



Research Paper

Modeling Effect of Nepotism in Workplace on Turn-over Intention, Job Satisfaction, and Job Performance of General Directorate and Departments of Youth and Sports in City of Tehran

Amir Ghanbarpour Nosrati¹, Naser Bay², and Zahra Haji Anzehaei³

1. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Humanities, University of Kashan, Kashan, Iran.

2. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Humanities, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran.

3. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sports Science, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Received: 17 January 2017

Accepted: 7 June 2017

Extended Abstract

Summary

Our aim in this work was to identify the effect of nepotism in the workplace on turn-over intention, job satisfaction, and job performance of the employees of the General Directorate and departments of youth and sports in the city of Tehran. 179 people were selected as the sample, and answered the questions of the research questionnaires. The findings showed that nepotism had a positive and significant effect on the turn-over intention. Also the effect of nepotism on job satisfaction and job performance of the staff was negative and significant.

Introduction

In today's world, the organizations have realized that their most important assets are human resources, which are an important factor involved in the success and development of any organization, and no organization will be able to achieve all its goals without it. Today, the major problem for most organizations, especially in the developing countries, is not a shortage of raw materials, energy or even technology; rather, they are issues that directly or indirectly relate to the human resource management. One of the most important issues that the organizations face is employing relatives, acquaintances, friends, and people who have been commissioned and supported in the organizations, called nepotism. This variable can disrupt the performance of human resource management in the organization, and consequently, the efficiency and productivity of the organizations will be affected by affecting important organizational variables such as job satisfaction, willingness to leave the job, and job performance of the employees.

Methodology and Approach

The present work was a descriptive survey. The statistical population of the work was the employees of General Directorate and departments of the youth and sports in the city of Tehran (336), 179 of which were randomly selected. The Bute (2011), Bobin, Boles (2004), and Kaman (1997) questionnaires were used for measuring the research variables. For data analysis and identification of the effects of the research variables, the structural equation modeling was used by the LISREL software.

Results and Conclusion

The findings showed that nepotism had a positive and significant effect on the turn-over intention of the staff. Also the effect of nepotism on job satisfaction and job performance of the staff was negative and significant. In general, it can be stated that favoritism in workplace is an unprofessional and unethical phenomenon, and it can affect the effectiveness, efficiency, and overall performance of the organization.

Keywords: Nepotism, Job satisfaction, Job performance, Turn-over intention, Sport organizations.

To cite this article:

Ghanbarpour Nosrati, A., Bay, N., & Haji Anzehaei, Z. (2021). Modeling Effect of Nepotism in Workplace on Turn-over Intention, Job Satisfaction, and Job Performance of General Directorate and Departments of Youth and Sports in City of Tehran. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(2), 327-337.

Corresponding Author: **Amir Ghanbarpour Nosrati**

E-mail: ghanbarpour.amir@gmail.com



دانشگاه صنعتی شاهرود

مدیریت منابع انسانی در ورزش

مقاله پژوهشی

مدل یابی اثر پارتنری بازی در محیط کار بر تمایل به ترک شغل، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران

امیر قنبرپور نصرتی^۱، ناصر بای^۲ و زهرا حاجی انزهایی^۳

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آزادشهر، آزادشهر، ایران

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد آزادشهر، آزادشهر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۸

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف شناسایی اثر پارتنری بازی در محیط کار بر تمایل به ترک شغل، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران انجام شده است.

روش‌شناسی: تحقیق حاضر، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران به تعداد ۳۳۶ نفر بود که ۱۷۹ نفر از آنان به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. از پرسشنامه‌های بوت (۲۰۱۱)، بابین و بولز (۲۰۰۴) و کامان (۱۹۹۷) برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد و برای ارزیابی مدل تحقیق و شناسایی اثر متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار لیزرل نسخه ۸٫۸ استفاده گردید.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد، پارتنری بازی بر تمایل به ترک شغل کارکنان اثری مثبت و معنادار دارد؛ همچنین اثر پارتنری بازی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان، اثری منفی و معنادار بود.

