



تحلیلی بر پیامدهای اجتماعی و سازمانی به کارگیری نابه‌جای نیروهای متخصص در هیئت‌های ورزشی

محسن طیبی^{۱*} و مسعود نادریان جهرمی^۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه اصفهان

۲. دانشیار دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه اصفهان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۳/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۴

چکیده

هدف: از انجام تحقیق حاضر تحلیلی بر پیامدهای اجتماعی و سازمانی به کارگیری نابه‌جای نیروهای متخصص در هیئت‌های ورزشی در استان اصفهان بود.

روش‌شناسی: روش تحقیق توصیفی از نوع تحلیلی بود که به روش میدانی اجرا و از لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود که شامل ۵۵ اداره و ۸۲۹ نفر بودند. برای تعیین نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۵ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق شامل پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای بود که روایی صوری و محتوای آن ضمن بررسی دقیق متون و ادبیات تحقیق، با نظرخواهی از اساتید و متخصصین (۱۰ نفر) تأیید شد. علاوه بر این، سایر شاخص‌های همسانی درونی از قبیل پایایی مرکب، متوسط واریانس استخراجی، حداکثر واریانس مشترک و متوسط واریانس مشترک مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم) استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد مهم‌ترین پیامدهای نابه‌جای متخصصین به ترتیب شامل نارضایتی شغلی با بار عاملی (۰/۹۲)، فرسودگی شغلی (۰/۹۰)، عدم تعهد شغلی (۰/۸۷)، عدم انگیزش شغلی (۰/۸۴)، تعارض غیرکارکردی (۰/۸۱)، توجه به منافع شخصی (۰/۷۸) و سکوت سازمانی با بار عاملی (۰/۶۴) بود.

نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق حاکی از این بود که به کارگیری نابه‌جای متخصصین در هیئت‌های ورزشی موجب پیامدهای منفی اجتماعی و سازمانی خواهد شد و علاوه بر آسیب به سازمان، موجب آسیب‌های فردی نیز خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: پیامدهای اجتماعی، پیامدهای سازمانی، به کارگیری نابه‌جا.

مقدمه

نیروی انسانی هر جامعه‌ای به‌عنوان رکن اصلی رشد و توسعه و کانون پیشرفت آن جامعه محسوب می‌شود. نیروهای انسانی در باشگاه‌ها و سازمان‌های ورزشی به‌عنوان محور برنامه‌های متنوع ورزشی (قهرمانی، تفریحی، حرفه‌ای، آموزشی، مسابقات) افرادی هستند که فضاها و اماکن ورزشی، امکانات و فناوری‌های نوین را به خدمت می‌گیرند تا بتوانند نیل به هدف‌های ورزشی را تسهیل نمایند (نادریان جهرمی، ۱۳۸۸). به کارگیری نیروها در فدراسیون‌های ورزشی باید بر اساس تخصص باشد. ورزش یک پدیده تخصصی است و باید توسط متخصص برنامه‌ریزی و اجرا شود. نیروی انسانی متخصص شاغل در سازمان‌ها اگر در جای مناسب خود قرار گیرند، می‌توانند با بهره‌گیری از قدرت تفکر و خلاقیت و با استفاده از دستاوردهای علمی و آموزشی خود موجبات پیشرفت جامعه را فراهم کنند و راه را برای رشد و توسعه همه‌جانبه کشور هموار نمایند (پرهیزکار، ۱۳۷۷). فرهنگ لغت عمید، متخصص را فردی تعریف کرده است که در کاری به‌خصوص، مهارت و بصیرت دارد یا شخصی که در شغلی یا فنی تخصص دارد. در حقیقت متخصص کسی است که در یکی از سطوح (کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) از یکی از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و سایر مراکز تخصصی دانش‌آموخته باشد و دارای گواهی‌نامه رسمی کار و فعالیت در یک رشته تخصصی باشد. در حوزه ورزش مربیان در تمام سطوح مربیگری، کلبه داوران ورزشی در سطوح مختلف داوری و همچنین مدیران ورزشی در تمام سطوح مدیریت به‌عنوان متخصصان ورزشی تلقی می‌شوند (نادریان جهرمی، ۱۳۸۸).

ارزشمندی منابع انسانی زمانی خودنمایی می‌کند که سازمان متناسب با نیاز واقعی خود نیروهای متخصص و متعهد به کار را جذب کند، به‌نحو شایسته‌ای نگهداری و پرورش دهد و میان منافع سازمان و منافع کارکنان فصل مشترکی ایجاد نماید. در غیر این صورت این منابع ارزشمند به سربار و مزاحم تبدیل خواهند شد و به‌جای افزایش اثربخشی سازمان، عامل سرزنش سازمان‌ها می‌شوند (ابراهیمی‌نژاد و محی‌الدینی، ۱۳۸۸). نتایج حاصل از انتخاب کارکنان، آینده و بقای سازمان را تضمین و یا تضعیف می‌کند (پرهیزکار، ۱۳۷۷).

از آنجاکه کار در قالب شغل شکل می‌گیرد، لازم است تا ویژگی‌های یک شغل در ارتباط با خصوصیات شاغل، سنجیده و لحاظ شود (آذر و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از مفاهیم عمده که گستره قابل توجهی از عوامل استرس‌زا را در محیط‌های کاری در خود جای می‌دهد، مفهوم تناسب شغل - شاغل است (سکی کوچی^۱، ۲۰۰۴). این اصطلاح ریشه در فرایندهای گزینش کارکنان در سازمان‌ها و محیط‌های کار دارد (گل‌پرور و حسین‌زاده، ۱۳۹۰). نظریه تناسب شغلی بر این فرض استوار است که الزامات شغلی فراوانی مانند تنوع مهارت، هویت وظیفه، استقلال وظیفه، دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی و ده‌ها متغیر دیگر، وجود دارند و از این قابلیت برخوردارند که با ویژگی‌های شخصی مانند سن، جنسیت، سطح تحصیلات، تأهل و تجربه، سابقه کار، دانش، مهارت، استعدادها و توانایی‌های فردی متناسب شود (سکی‌گوشی^۲، ۲۰۰۷). دیوید^۳ (۲۰۰۷) تناسب شغلی را سازگاری بین فرد و سازمان در کاری که انجام می‌دهد، تعریف می‌کند. هوساکا^۴ و همکاران (۲۰۰۸) نیز تشابه ارزش‌های شغل و ارزش‌های شخصی (سازگاری ارزش) را یکی از ابعاد بسیار مهم تناسب شغلی فرض می‌کند. همچنین طبق نتایج نظریه ویژگی‌های عاملی در سطح روانشناسی فردی، تناسب شخصیتی کارکنان با شغل و وضع کاری، عامل مهمی در پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان است. نظریه انطباق نوآوری مایکل کرتون^۵ (۱۹۷۸) نیز نشان می‌دهد که تعامل بین افراد و شغل در تبیین نگرش‌های مثبت برای حل مشکلات و طول عمر مناسب اشتغال فرد در سازمان نقش بسزایی دارد (هان^۶، ۲۰۱۲).

1. Sekiguchi
2. Sekiguchi
3. David
4. Hosaka
5. Michael Kirton's Adaptation. Innovation Theory
6. Hon

انتخاب صحیح کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا انتخاب غلط یا نابه‌جا، یعنی انتخاب کسانی که توانایی و شایستگی انجام کار را ندارند یا کسانی که بعد از مدتی سازمان را ترک و هزینه‌های سنگینی به سازمان تحمیل می‌کنند (خائف‌الهی و همکاران، ۱۳۹۳). نتایج تحقیق امامی و همکاران (۱۳۸۹) حاکی از این بود که کارکنانی که دارای تناسب شغلی بودند، تعهد سازمانی بیشتری دارند و مطابق نتایج تحقیق حسینی و همکاران (۱۳۹۷) تعهد نیز اثر مثبت و معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارد. یافته‌های پژوهش اسمیت^۱ و همکاران (۱۹۸۳) نشان داد که انتخاب صحیح کارکنان متناسب با تخصص‌شان علاوه بر افزایش کارایی موجب ایجاد رفتارهای شهروندی سازمانی^۲ خواهد شد. نتایج پژوهش زبانی شادباش و همکاران (۱۳۹۵) حاکی از این است که در هر سازمانی شیفتگی شغلی و درگیر شدن کارکنان با شغل و نیز تناسب کارکنان با شغلشان باعث ارتقای اخلاق حرفه‌ای در کارکنان و در راستای آن در سازمان می‌شود. همچنین در این فضا تمایل به ترک شغلی کارکنان کاهش پیدا می‌کند. بر اساس یافته‌های تحقیق ادیب‌پور و همکاران (۱۳۹۵) نیز، تناسب شغل- شاغل و تناسب فرد- سازمان بر رفتار کاری نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی کارکنان مؤثر است.

از نظر اسکینر^۳ (۲۰۰۵) تناسب شغلی در سازمان‌ها به‌عنوان یک راهبرد مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته شده است. اگر شغل به‌طوری طراحی شود که با ویژگی‌های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می‌شود و در این صورت بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد (خنifer و همکاران، ۱۳۸۹). این در حالی است که انگیزش شغلی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی سیستم است و در صورت بی‌توجهی به آن باعث هدر رفتن منابع سازمانی می‌شود (رئوف و همکاران، ۱۳۹۶). به عقیده لاور و کریستوف- براون^۴ (۲۰۰۱) تعهد و عملکرد شغلی بالا و همچنین، کاهش تمایل به ترک خدمت از جمله پیامدهای تناسب شغلی هستند. عملکرد شغلی تحت تأثیر طیف وسیعی از متغیرهاست که یکی از این عوامل مؤثر، تناسب شغلی است (جان و محمود،^۵ ۲۰۱۱). همچنین، بهبود کیفیت شغلی به‌عنوان شاخصی از عملکرد شغلی یکی از پیامدهای تناسب شغلی است (تکاچی و تکاچی^۶، ۲۰۱۳). در مقابل وقتی عدم تناسب شغل- شاغل و به‌کارگیری نابه‌جای متخصصان در پست‌های نامربوط وجود داشته باشد، افراد احساس استرس و در صورت تداوم، احساس فرسودگی هیجانی خواهند داشت (دی‌کرون^۷ و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج تحقیق گل‌پرور و حسین‌زاده (۱۳۹۰) نیز حاکی از این بود که عدم تناسب فرد با شغل موجب فرسودگی هیجانی و به‌تدریج موجب ترک شغل خواهد شد.

بدیهی است یکی از مشکلات کشورهای در حال توسعه، به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان و مدیران در مشاغل غیر مرتبط با تخصص و رشته تحصیلی‌شان است که علاوه بر تحمیل هزینه‌های کلان بر جامعه باعث کند شدن و حتی متوقف شدن حرکت و رشد جامعه خواهد شد. در برخی از سازمان‌های کشور نیز افرادی به کار گرفته می‌شوند که میان محتوای مشاغل مورد تصدی و گرایش‌ها، خواسته‌ها، انگیزه‌ها و توانایی‌هایشان تناسبی وجود ندارد. در صورت فقدان نیروی انسانی متخصص و کارآمد یا ناتوانی در استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود، سازمان‌ها قادر نخواهند بود بر محیط اثر بگذارند و در عرصه رقابت، موفق شوند (ابراهیمی‌نژاد و محی‌الدینی، ۱۳۸۸). در واقع می‌توان گفت مشکل بزرگ جامعه ما کمبودها نیست؛ بلکه مشکل، ضعف بعضی از مدیریت‌ها و استخدام بر اساس رابطه و عدم شایستگی و لیاقت است (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۲).

1. Smith
2. Organizational citizenship behavior
3. Skinner
4. Lauver and Kristof. Brown
5. June and Mahmood
6. Takeuchi and Takeuchi
7. De croon

عدم تناسب میان فرد و شغل وی و انتخاب نابه‌جای کارمند می‌تواند هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل نماید. ماهیت اصلی تناسب شغلی در تعاریف متفاوت آن مشخص می‌شود (انتال^۱، ۲۰۰۸: ۱۱۹). در واقع انتخاب ناصحیح کارکنان موجب رفتارهای کاری ضد تولید^۲ خواهد شد. این رفتارها شامل کج‌رفتاری در محل کار، اتلاف وقت، بدرفتاری سازمانی و هر عمل عمدی و ارادی که تأثیرات منفی بر عملکرد سازمان دارد، است (گریفن و لوپز^۳، ۲۰۰۵). مطالعات نشان می‌دهد که این رفتارها یکی از مشکلات مهم سازمان‌هاست و اخیراً به علت استخدام ناصحیح کارکنان رو به افزایش است (چارلز و فیلیپ^۴، ۲۰۱۰). به همین علت مطالعات بسیاری وجود دارد که بر تحقیق و تصمیم‌گیری صحیح، در هنگام استخدام کارکنان برای تناسب شغل و شاغل و حتی تناسب فرد با گروه، تأکید دارند (جرل^۵ و همکاران، ۲۰۰۶). چراکه اغلب هزینه‌های قابل توجهی در ارتباط با جذب، آموزش و حتی اخراج کارکنان ضعیف یا ناشایست وجود دارد و مدتی طول خواهد کشید تا سازمان متوجه شود که یک کارمند نامناسب است (گولس و کاهیا^۶، ۲۰۰۷). علاوه بر این، دیگر پیامدهای مرتبط با تناسب شغل و شاغل، تعهد سازمانی، عدم قصد ترک شغل و فشار روانی است (اسکروگین^۷، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش ووگل^۸ (۲۰۰۹) نشان داد تناسب شغل و شاغل با خشنودی شغلی، قصد ترک شغلی و موفقیت کارراهه ذهنی رابطه معناداری دارد. در واقع ادراک کارکنان از سیستم منابع انسانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به‌طور غیرمستقیم نیز از طریق تناسب شغلی در جهت معکوس بر تمایل به ترک خدمت تأثیر می‌گذارد (بون و همکاران^۹، ۲۰۱۱). نتایج تحقیق طاهرلو و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که تناسب شخص با شغلش تأثیر منفی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد. همچنین بین تناسب شغل و شاغل با دلبستگی شغلی و بهبود کیفیت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. انتخاب نابه‌جای کارکنان و عدم تناسب بین ارزش‌های فردی با شغل می‌تواند موجب ترک خدمت شود (علیزاده، ۱۳۸۶).

امروزه هیئت‌های ورزشی علاوه بر تمرکز در رشته‌های خاص ورزشی و پرورش قهرمانان، نقش مهمی در شادابی و پویایی جامعه و سوق دادن جوانان به سمت ورزش دارند؛ اما متأسفانه استفاده از روش‌های سنتی جذب، نامناسب بودن ترکیب نیروی انسانی از جهت تخصص و مهارت متناظر با نیازهای دولت، نامناسب بودن روش‌ها، جهت‌گیری و ضوابط گزینشی و پایین بودن میزان بهره‌وری کارکنان دولت به دلیل تورم نیروی انسانی غیرمتخصص در اغلب واحدهای سازمان (به‌ویژه استخدام‌های قراردادی) موجب ورود نیروهای غیرمتخصص به سازمان‌های مختلف شده (تیموری و همکاران، ۱۳۹۷) که ادارات ورزش و جوانان نیز از موضوع مستثنا نیستند. در برنامه چهارم نقشه راه اصلاح نظام اداری نیز به این موضوع اشاره شده است (تیموری و همکاران، ۱۳۹۷). از طرفی با توجه به اهمیت انتخاب صحیح کارکنان در عرصه ورزش و تأثیرات ورزش بر ابعاد اجتماعی و فرهنگی اقشار مختلف کشور و همچنین با توجه به اینکه مطالعات گذشته نشان می‌دهد که تناسب شغل با تخصص شاغل با عواملی همچون دلبستگی شغلی، خشنودی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و عدم ترک شغل رابطه دارد؛ لذا تحقیق حاضر تحلیلی بر پیامدهای اجتماعی و سازمانی به کارگیری نابه‌جای نیروهای متخصص در هیئت‌های ورزشی استان اصفهان است.

1. Antall
2. Counterproductive work behavior
3. Griffin and Lopez
4. Charles and Philip
5. Jerel
6. Golec and Kahya
7. Scroggins
8. Vogel
9. Boon

روش‌شناسی

روش تحقیق حاضر توصیفی-تحلیلی بود که به روش میدانی اجرا شد و از لحاظ هدف جزو تحقیقات کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود که ۵۵ اداره و ۸۲۹ نفر شاغل را دربرمی‌گرفت. برای تعیین نمونه آماری، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۵ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق شامل پرسشنامه محقق ساخته پیامدهای اجتماعی و سازمانی به‌کارگیری نابه‌جای نیروهای متخصص در هیئت‌های ورزشی بود. جمع‌آوری داده‌های تحقیق در دو بخش صورت گرفت. در بخش کتابخانه‌ای داده‌های مربوط به ادبیات پیشینه تحقیق با مرور مقالات، کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و جستجوی اینترنتی بررسی و در بخش میدانی به پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق پرداخته شد. پرسشنامه دارای پنج سؤال برای مشخصات جمعیت‌شناختی، سی‌وچهار سؤال تخصصی بسته پاسخ و یک سؤال باز پاسخ برای کسب نظرات نمونه آماری بود که سؤالات بسته پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده بود. برای بررسی روایی صوری و محتوا، ضمن بررسی دقیق متون و ادبیات تحقیق در مورد پیامدهای سازمانی به‌کارگیری نابه‌جای نیروهای متخصص در ادارات ورزشی و نظرخواهی از اساتید و متخصصین، تعداد ۳۴ سؤال به‌عنوان پیامدها طرح شد. بعد از طرح سؤالات، پیش‌نویس اولیه پرسشنامه تهیه شد و دوباره در اختیار اساتید و متخصصین علوم ورزشی (۱۰ نفر) قرار گرفت تا مربوط بودن، وضوح و سادگی هر سؤال مورد بررسی قرار گیرد. بعد از بررسی نظرات اساتید و متخصصین بر اساس شاخص والتس و باسل سؤالاتی که ضریب بالای ۰/۷۹ را کسب کردن در پرسشنامه باقی ماندند (۳۱ سؤال). بعد از این مرحله، سایر شاخص‌های همسانی درونی از قبیل پایایی مرکب (CR)، متوسط واریانس استخراجی (AVE)، حداکثر واریانس مشترک (MSV) و متوسط واریانس مشترک (ASV) مورد بررسی و تأیید قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره (۶) نیز نشان داده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از روش‌های آمار توصیفی (جداول، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی و مدل عاملی مرتبه دوم) استفاده گردید. تمام تجزیه و تحلیل‌ها در این تحقیق توسط نرم‌افزار اسپاس نسخه ۲۲ و نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر، برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا از آمار توصیفی برای بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق شامل سن، جنسیت، سابقه کار، مدرک تحصیلی و جنسیت استفاده شد که نتایج در جدول شماره (۱) ذکر شده است.