نتیجه‌گیری: به‌طور کلی می‌توان بیان کرد، پارتنری بازی در محیط کار یک پدیده غیر حرفه‌ای و غیر اخلاقی است و این متغیر می‌تواند به طور غیر مستقیم اثربخشی و بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان را به خطر اندازد.

واژه‌های کلیدی: پارتنری بازی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، ترک شغل، سازمان‌های ورزشی.

نویسنده مسئول: امیر قنبرپور نصرتی

تلفن: ۰۹۱۰۲۱۰۴۶۹۴

E - mail: ghanbarpour.amir@gmail.com

مقدمه

در دنیای امروز، سازمان‌ها دریافته‌اند، مهمترین سرمایه های آنان منابع انسانی است که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان هستند و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست یابد (رضائیان، ۲۰۱۱). ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گرو هدایت صحیح منابع به ویژه منابع انسانی است، موجب شده تا در سال‌های اخیر به بررسی و مطالعه رفتارهای کارکنان، از جمله عملکرد آنان توجه قابل ملاحظه ای معطوف شود (آزادی و عیدی، ۲۰۱۵). یکی از عوامل مهم که بر عملکرد افراد اثر می‌گذارد و باعث افزایش انگیزه یا بی‌انگیزگی کارکنان می‌شود، شایسته سالاری در سازمان‌ها و جامعه است. شایسته سالاری عبارت است از نظامی که در آن مزایا و موقعیت‌های شغلی، تنها بر اساس شایستگی و نه بر مبنای جنسیت، طبقه اجتماعی، گروه قومی یا ثروت به افراد تفویض شود (احمدی و همکاران، ۲۰۱۲). امروزه مشکل عمده بیشتر سازمان‌ها مخصوصاً کشورهای در حال توسعه، کمبود مواد اولیه، انرژی یا حتی فن‌آوری نیست؛ بلکه مواردی است که مستقیم یا غیر مستقیم به مدیریت منابع انسانی بر می‌گردد. نارضایتی، بی‌انگیزگی و ناکارآمدی نیروی انسانی، نرخ بالای جابجایی شغلی، پایین بودن بهره‌وری، از جمله مهم‌ترین مسائلی است که سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند؛ اما علاوه بر این عوامل، یکی از عوامل بسیار مهم فقدان نظام شایسته سالاری در سازمان‌ها و به کارگیری اقوام، آشنایان، دوستان و افراد سفارش شده در سازمان‌ها و حمایت و جانبداری از آنها است که از آن به پارتی بازی^۱ یاد می‌شود (عبدالله^۲ و همکاران، ۱۹۹۸). پارتی بازی نوعی تعارض منافع است (ارسلی^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). این رفتار به این معناست که درآمدی از مبادی به جز کار در یک روش غیر اخلاقی و بدون در نظر گرفتن عواملی مانند سطح آموزش، قابلیت، توانایی و پیشرفت، به بستگان یا افرادی ارائه شود که با آنها ارتباط خانوادگی وجود دارد. بر اساس نظر محققین، پارتی بازی، انتخاب خویشان و یا جانبداری نسبی، بوسیله یک حس طبیعی که در افراد وجود دارد، ایجاد می‌شود و این نگرش در علم بوم‌شناسی اجتماعی به عنوان رفتار انتخابی تعریف می‌شود (آلتیندگ^۴، ۲۰۱۴). چنانچه سازمانی به سمت پارتی بازی گرایش داشته باشد و این کار در سازمان نمود پیدا کند، عملکرد مدیریت منابع انسانی در سازمان مختل خواهد شد و به تبع آن کارایی و بهره‌وری سازمان بواسطه تحت تأثیر قرار دادن متغیرهای مهم سازمانی چون رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل و عملکرد شغلی کارکنان تحت تأثیر قرار خواهد گرفت (ارسلی و همکاران، ۲۰۰۶). آنچه می‌توان به طور صریح بیان کرد، ایناست که حیات سازمانی در گرو عملکرد صحیح کارکنان آن سازمان است (ابطحی، ۲۰۰۱).

عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (موتوویدلوه^۵، ۲۰۰۳). عملکرد شغلی خوب، پیامدی از تأثیر متقابل توانایی و انگیزش است و بازدارنده‌های سازمانی می‌توانند در عملکرد شغلی خوب مداخله نمایند (اسپکتور^۶، ۲۰۰۸)، اما توجه به این نکته ضروری است که داشتن توانایی و انگیزه بالا عملکرد شغلی را تضمین نمی‌کند و برای ارتقای عملکرد شغلی فراهم کردن شرایط شغلی مناسب و از میان برداشتن موانع سازمانی از جمله پارتی بازی از اهمیت فراوانی برخوردار است. بررسی نتایج تحقیقات انجام شده در این زمینه گویای این واقعیت است که پارتی بازی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان اثری منفی دارد. از جمله این تحقیقات می‌توان به تحقیق (محمدی و همکاران، ۲۰۱۶) و بوت^۷ (۲۰۱۱) اشاره کرد؛ همچنین رفتارهای غیر اخلاقی کارکنان از جمله تملق و پارتی بازی، عواملی هستند که منجر به عملکرد ضعیف می‌شوند (الشواره^۸، ۲۰۱۶) و پارتی بازی تهدیدی جدی برای بازار کار است؛ چرا که این امر اثرات چشمگیری بر عملکرد کاری افراد می‌گذارد (سینگ و توالو^۹، ۲۰۱۴).

از دیگر متغیرهای مهم سازمانی که بر عملکرد کارکنان اثر گذار است و به تبع آن اثربخشی و بهره‌وری سازمان نیز دستخوش تغییر می‌شود، رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی که بر اساس تعیین درجه سازش یافتگی و ویژگی‌های روانی-اجتماعی

1. Nepotism
2. Abdalla.
3. Arasli
4. Altindag
5. Motowidlo
6. Spector
7. Bute
8. AL-shawawreh
9. Singh andTwalo

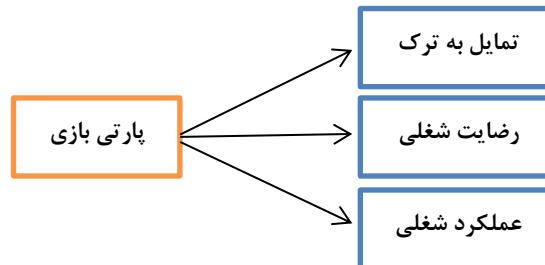
یک فرد با شرایط کار ارزشیابی می‌شود، معیاری برای تعیین عملکرد شغلی است (زمینی و حسینی نسب، ۲۰۱۰). رضایت شغلی مفهوم پیچیده‌ای است و سطح رضایت شغلی توسط دامنه وسیعی از متغیرهای فردی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و محیطی تأثیر می‌پذیرد. بطور کلی رضایت کارکنان به عنوان یک جزء مهم برای موفقیت سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. بر اساس دیدگاه لاکر و ویلیامز^۱ (۲۰۰۳) پارتی بازی پیامدهای متعددی برای سازمان به همراه دارد که از جمله می‌توان به کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی اشاره کرد. نتایج تحقیق هوکتور^۲ (۲۰۱۲) حاکی از این بود که پارتی بازی رضایت‌مندی بازیکنان باشگاه‌ها را کاهش می‌دهد؛ همچنین دنیس و ماری^۳ (۲۰۰۳) دریافتند که پارتی بازی و خویشاوند سالاری ادراک کارکنان از نظریه برابری را تغییر داده و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را کاهش خواهد داد.