جدول ۱. متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری

متغیرهای جمعیت‌شناختی	سطوح متغیرها	فراوانی درصدی
سن	۲۵-۳۰	۲۰/۵
	۳۱-۳۵	۳۱/۴
	۳۶-۴۰	۲۲/۵
	۴۱-۴۵	۱۶/۴
	۴۶ به بالا	۹/۲
وضعیت تأهل	مجرد	۲۰/۳
	متأهل	۷۹/۷
سابقه کار	۵-۱	۱۷/۷
	۱۰-۶	۲۹/۷
	۱۵-۱۱	۲۴/۲
	۲۰-۱۶	۱۷/۸
	بالتر از ۲۰	۱۰/۶

مدرک تحصیلی	لیسانس	۶۷/۶
	فوق‌لیسانس و دکتری	۳۲/۴
جنسیت	مرد	۷۱/۷
	زن	۲۸/۳

سپس برای دست‌بندی سؤالات و شنا سایی عامل‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. جهت تعیین میزان همبستگی شاخص‌های مورد مطالعه در پرسشنامه از آزمون کرویت بارتلت^۱ استفاده می‌گردد. معنی‌داری آزمون کرویت بارتلت نشان‌دهنده این مطلب خواهد بود که در ماتریس داده‌ها به‌اندازه کافی همبستگی وجود دارد که بتوان تحلیل عوامل را ادامه داد. همچنین جهت تعیین کفایت حجم نمونه از آزمون کایسر-مایر-اولکین (KMO) استفاده می‌شود. این آزمون بررسی می‌نماید که آیا سؤالات پرسشنامه قابل دست‌بندی به یک مجموعه کوچک‌تر از عوامل می‌باشند یا خیر؟ این شاخص، مقادیر بین اعداد صفر و یک را در برمی‌گیرد که مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۵ نشان می‌دهند که تعداد داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب می‌باشند (وکیلی، ۱۳۹۷). جدول (۲) بیانگر خروجی آزمون کرویت بارتلت و شاخص کایسر-مایر-اولکین است.

جدول ۲. نتایج آزمون کرویت بارتلت و شاخص کایسر-مایر-اولکین

شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)	آزمون بارتلت
۰/۸۹۱	خی دو
	درجه آزادی
	سطح معنی‌داری

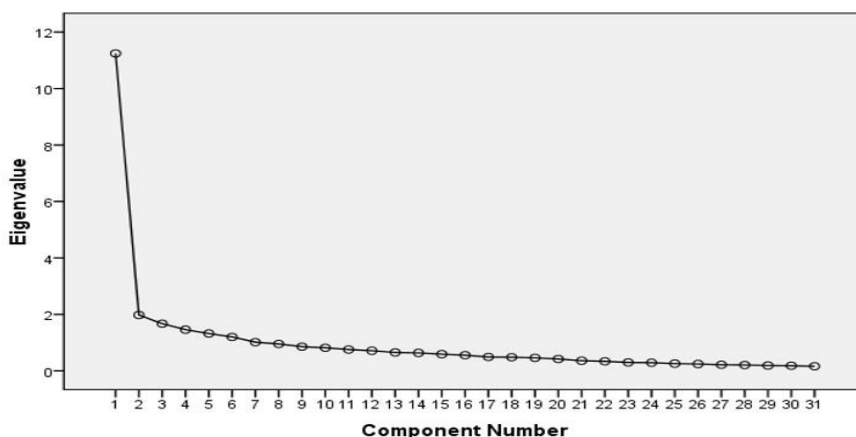
در اولین مرحله از تحلیل عاملی اکتشافی ضرایب تعیین سؤالات بزرگ‌تر از ۰/۵ بوده و در وضعیت مناسبی قرار گرفتند. همچنین نتایج آزمون بارتلت نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین متغیرها وجود دارد و امکان کشف ساختار جدید در داده‌ها وجود دارد. در جدول (۳)، تعداد عوامل شناسایی شده و میزان تبیین واریانس برای هر کدام از آنها مشخص شده است.

جدول شماره ۳. درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های مختلف

مقادیر ویژه اولیه	واریانس تبیین شده		مجموع مقادیر عامل‌ها بعد از چرخش	
	کل	درصد واریانس	کل	% واریانس
۱	۱۱/۲۴۴	۳۶/۲۷۲	۳/۴۶	۱۱/۱۶۲
۲	۱/۹۷۸	۶/۳۸۲	۳/۳۹۴	۱۰/۹۴۸
۳	۱/۶۷	۵/۳۸۸	۲/۹۹۶	۹/۶۶۴
۴	۱/۴۶	۴/۷۰۹	۲/۸۸۴	۹/۳۰۳
۵	۱/۳۲۳	۴/۲۶۷	۲/۸۴۵	۹/۱۷۸
۶	۱/۲۰۱	۳/۸۷۳	۲/۳۰۶	۷/۴۳۷
۷	۱/۰۱۶	۳/۲۷۶	۲/۰۰۷	۶/۴۷۵

مطابق با نتایج جدول (۳) در کل ارزش ویژه هفت عامل بیشتر از یک (۱/۲۴۴، ۱/۹۷۸، ۱/۶۷۰، ۱/۴۶۰، ۱/۳۲۳، ۱/۲۰۱، ۱/۰۱۶) بود. این هفت عامل ۶۴/۱۶۶ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کردند که در شکل (۱) نیز نمودار سنگریزه آن نشان داده شده است.

1. Bartlett's Test of Sphericity



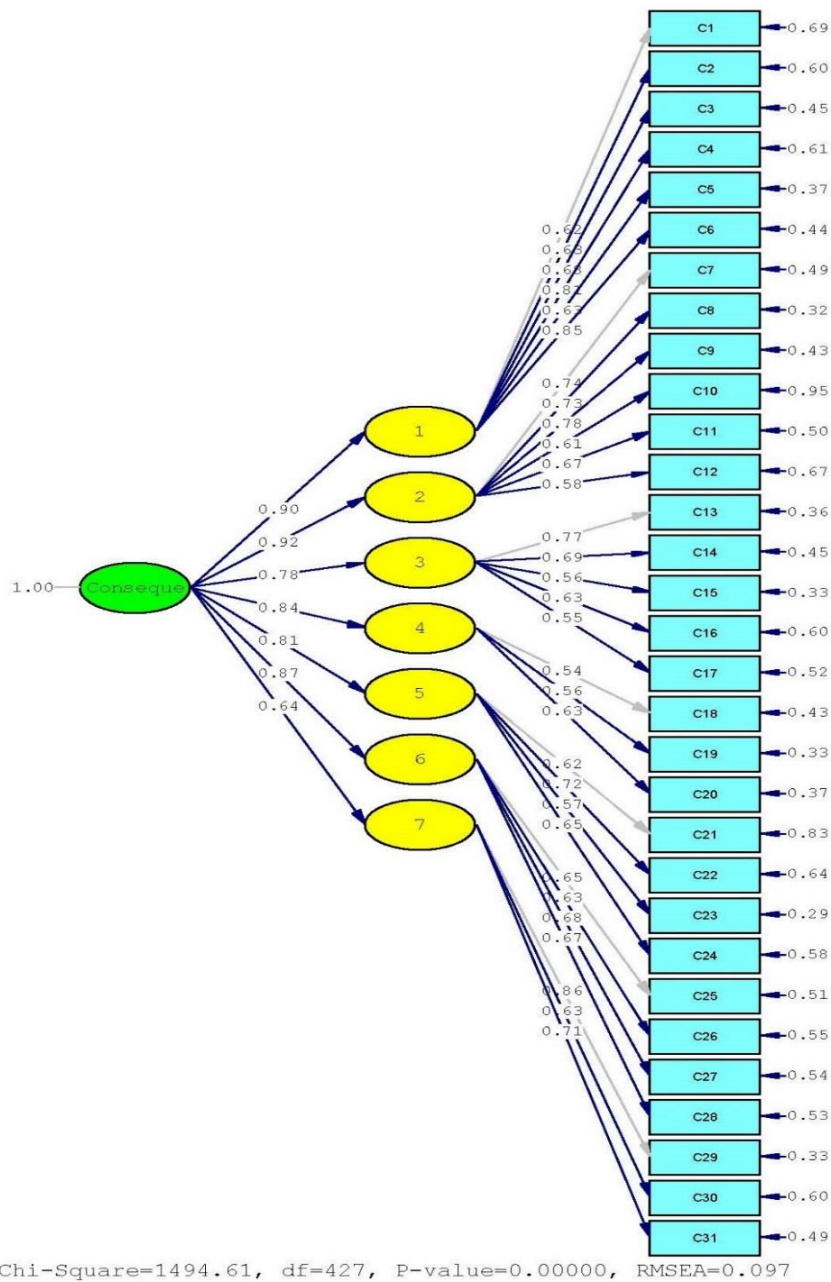
شکل ۱. نمودار سنگریزه درصد واریانس گویه‌های پرسشنامه

در جدول (۴) بار عاملی گویه‌های پرسشنامه مربوط به هر پیامد به کارگیری نا به جای متخصصان مشخص شده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه پیامدهای به کارگیری نا به جای متخصصین

سوالات	فرسودگی	نارضایتی	توجه منافع شخصی	عدم انگیزش	تعارض غیرکارکردی	عدم تعهد	سکوت سازمانی
سؤال ۶	۰/۵۰۲						
سؤال ۱۲	۰/۵۱۷						
سؤال ۱۳	۰/۵۹۵						
سؤال ۱۴	۰/۷۱۶						
سؤال ۱۵	۰/۵۹۹						
سؤال ۱۶	۰/۶۳۲						
سؤال ۱	۰/۵۰۷						
سؤال ۲	۰/۶۶۸						
سؤال ۳	۰/۵۹۸						
سؤال ۴	۰/۷۵۳						
سؤال ۵	۰/۵۵۵						
سؤال ۱۰	۰/۵۰۱						
سؤال ۲۴	۰/۶۳۷						
سؤال ۲۵	۰/۵۵۵						
سؤال ۲۷	۰/۸۶۶						
سؤال ۲۸	۰/۵۴۲						
سؤال ۳۱	۰/۵۶۱						
سؤال ۸	۰/۵۲۷						
سؤال ۲۳	۰/۷۷۹						
سؤال ۲۹	۰/۶۹۷						
سؤال ۷	۰/۵۶۹						
سؤال ۹	۰/۷۰۸						
سؤال ۱۱	۰/۵۳۴						
سؤال ۲۶	۰/۶۸۱						
سؤال ۱۷	۰/۵۷۲						
سؤال ۲۰	۰/۵۰۳						
سؤال ۲۱	۰/۵۸۴						
سؤال ۲۲	۰/۵۰۷						
سؤال ۱۸	۰/۶۶۴						
سؤال ۱۹	۰/۷۷						
سؤال ۳۰	۰/۵۱۷						

مطابق با جدول شماره (۴) گویه‌های ۶، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵ و ۱۶ مربوط به مؤلفه فرسودگی شغلی، گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ و ۱۰ مربوط به مؤلفه نارضایتی شغلی، گویه‌های ۲۴، ۲۵، ۲۷ و ۲۸ و ۳۱ مربوط به مؤلفه توجه به منافع شخصی، گویه‌های ۸، ۱۳ و ۲۹ مربوط به مؤلفه عدم انگیزش شغلی، گویه‌های ۷، ۹، ۱۱ و ۲۶ مربوط به مؤلفه تعارض غیرکارکردی، گویه‌های ۱۷، ۲۰، ۲۱ و ۲۲ مربوط به مؤلفه عدم تعهد شغلی و گویه‌های ۱۸، ۱۹ و ۳۰ مربوط به مؤلفه سکوت سازمانی هستند. پس از مشخص شدن شاخص‌های هریک از پیامدهای به‌کارگیری نابه‌جای متخصصان، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای تأیید مدل اکتشاف شده استفاده شد که در شکل شماره (۲) نشان داده شده است. در ضمن مدل‌های زیر تأییدی بر روایی سازه ابزار تحقیق نیز هستند.



شکل ۱. مدل ضرایب استاندارد شده مقیاس هفت عاملی پیامدهای به‌کارگیری نابه‌جای متخصصین

سپس برای برازش مدل از شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شد که نتایج آن در جدول (۵) ذکر شده است.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل ابزار تحقیق

شاخص	مقدار	مقدار مطلوب	وضعیت
خی دو	χ^2	۱۴۹۴/۶۱	-
ریشه میانگین مربعات باقیمانده	RMR	۰/۰۴۷	کمتر از ۰/۰۵
شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۳	مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰
شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴	مساوی یا بیشتر از ۰/۹۰
شاخص نیکویی برازش مقتصد	PGFI	۰/۶۳	بزرگ‌تر از ۰/۵۰
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۹۷	کمتر از ۰/۱
خی دو بهنجار شده	CMIN/DF	۲/۱۳۰	بین ۱ تا ۳

نتایج جدول (۵)، گویای این مطلب است که شاخص‌های نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۲/۱۳۰، شاخص برازش مطلق RMR کمتر از ۰/۰۵، شاخص‌های برازش تطبیقی CFI و IFI بیشتر از ۰/۹۰، شاخص نیکویی برازش مقتصد PGFI برابر با ۰/۷۷ و شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۹۷ در سطح قابل قبولی قرار دارند؛ بدین معنی که مدل تحقیق دارای برازش مطلوبی است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است (رامین مهر و چارستاد، ۱۳۹۴). در جدول (۶) نیز نتایج پایایی مرکب، روایی واگرا و همگرایی پیامدهای به کارگیری نابه‌جای متخصصین نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج پایایی مرکب، روایی واگرا و همگرا

خرده مقیاس‌ها	متوسط واریانس اخراجی (AVE)	پایایی مرکب (CR)	حداکثر واریانس مشترک (MSV)	متوسط واریانس مشترک (ASV)
فرسودگی شغلی	۰/۵۲۵	۰/۸۶۱	۰/۰۴	۰/۰۲
نارضایتی شغلی	۰/۵۲۴	۰/۸۶۷	۰/۰۴	۰/۰۲
توجه به منافع شخصی	۰/۵۲۲	۰/۸۲۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱
عدم انگیزش شغلی	۰/۵۰۹	۰/۷۵۷	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱
تعارض غیر کارکردی	۰/۵۰۴	۰/۷۳۸	۰/۰۳	۰/۰۱
عدم تعهد شغلی	۰/۵۰۲	۰/۸۰	۰/۰۴	۰/۰۲
سکوت سازمانی	۰/۵۰۴	۰/۷۵	۰/۰۳۱	۰/۰۱

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که برای هر خرده مقیاس $CR > AVE$ و $AVE > ۰/۵$ است؛ در نتیجه مؤلفه‌ها از روایی همگرا برخوردارند. علاوه بر این، چون برای هر خرده مقیاس $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$ است، لذا واگرایی خرده مقیاس‌ها نیز مطلوب است. جدول شماره (۷) نیز بارهای عاملی در حالت تخمین استاندارد شده و سطح معناداری متغیرهای مدل نشان داده شده است.

جدول ۷. بارهای عاملی در حالت تخمین استاندارد شده و سطح معناداری متغیرهای مدل

متغیر پنهان	گروه‌ها	بار عاملی استاندارد شده	ضریب تی	سطح معناداری
فرسودگی	S۶	۰/۷۷	-	-
شغلی	S۱۲	۰/۶۳	۸/۳۶	۰/۰۰۱
	S۱۳	۰/۷۱	۹/۱۴۷	۰/۰۰۱
	S۱۴	۰/۷۲	۹/۲۰	۰/۰۰۱
	S۱۵	۰/۷۲	۹/۱۸	۰/۰۰۱
	S۱۶	۰/۷۹	۹/۷۷	۰/۰۰۱
نارضایتی	S۱	۰/۷۳	-	-
شغلی	S۲	۰/۷۹	۱۲/۲۸	۰/۰۰۱
	S۳	۰/۷۶	۱۱/۸۸	۰/۰۰۱
	S۴	۰/۷۸	۸/۲۲	۰/۰۰۱
	S۵	۰/۶۹	۱۰/۷۱	۰/۰۰۱
	S۱۰	۰/۵۷	۸/۸۹	۰/۰۰۱
توجه به	S۲۴	۰/۷۹	-	-
منافع	S۲۵	۰/۷۲	۱۱/۴۸	۰/۰۰۱
شخصی	S۲۷	۰/۶۹	۱۱/۰۸	۰/۰۰۱
	S۲۸	۰/۶۲	۹/۷۳	۰/۰۰۱
	S۳۱	۰/۷۸	۹/۵۵	۰/۰۰۱
عدم	S۸	۰/۷۳	-	-
انگیزش	S۲۳	۰/۶۹	۸/۷۶	۰/۰۰۱
شغلی	S۲۹	۰/۷۲	۸/۹۷	۰/۰۰۱
تعارض	S۷	۰/۶۳	-	-
غیر	S۹	۰/۶۷	۷/۷۲	۰/۰۰۱
کارکردی	S۱۱	۰/۷۳	۸/۰۶	۰/۰۰۱
	S۲۶	۰/۸۰	۶/۳۱	۰/۰۰۱
عدم تعهد	S۱۷	۰/۶۷	-	-
شغلی	S۲۰	۰/۷۱	۹/۰۸	۰/۰۰۱
	S۲۱	۰/۶۸	۹/۴۳	۰/۰۰۱
	S۲۲	۰/۷۷	۹/۴۱	۰/۰۰۱
سکوت سازمانی	S۱۸	۰/۸۳	-	-
	S۱۹	۰/۶۹	۵/۹۵	۰/۰۰۱
	S۳۰	۰/۵۹	۵/۰۴	۰/۰۰۱