احمدی و همکاران (۲۰۱۲) دریافتند که رابطه پارتی بازی بر اقدامات مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی اثر منفی می‌گذارد و از طرفی روی رفتارهای تمایل به ترک شغل اثر مثبت دارد. به عبارتی دیگر وجود پارتی بازی در سازمان‌ها و درک آن توسط کارکنان، زمینه بروز نارضایتی و به دنبال آن تمایل به ترک شغل در کارکنان را ایجاد می‌کند. براساس دیدگاه لاجمن^۴ (۲۰۰۸) تمایل به ترک شغل عبارت از تصمیم یک کارمند به ترک سازمان و جستجوی شغل جایگزین است. پدیده ترک شغل در هر سازمانی وجود دارد و موضوع مهمی در متون مدیریت سازمانی و مدیریت منابع انسانی است و در سطوح پایین سازمان به عنوان یک اتفاق ذاتاً منفی به آن نگریسته می‌شود. بررسی بیشتر متون مرتبط ترک شغل، آن را برای سازمان مضر و پرهزینه می‌دانند؛ چرا که فرایند جایگزینی کارکنان خوب، هزینه‌های آموزشی، از دست دادن تولید، قطع ارتباط با مشتریان و کاهش بهره‌وری را برای سازمان به ارمغان می‌آورد؛ همچنین بررسی علل و عوامل بروز پدیده تمایل به ترک شغل نشان می‌دهد که عوامل متعددی از جمله نبود فرصت پیشرفت، عدم قدردانی، بی‌اعتمادی به رهبران ارشد سازمان و از همه مهمتر نارضایتی شغلی زمینه ساز ایجاد چنین پدیده‌ای در بین کارکنان یک سازمان است (برانهام^۵، ۲۰۰۵).

ارسلی و همکاران (۲۰۰۶) دریافتند که پارتی بازی رضایت شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد و منجر به افزایش تمایل به ترک شغل کارکنان می‌شود. با توجه به وجود تنوع قومی و فرهنگی حاکم بر بسیاری از کشورهای در حال توسعه می‌توان بیان داشت که پارتی بازی می‌تواند به پدیده‌ای خطرناک تبدیل شود؛ چرا که می‌توان از آن در بسیاری از جنبه‌ها از جمله استخدام یا بکارگیری نیروی انسانی با تحصیلات و تخصص پایین در موقعیت‌ها یا مشاغل که از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است، از جمله سازمان‌ها یا مؤسسات عمومی، استفاده کرد. شاید دلیل گسترش این پدیده در سازمان‌های عمومی و دولتی نسبت به بخش خصوصی را در این امر جستجو کرد که بخش خصوصی بیشتر به دنبال سودآوری است و این امر خود نیازمند کارکنان اثر بخش و متخصص در این حوزه است؛ اما شکل این پدیده در بخش عمومی یا دولتی بویژه در کشورهای در حال توسعه، اغلب بخاطر نبود اهداف قابل ارزیابی، جایی متفاوت است که شهروندان مجبور به قبول خدمات بخش عمومی، صرف نظر از برتری و کیفیت آن خدمات می‌باشند. مداخله پارتی بازی در فرآیند استخدام و بکارگیری کارکنان در بخش عمومی، به دلیل داشتن کارکنان غیر متخصص که توانایی و شایستگی انجام وظایف محوله را ندارند؛ منجر به ضعف کلی در سطح عملکرد فردی و سازمانی می‌شود؛ بنابراین از آنجایی که دولت و نهادهای دولتی با تمام لایه‌های اجتماعی جامعه در ارتباط می‌باشند؛ یا به عبارتی صرف نظر از توجه به سطوح تحصیلی، اقتصادی، قومیتی، سنی و جنسیتی به ارائه خدمات به افراد جامعه می‌پردازد؛ این امر بسیار ضروری است که انتخاب کارکنان در نهادهای وابسته به آن به روش صحیح و بدون مداخله افراد با نفوذ انجام شود که منجر به بکارگیری افراد بدون صلاحیت می‌شود (الشواره، ۲۰۱۶). علیرغم تأثیر پارتی بازی بر جنبه‌های مهم سازمانی و متغیرهای مهم حوزه رفتار سازمانی چون رضایت، عملکرد شغلی و تمایل به ترک شغل تاکنون تحقیقی در این خصوص در سازمان‌های ورزشی مشاهده نشده است. انجام چنین تحقیقاتی می‌تواند نقش مهمی در درک مسأله پارتی بازی در سازمان‌های ورزشی و اثرات آن بر کارکنان و در نهایت سازمان داشته باشد؛ چرا که به نظر می‌رسد، انجام تحقیقات بیشتر در خصوص شناسایی عوامل موثر بر عملکرد کارکنان، می‌تواند گام‌های اساسی را در جهت شناخت و آگاهی بیشتر مدیران و مسئولین نسبت به کنترل عوامل مخل