پارامترهای گاما و لاندا یا همان بارهای عاملی ارتباط بین سازه‌ها یا همان عامل‌ها را نشان می‌دهند. پارامتر گاما (γ)، ارتباط بین متغیر پنهان بیرونی و درونی و پارامتر لاندا (λ)، ارتباط بین متغیر پنهان درونی و متغیر مشاهده‌شده درونی را نشان می‌دهد. بر اساس این ضرایب و مقدار معناداری آنها که با استفاده از مقدار تی انجام می‌گیرد، می‌توان به رتبه‌بندی هر یک از پیامدهای نابه‌جای متخصصین پرداخت که نتایج در جدول شماره (۸) نشان داده شده است.

جدول ۸. رتبه‌بندی پیامدهای به‌کارگیری نابجای متخصصین

رتبه	سطح معناداری	ضریب تی	خطا	ضریب تعیین	بار عاملی استاندارد شده	عامل
۱	۰/۰۰۱	۱۱/۹۷	۰/۱۶	۰/۸۴	۰/۹۲	نارضایتی شغلی
۲	۰/۰۰۱	۹/۵۹	۰/۱۹	۰/۸۱	۰/۹۰	فرسودگی شغلی
۳	۰/۰۰۱	۱۰/۶۷	۰/۲۴	۰/۷۶	۰/۸۷	عدم تعهد شغلی
۴	۰/۰۰۱	۹/۳۵	۰/۲۹	۰/۷۱	۰/۸۴	عدم انگیزش شغلی
۵	۰/۰۰۱	۸/۲۰	۰/۳۵	۰/۶۵	۰/۸۱	تعارض غیرکارکردی
۶	۰/۰۰۱	۱۱/۱۸	۰/۳۹	۰/۶۱	۰/۷۸	توجه به منافع شخصی
۷	۰/۰۰۱	۸/۹۶	۰/۵۹	۰/۴۱	۰/۶۴	سکوت سازمانی

نتایج جدول (۸)، نشان می‌دهد مهم‌ترین پیامدهای اجتماعی و سازمانی به‌کارگیری نابجای متخصصین به ترتیب شامل نارضایتی شغلی با بار عاملی (۰/۹۲)، فرسودگی شغلی (۰/۹۰)، عدم تعهد شغلی (۰/۸۷)، عدم انگیزش شغلی (۰/۸۴)، تعارض غیرکارکردی (۰/۸۱)، توجه به منافع شخصی (۰/۷۸) و سکوت سازمانی با بار عاملی (۰/۶۴) هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

طبق نتایج به‌دست‌آمده از دیدگاه نمونه آماری تحقیق نارضایتی شغلی یکی از پیامدهای اجتماعی به‌کارگیری نابجای متخصصین در هیئت‌های ورزشی بود. پایین بودن رضایت شغلی به دلیل عواملی چون سختی کار، درآمد کم، عدم تناسب شغل با تخصص شخص، زمان کار طولانی، تراکم کار و بسیاری از عوامل دیگر می‌تواند فشار روانی را در افراد سبب و در صورت استمرار، منجر به اختلالات روانی و جسمانی شود (رحیمی پردنجانی و محمدزاده ابراهیمی، ۱۳۹۶). بعضی از پژوهشگران معتقدند حقوق و دستمزد مهم‌ترین عامل ایجاد رضایت شغلی در کارکنان محسوب می‌شود؛ اما برخی دیگر همچون فورنیر^۱ و همکاران (۲۰۱۹) و اروگارسز و فریرا^۲ (۲۰۱۹) نشان دادند که عوامل دیگری به‌جز حقوق و دستمزد همچون شرایط محیط کاری، مربوط بودن ماهیت کار با دانش و تخصص فرد و مهیا بودن زمینه‌های ارتقاء و پیشرفت در کار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است. اصل به کار گماردن افراد مناسب در مشاغل مناسب ایجاد می‌کند که در امر انتخاب و گزینش متصدیان مشاغل از مسئولان رده بالا گرفته تا کارکنان جزء که تشکیل دهنده بدنه سازمان‌اند، نهایت دقت و کوشش به عمل آید. درواقع رضایت شغلی به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغل‌شان اطلاق می‌شود. بدیهی است در صورت عدم تناسب شغل با تخصص فرد، شرایط انگیزه انجام کار در ادارات به‌شدت کم می‌شود و مشکلاتی چون از زیر کار در رفتن، نارضایتی شغلی و نافرمانی‌های پنهان در سازمان بروز کند. درواقع به علت عدم تناسب شغل با شاغل، شخص فکر می‌کند مجبور است کار سنگین‌تری انجام دهد و در ازای کاری که می‌تواند انجام دهد قدردانی و حقوق منصفانه‌ای دریافت نمی‌کند. با توجه به ماهیت کار و تخصص شخص، امید به ارتقاء شغلی بسیار کم است؛ چراکه فعالیت در این شغل موجب بهبود و کسب مهارت‌های فرد نخواهد شد و معیارهای ترفیع و ارتقاء شغلی با معیارها و تخصص فرد سازگاری نخواهد داشت و فرد احساس می‌کند کارش بیهوده است. مطابق با تحقیق بون و همکاران (۲۰۱۱)، خنیفر و همکاران (۱۳۸۹) نیز طراحی مشاغل متناسب با تخصص افراد، نقش مهمی در افزایش روحیه، رضایت شغلی و سرانجام بهره‌وری نیروی انسانی دارد. همچنین، فریکو^۳ (۲۰۰۶)

1. Fournier
2. Erro.Garcés and Ferreira
3. Frico

در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بیشترین رضایت شغلی هنگامی وجود دارد که بهترین تناسب میان توانایی‌های افراد و خواسته‌های شغلی وجود داشته باشد.

فرسودگی شغلی یک سندرم جسمانی و روانی است که منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود کار، همکاران و مراجعین می‌شود (آرورا^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). در واقع افزایش مطالبات و خواسته‌های محیطی و عدم تخصص و کاهش توانایی‌های فرد برای پاسخ به آنها موجب تشدید فشارهای روانی و فرسودگی شغلی می‌شود (میرشکار، ۱۳۹۷). مطابق نتایج به دست آمده از دیدگاه نمونه آماری فرسودگی شغلی یکی از پیامدهای سازمانی به کارگیری ناهنجاری متخصصین در هیئت‌های ورزشی بود. عدم تناسب شغل با شاغل موجب احساس بی‌په‌ودگی خواهد شد؛ به طوری که فرد احساس می‌کند مورد سوءاستفاده قرار گرفته است. این موضوع موجب خواهد شد که فرد از نظر روانی، فرسوده شده و از نظر شخصیتی مسخ شود. نتایج تحقیق چنورد^۲ و همکاران (۲۰۱۳) حاکی از این بود که فرسودگی شغلی یکی از مسائل روان‌شناختی در سازمان است که شامل خستگی هیجانی^۳، مسخ شخصیت^۴ و کاهش شایستگی فردی است. وقتی فرد با یک تخصص شغلی یا ورزشی خاص در شغل یا هیئت ورزشی غیرمرتبطی مشغول به فعالیت می‌شود، نه تنها تخصص ورزشی و مهارت وی فرسوده و مسخ می‌شود، بلکه در کار خود نیز چندان مؤثر نخواهد بود. همچنین فرد در حیطه شغلی خود با مشکلات عاطفی و روانی بسیاری برخورد خواهد کرد و شغل، دستاوردهای مهم و باارزشی برای وی نخواهد داشت. ینر^۵ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود ارتباط فرسودگی شغلی با ابهام و تعارض نقش را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که ابهام و تعارض نقش و مهارت فرد با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. مطابق با نظریه منابع بقاء در تحقیق بوردیو^۶ و همکاران (۱۹۹۸) نیز، عدم تناسب فرد با شغل، پیش از آنکه افراد را متمایل به ترک خدمت سازد آنها را از لحاظ شغلی و هیجانی به مرحله فرسودگی می‌رساند.

تعهد شغلی که یکی از نگرش‌های مهم شغلی و سازمانی است، نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی‌شان در نظر می‌گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر مهارت‌ها و علایق خود را وقف شغل خود می‌کنند (سیدعامری و اسمعیلی، ۱۳۸۹). همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد (هاکت^۷ و همکاران، ۲۰۰۱). عوامل بی‌شماری موجب ایجاد تعهد شغلی در افراد می‌شود. از جمله تحقیق قلبی پور و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد که تناسب بین شغل و شاغل یکی از عوامل مؤثر بر تعهد کارکنان است. نتایج تحقیقات تاکوچی و تاکوچی (۲۰۱۳) و زبانی‌شادباش و همکاران (۱۳۹۶)، نیز حاکی از این بود که میان تناسب شغلی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد، بدین معنا که هر چه تناسب شغلی با تخصص افراد افزایش یابد وفاداری و تعهد سازمانی کارکنان نیز بیشتر می‌شود و برعکس هر چه تناسب شغلی کمتر باشد تعهد سازمانی کمتر و ترک خدمت بیشتر خواهد بود. علاوه بر این یافته‌های پژوهش رجبی و همکاران (۱۳۹۳) نیز حاکی از این بود که بین تعهد شغلی و عجزین شدن با شغل و همچنین رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. طاهرلو و همکاران (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود نشان دادند که زمانی که دانش، مهارت و توانایی‌های کارکنان همان دانش و مهارت‌هایی باشند که در شغل مورد نظر نیاز است، تناسب شغلی افزایش می‌یابد و از این طریق تمایل کارکنان به وفاداری به سازمان افزایش و تمایل به ترک خدمت کاهش می‌یابد. مطابق با

1. Arora
2. Chênevert
3. Emotional exhaustion
4. Depersonalization
5. Yener
6. Boudreau
7. Hackett

نتایج به دست آمده از دیدگاه نمونه آماری و گویه‌های تحقیق در صورت عدم تناسب بین شغل و شاغل، احساس تعلق و وابستگی بسیار کمی بین فرد و شغلش وجود خواهد داشت. همچنین شخص راغب به گفت‌وگو در مورد شغل خود نخواهد بود و اگر شغلی متناسب با مهارت و تخصص خود بیابد سازمان را ترک خواهد کرد. در واقع، زمانی که افراد احساس کنند تحت شرایط گرانبار کاری هستند و در کنار آن احساس کنند توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش و علایق و استعداد‌های آنها در رشته ورزشی مورد علاقه‌شان با تقاضاها و تکالیف شغلی‌شان تناسب ندارد، به تدریج دچار احساس بی‌علاقگی، ناراضی‌گی شغلی و کم‌کاری خواهد شد و این موارد زمینه را برای تلاش برای تغییر شغل با شغل مورد علاقه فرد در سازمان مهیا می‌کند و در صورت عدم دستیابی به نتیجه مورد نظر موجب ترک سازمان خواهد شد. البته باید اذعان کرد طبق نظرات پاسخگویان، ترس از دست دادن حقوق و مزایا، وجود نیروی کار زیاد در خارج از اداره و وجود شرایط سخت برای یافتن شغل متناسب با تخصص از جمله مواردی بود که موجب عدم ترک شغل و ادامه همکاری با سازمان می‌شد.

مطابق نتایج به دست آمده از دیدگاه نمونه آماری یکی دیگر از پیامدهای سازمانی به کارگیری نابه‌جای متخصصین، عدم انگیزش شغلی آنها است. انگیزش بنا به تعریف عبارت است از فرایندی که سه عنصر کلیدی شدت، جهت و ثبات فرد در تلاش برای دستیابی به یک هدف را مشخص می‌کند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۱). در واقع شدت، میزان تلاش فرد را نشان می‌دهد و اینکه این میزان تلاش باید در راستای اهداف شغلی باشد تا باعث افزایش کارایی شغلی شود. فردی که سال‌ها در یک رشته ورزشی یا تحصیلی تلاش کرده و متخصص شده است، بی‌شک در صورت عدم تناسب شغل با رشته ورزشی یا تخصصش، تلاش‌های گذشته را بدون استفاده و بی‌ثمر می‌داند و علاقه چندانی به حضور در کار نخواهند داشت. حتی اگر فرد با انگیزه مضاعف شروع به تلاش برای یادگیری شغل جدید نماید، به علت عدم تناسب مهارت‌های ضروری، آزادی و استقلال لازم را در چگونگی انجام کارها نخواهد داشت و شغل شخص برای وی چالش برانگیز و هدفمند نیست. به عبارت دیگر، علاوه بر شدت تلاش، کیفیت آن را هم باید مدنظر قرار داد و بالاخره اینکه این تلاش باید ثبات داشته باشد. نتایج تحقیق نوروژی و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از این بود که انگیزه زمانی به وجود می‌آید که در کارکنان رضایت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش مؤثر در سازمان و شادابی و نشاط وجود داشته باشد. در یک سازمان موفق اولین و مهم‌ترین رکن موفقیت را انتخاب صحیح و به‌جای کارکنان می‌دانند. شغل مناسب بر اساس دانش، مهارت، تجربه، علاقه و خصوصیات و توان فردی در انجام یک وظیفه معین تبیین می‌گردد و لازم است تفکیک شغلی بر پایه توانایی‌های فردی باشد و تقسیم تخصصی کار بر اساس تناسب شغل و تخصص صورت گیرد. کما اینکه مطابق با نظرات نمونه آماری موارد متعددی وجود دارد که در برخی از ارکان سازمان افراد در مشاغلی به کار گرفته شده‌اند که هیچ‌گونه سنخیت و تناسبی با تحصیلات دانشگاهی یا تخصص آنها ندارد. این تصمیم‌گیری‌ها نه تنها تطابقی با قوانین موضوعه نداشته و منجر به بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمان نگردیده، بلکه باعث هدر رفتن دانش، تخصص، منابع و مهم‌تر از همه انگیزه این کارکنان نیز شده است. نتایج تحقیق رثوف و همکاران (۱۳۹۶) نیز حاکی از این بود که کاهش انگیزش شغلی موجب افزایش تحلیل رفتگی شغلی و افزایش آن، موجب کاهش تحلیل رفتگی خواهد شد.

مطابق نتایج به دست آمده از دیدگاه نمونه آماری یکی دیگر از پیامدهای اجتماعی به کارگیری نابه‌جای متخصصین، تعارض غیرکارکردی است. عدم تناسب شغل با شاغل موجب ابهام در وظایف کارکردی و ارزش‌های فردی می‌شود. به طوری که بین اهداف و انتظارات فردی ناسازگاری به وجود خواهد آمد و شخص دچار تعارض درون فردی خواهد شد. البته سطحی از تعارض که موجب بهبود کیفیت تصمیم‌گیری شود و خلاقیت و نوآوری را افزایش دهد مفید است و تعارض کارکردی نام دارد (رابینز، ۱۳۸۸)؛ اما عدم تناسب بین شغل و شاغل موجب تعارض غیرکارکردی خواهد شد به گونه‌ای که بر عملکرد فرد، گروه و سازمان اثر سوء خواهد داشت. نتایج تحقیقات خرازی نوتاش و همکاران (۱۳۹۷) و افشانی و هاتفی‌راد (۱۳۹۶) نیز نشان داد که تعارض بر متغیرهای شغلی و سازمانی تأثیرگذار است و منجر به فرسودگی شغلی خواهد شد. انتظارات هر شاغل در جهت هم‌راستا

بودن تخصصش با شغل، امری متعارف بوده و علاوه بر بهبود کارایی و اثربخشی شخص، موجب هماهنگی ارزش‌ها و اهداف فردی با اهداف گروهی و سازمانی خواهد شد. در غیر این صورت منجر به ناسازگاری میان اهداف فرد با همکاران، مافوق و گروه (تعارض میان فردی و درون گروهی) خواهد شد.

از طرفی یکی از اصول چهارده‌گانه فایول در مدیریت، تبعیت اهداف فردی از اهداف سازمانی است که مطابق با آن منفعت فرد باید اهمیت کمتری داشته باشد و منفعت عمومی باید سیطره یابد، در غیر این صورت سازمان سقوط خواهد کرد (رابینز، ۱۳۸۸). امروزه نیروی انسانی را مشتریان سازمان‌ها نام نهاده‌اند. این بدان معناست که در عرصه ورزش، ضرورت پاسخ‌گویی به نیازهای اساسی کارکنان و ورزشکاران در هر سازمان یا باشگاه، در اولویت اول قرار می‌گیرد، زیرا نیل به اهداف سازمان‌های ورزشی و باشگاه‌ها در گرو تأمین اهداف و خواسته‌های منطقی و مشروع منابع انسانی است. به کارگیری نابه‌جای متخصصین در ادارات و هیئت‌های ورزشی موجب خواهد شد به علت بی‌توجهی به تخصص فرد، در کارهای گروهی و تیمی مربوط به شغل کمتر مشارکت کرده و پس از مدتی برای کسب منافع خود تلاش کند. در واقع، بیشتر تمرکز و توجه فرد به کارهای موازی با تخصص خود خواهد بود و سعی می‌کند امکانات و تجهیزات اداری و ورزشی در دسترس را در راستای دستیابی به اهداف خود صرف نماید. این امر منجر به کم‌کاری در حوزه کاری خود و توجه به منافع فردی که یکی از پیامدهای سازمانی به کارگیری نابه‌جای متخصصین است، خواهد شد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات تاکوچی و تاکوچی (۲۰۱۳) نیز حاکی از این بود که تناسب فرد با سازمان موجب عملکرد و برونداد مثبت و عدم تناسب آن موجب جابه‌جایی اهداف فردی و سازمانی، کاهش تعهد سازمانی و برونداد منفی برای سازمان‌ها خواهد شد.

طبق نتایج به‌دست‌آمده از دیدگاه نمونه آماری تحقیق، سکوت سازمانی نیز یکی از پیامدهای اجتماعی به کارگیری نابه‌جای نیروهای متخصص در هیئت‌های ورزشی در استان اصفهان بود. سکوت سازمانی، با محدود کردن اظهارنظر کارکنان، سبب کاهش اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرایندهای تغییر می‌شود و نه تنها موجب فساد و تباهی خواهد شد، بلکه در بُعد سازمانی، پیامدهای خود را در کاهش رضایت و تعهد شغلی، میزان غیبت و ترک شغل، عملکرد ضعیف و ضررهای مالی نشان می‌دهد (زبردست و نادریان جهرمی، ۱۳۹۴). به کارگیری نابه‌جای متخصصین در هیئت‌های ورزشی منجر خواهد شد شخصی که در رشته ورزشی یا تحصیلی خود ایده و نظرات سازنده‌ای دارد، به علت ترس از تمسخر (به علت عدم تناسب شغل مورد نظر با تخصص شاغل) به صورت عمدی از اظهارنظر در مورد مسائل هیئت سکوت اختیار کند و از بیان مشکلات امتناع ورزد. از این رو سازمان، توانایی بررسی و تصحیح خطاها را از دست می‌دهد. لذا از آنجاکه سکوت این متخصصین با نوآوری و خلاقیت، کیفیت تصمیم‌گیری‌ها، اثربخشی و همچنین روحیه کارکنان، ارتباطی تنگاتنگ دارد، تناسب شغل با تخصص شخص برای اظهارنظر مؤثر، برای بهبود موارد فوق و جلوگیری از پیامدهای سکوت سازمانی اهمیت بسیار است. نتایج تحقیق موریه‌سون و میلیکن^۱ (۲۰۰۰) نشان داد که سکوت سازمانی، احساس بی‌ارزش بودن، درک فقدان کنترل و ناسازگاری شناختی را به وجود می‌آورد که منجر به کاهش انگیزش، تعهد و رضایت شغلی پایین می‌شود. نتایج تحقیق پیران‌نژاد و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از این بود که عدم شایسته‌سالاری از عوامل ایجادکننده سکوت سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی، نارضایتی کارکنان و کاهش عملکرد آنها از پیامدهای سکوت سازمانی است. البته باید اذعان کرد که سازمان‌های بسیاری با پیامدهای سکوت سازمانی دست به گریبان‌اند، درحالی‌که ممکن است حتی از وجود این پدیده سازمانی و عوامل گسترش آن در سازمان خود بی‌اطلاع باشند (رستگار و علی‌اکبرنوری، ۱۳۹۵).

به‌طور کلی باید اذعان کرد که به کارگیری نابه‌جای متخصصین در هیئت‌های ورزشی نه تنها موجب پیامدهای منفی اجتماعی همچون نارضایتی شغلی، سکوت سازمانی و تعارض غیرکارکردی خواهد شد، بلکه پیامدهای منفی سازمانی همچون فرسودگی

1. Morrison and Milliken

شغلی، عدم تعهد شغلی، عدم انگیزش شغلی و توجه به منافع فردی را در پی خواهد داشت. به هر حال هیئت‌های ورزشی می‌تواند با تبیین دقیق وظایف و مأموریت‌ها، طراحی مجدد مشاغل، مشارکت نخبگان و پیشکسوتان ورزشی در امر تصمیم‌گیری و رعایت تناسب شغل با تخصص شاغل در ادارات ورزش و جوانان، به نحوه چشم‌گیری از پیامدهای نابه‌هنجار اجتماعی و سازمانی می‌کاهد و کارایی و بهره‌وری هیئت‌های ورزشی را افزایش دهد.

منابع

- ابراهیمی‌نژاد، مهدی و محی‌الدینی، زهرا. (۱۳۸۸). بررسی رابطه انتخاب کارکنان و اثربخشی سازمان، مورد مطالعه در مجتمع مس سرچشمه رفسنجان. پژوهش‌های مدیریت، ۲(۳)، ۱۱۷-۱۴۷.
- ادیب‌پور، محمدرضا؛ دانشور دیلمی، محمدرضا و دهقانان، حامد. (۱۳۹۵). تأثیر تناسب فرد و سازمان و تناسب فرد و شغل با رفتارهای کاری نوآورانه و عملکرد شغلی: با تأکید بر نقش میانجی اعتماد در خلق نوآوری. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۴(۳)، ۱۰۵-۱۱۸.
- افشانی، سیدعلیرضا و هاتفی‌راد، لیدا. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مرتبط با تعارض نقش شغلی-خانوادگی زنان با تأکید بر متغیرهای شغلی و سازمانی. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۸(۴)، ۱-۱۸.
- امامی، مصطفی؛ قلی‌پور، رحمت‌ا...؛ پورابراهیم، سهراب و دلآوری، جواد. (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان. فصل‌نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۴(۱۰)، ۱۴۹-۱۶۸.
- انصاری، محمد اسماعیل؛ دهقانی اناری، فرشید و شهبازی، غلامرضا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عوامل انگیزشی بهداشتی با رضایت و ناراضی‌ت شغلی با استفاده از نظریه هرزبرگ (مورد مطالعه: کارکنان ف.ا. شهرستان اصفهان). فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۷(۲)، ۱۷۸-۱۹۶.
- آذر، عادل؛ شفیعی نیک‌آبادی، محسن؛ مقدم، علی‌رضا و سنگی، محمد. (۱۳۹۵). طراحی مدل هوشمند شغل و شاغل مبتنی بر استعدادها با رویکرد داده‌کاوی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۸(۴)، ۱-۳۳.
- پرهیزکار، کمال (۱۳۷۷). تئوری‌های مدیریت. تهران: نشر دیدار.
- پیران‌نژاد، علی؛ داوری، الهه و افخمی، مهدی. (۱۳۹۶). سکوت سازمانی، چالش معاصر مدیریت منابع انسانی؛ شناسایی عوامل و پیامدهای آن. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۱)، ۱۴۷-۱۷۶.
- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبدالمهی، بیژن و زین‌آبادی، حسن رضا. (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۱)، ۷۵-۱۰۰.
- حسینی، میرابراهیم؛ علیدوست قهفرخی، ابراهیم؛ داروغه عارفی، ناهید و دهقان، سید امین. (۱۳۹۷). تأثیر اعتماد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۶(۱)، ۱۶۱-۱۷۸.
- خائف الهی، احمدعلی؛ قاسمی بنابری، حمیدرضا و شاه‌محمدی، ابوالفضل. (۱۳۹۳). معیارهای انتخاب کارکنان در محیط فازی روش رتبه‌بندی توسط نزدیک به راه حل آرمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴(۱)، ۲۹-۵۲.
- خرازی نوتاش، هانیه؛ محمدنژاد، راحله و احمدی، لیلا. (۱۳۹۷). مقایسه تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی در پرستاران شیفت ثابت و متغیر. تصویر سلامت، ۹(۳)، ۲۱۴-۲۲۲.

- خنیفر، حسین؛ امامی، مصطفی و پور ابراهیم، سهراب. (۱۳۸۹). بررسی و سنجش تناسب شغلی کارکنان و ارائه راهکارهایی جهت بهبود آن (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران). فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۱، ۴۱-۵۸.
- رابینز، استیفن پی و جاج، تیموتی. ای. (۲۰۰۸). مبانی رفتار سازمانی. ویرایش نهم، ترجمه دکتر سید محمد اعرابی و دکتر محمدتقی زاده مطلق، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رامین‌مهر، حمید؛ چار ستاد، پروانه (۱۳۹۴). روش تحقیق کمی با کاربرد مدل سازی معادلات ساختاری (نرم‌افزار لیزرل)، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه.
- رجبی، مجید؛ حمیدی، مهرزاد و جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۳). پیش‌بینی تعهد سازمانی مدیران تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها از طریق رضایت شغلی و عجین شدن با شغل آنان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۱)، ۳۵-۴۴.
- رحیمی پردنجانی، طیبه و محمد زاده ابراهیمی، علی. (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان ابتدایی شهر بجنورد. دوماهنامه سلامت کار ایران، ۱۴(۴)، ۷۰-۸۳.
- رستگار، عباسعلی و علی‌اکبری نوری، فهیمه. (۱۳۹۵). تحلیل روابط بین عوامل کلیدی مؤثر بر سکوت سازمانی با قواعد فازی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۲)، ۱۱۹-۱۴۴.
- رئوف، محمود؛ صادقی بروجردی، سعید و یوسفی، بهرام. (۱۳۹۶). اثر مداخله‌های انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان لرستان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۱)، ۸۵-۱۰۰.
- زبانی شادباش، محمدعلی؛ حسنی، محمد و قاسم‌زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۵). رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۲)، ۷۷-۸۴.
- زبردست، محمدعلی و نادریان جهرمی، مسعود. (۱۳۹۴). پیش‌بینی سکوت سازمانی از طریق تیپ شخصیتی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۱)، ۴۵-۵۴.
- سید عامری، میرحسن و اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۸۹). رابطه بین توانمندسازی، تعهد سازمانی و تعهد شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان تهران. مدیریت ورزشی، ۷، ۱۲۵-۱۴۴.
- طاهرلو، ثریا؛ فضل زاده، علیرضا؛ صنوبر، ناصر و فاریابی، محمد. (۱۳۹۶). تأثیر تناسب شخص-شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی با تأکید بر نقش دلبستگی شغلی: شواهد از صنعت کارگزاری. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۲)، ۲۴۹-۲۶۹.
- علیزاده، ابراهیم. (۱۳۸۶). عوامل مؤثر بر تمایل ترک شغل کارکنان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۴(۱۱)، ۷۳-۸۹.
- گل‌پرور، محسن و حسین‌زاده، خیرالله. (۱۳۹۰). الگوی ارتباط عدم تناسب فرد-شغل با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت: شواهدی برای الگوی استرس-نامتعادلی-جبران. روان‌شناسی کاربردی، ۵(۱)، ۴۱-۵۶.
- میرشکار، نرگس. (۱۳۹۷). ارزیابی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان. فصلنامه پژوهشی خون، ۱۵(۲)، ۱۰۵-۱۱۲.
- نادریان جهرمی، مسعود. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی. چاپ اول، جهرم، انتشارات مجتمع آموزش عالی جهرم.
- نوروزی، داریوش؛ وحدانی اسدی، محمدرضا؛ روحانی، زهرا و جمشید زاده کیاسرایی، معصومه. (۱۳۹۴). تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مقیاس انگیزش وظایف شغلی اساتید. فصلنامه روان‌شناسی تربیتی، ۱۱(۳۳)، ۷۹-۱۱۰.

- نیک پور، امین؛ منظری توکلی، علیرضا؛ نوبری ایدیشه، سمیه و محمدی، مرضیه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان بر اساس معیارهای اسلامی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. دو فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۱(۱)، ۱۶۹-۱۹۲.
- وکیلی، محمد مسعود. (۱۳۹۷). ارزیابی روایی سازه در ابزارهای اندازه‌گیری تحقیقات روان‌شناختی، آموزشی و سلامت کاربرد، روش‌ها و تفسیر نتایج تحلیل عاملی اکتشافی. مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۱۱(۳۰)، ۴-۱۹.
- Antall, G. F. (2008). *Assessing Job Candidates for Fit*. First edition, British, Merlin Press Ltd.
- Arora, M., Diwan, A. D., & Harris, I. A. (2013). Burnout in orthopaedic surgeons: a review. *ANZ journal of surgery*, 83(7-8), 512-515.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., Boselie, P., & Paauwe, J. (2011). The relationship between perceptions of HR practices and employee outcomes: examining the role of person-organization and person-job fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(1), 138-162.
- Boudreau, J. W., Boswell, W. R., Judge, T. A., & Bretz, Jr. R. D. (1998). Effects of personality, cognitive ability, and fit on job search and separation among employed managers. *Center for advanced human resource studie. CAHRS working paper series*, 98(16), 1-39.
- Charles, N. M., & Philip T. W. (2010). Reducing counterproductive work behavior through employee selection. *Human Resource Management Review*, 20(1), 62-72.
- Chênevert, D., Jourdain, G., Cole, N., & Banville, B. (2013). The role of organisational justice, burnout and commitment in the understanding of absenteeism in the Canadian healthcare sector. *Journal of health organization and management*, 27(3), 350-367.
- David, T. (2007). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and outcome. *Journal of Industrial Teacher Education*, 44(2), 164-175.
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., & Blonk, R.W. B. (2004). Stressful work, psychological job stain, and turnover: A 2-year prospective short study of truck drivers. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 442-454.
- Erro-Garcés, A., & Ferreira, S. (2019). Do better workplace environmental conditions improve job satisfaction? *Journal of Cleaner Production*, 219, 936-948.
- Fournier, J., Lightfoot, N., Larocque, S., Johnson, J., & Eger, T. (2019). Theory of Nurse Practitioner Job Satisfaction. *The Journal for Nurse Practitioners*, 15(4), 290-294.
- Frico, P. (2006). *Industrial and organizational psychology*. John wiley & sns, Inc.
- Golec, A. & Kahya, E. (2007). A fuzzy model for competency-based employee evaluation and selection. *Computers & Industrial Engineering*, 52, 143-161.
- Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). Bad behavior in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management*, 31(6), 988-1005.
- Hackett, R. D., Lapierre, L. M. & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the Links Between Work Commitments Constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 392 - 409.
- Hon, A. (2012). When competency-based pay relates to creative performance: The moderating role of employee psychological need. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 130- 138.
- Hosaka, T. (2008). *Assessing Person-Organization Fit to Reduce Turnover*. (Presented to 24th Annual IMPAAC Conference on Personnel Assessment).

- June, S., & Mahmood, R. (2011). The relationship between person-job fit and job performance: A study among the employees of the service sector SMEs in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 1(2), 95-105.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
- Milliken, F., & Morrison, E. (2000). Organizational Silence: A Barrier to change and development in a pluralistic world. *The Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Scroggins, W. (2008). The Relationship between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(1), 57-71.
- Sekiguchi, R. (2004). Person-organization fit and person-job fit on employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196
- Sekiguchi, T. (2007). A contingency perspective of the importance of PJ fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 118-131.
- Slaughter, J. E., Bagger, J., & Li, A. (2006). Context effects on group-based employee selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(1), 47-59.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Takeuchi, N., & Takeuchi, T. (2013). Committed to the organization or the job? Effects of perceived HRM practices on employees' behavioral outcomes in the Japanese healthcare industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), 2089-2106.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.
- Yener, D., Oskaybas, K., & Dursun, T. (2014). The effects of burnout on organizational commitment in logistics sector. *Journal of Business Research Turk*. 6(2), 15-25.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

طیّبی، محسن و نادریان جهرمی، مسعود. (۱۳۹۸). تحلیلی بر پیامدهای اجتماعی و سازمانی به کارگیری ناهنجاری‌های متخصص در هیئت‌های ورزشی. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۶(۲)، ۲۷۷-۲۹۵.



Analysis of Social and Organizational Consequences of Inappropriate use of Specialists in Sports Board

Mohsen Tayebi¹ and Masoud Naderian Jahromi²

1. PhD Student in Sport Management, University of Isfahan

2. Associate Professor in Sport Management, University of Isfahan

Received: 25 December 2018

Accepted: 10 June 2019

Abstract

Objective: The purpose of this work was to analyze the social and organizational consequences of the inappropriate use of specialized staff in sports teams in the province of Isfahan.

Methodology: The research method used in this work was a descriptive analytic one, which was implemented in the field method and in terms of the purpose of the application. The statistical population of the research work consisted of all employees of the sport and youth departments of the Isfahan Province, which included 55 offices and 829 people. In order to determine the statistical sample, 267 people were selected by stratified random sampling using the Krejcie & Morgan table. The research instrument was a researcher-made questionnaire. The formal validity and content of the study were confirmed by a survey of professors and experts (10 people), while carefully examining the literature. In addition, the other internal consistency indicators such as Composite reliability (CR), Average variance extracted (AVE), Maximum shared variance (MSV), and Average shared variance (ASV) were reviewed and confirmed. The descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics (Pearson correlation coefficient, exploratory factor analysis, and second-order confirmatory factor analysis) were used to analyze the data.

Result: The findings of this research work showed that the most important consequences of the inappropriate use of specialists were job dissatisfaction with (0.92) factor load, job burnout (0.90), non-job commitment (0.87), lack of job motivation (0.84), ineffective conflict (0.81), attention to individual interests (0.78), and organizational silence with factor load (0.64).

Conclusion: The results of this study indicated that the inappropriate use of experts in sports teams would have negative social and organizational implications that could cause personal injury in addition to harming the organization.

Keywords: Social Outcomes, Organizational Consequences, Inappropriate use.

To cite this article:

Tayebi, M., & Naderian Jahromi, M. (2019). Analysis of Social and Organizational Consequences of Inappropriate use of Specialists in Sports Board. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 6(2), 277-295.

Corresponding Author: **Mohsen Tayebi**

E - mail: drtayebi2@gmail.com