1. Laker and Williams
2. Hóctor
3. Dennis and Mary
4. Lutchman
5. Baranham

و تقویت عوامل مثبت مؤثر در موفقیت و اثربخشی سازمان فراهم آورد؛ همچنین تحقیق حاضر می‌تواند پیشنهاداتی کاربردی در خصوص این پدیده و اثرات آن بر عملکرد کاری کارکنان و سازمان در اختیار مدیران ستادی حوزه ورزش قرار دهد تا با توجه به آنها مسیر رشد سازمان در راستای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده را فراهم نمایند؛ بنابراین تحقیق حاضر با هدف پاسخ به این سؤال که پارتی بازی چه تأثیری بر متغیرهای رضایت، عملکرد شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران انجام شده است.



شکل ۱. چارچوب مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف و ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها در دسته تحقیقات توصیفی قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران تشکیل دادند. با توجه به تعداد جامعه آماری تحقیق یعنی ۳۳۶ نفر، براساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران ۱۷۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌هایی استفاده شده که روایی محتوایی آنها در تحقیقات علمی معتبر داخلی و خارجی و روایی صوری آنها با توجه به اظهار نظرهای متخصصان و اساتید مربوطه مورد تأیید قرار گرفته است. برای این منظور پرسشنامه‌های بوت^۱ (۲۰۱۱)، بابین و بولز^۲ (۲۰۰۴) و کامان^۳ (۱۹۹۷) به ترتیب برای اندازه‌گیری متغیرهای پارتی بازی (با ۱۰ گویه)، رضایت (با شش گویه) و عملکرد شغلی (با شش گویه) و تمایل به ترک شغل (با سه گویه) استفاده شد. دیدگاه آزمودنی‌ها در مورد متغیرهای تحقیق در طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق سنجیده شد. میزان پایایی ابزارهای تحقیق با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از پایایی قابل قبول ابزارها برای استفاده در تحقیق بود. ضریب آلفای بدست آمده برای متغیرهای پارتی بازی، عملکرد شغلی، رضایت شغلی، و تمایل به ترک شغل به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۳، ۰/۸۸ و ۰/۹۱ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای اس.پی.اس. نسخه ۱۸ و لیزرل نسخه ۸/۸ صورت گرفت. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

بررسی توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی جامعه مورد بررسی نشان داد که ۵۲/۸ درصد از کارکنان را زنان تشکیل می‌دادند. از نظر سطح تحصیلات ۳۴/۴ درصد دارای تحصیلات در سطح کارشناسی بودند و از نظر سن ۵۱/۹ درصد کارکنان در بازه سنی

1. Bute
2. Bobinand Boles
3. Kaman

۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشتند؛ همچنین ۲/۳۹ درصد از آزمودنی‌های تحقیق دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال بودند. از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین چگونگی توزیع داده‌های پژوهش استفاده شد. نتایج نشان داد که سطح معناداری متغیرهای اصلی تحقیق، یعنی پارتنی بازی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تمایل به ترک شغل به ترتیب ۰/۶۱، ۰/۵۸، ۰/۵۴ و ۰/۴۸ و بالاتر از سطح معناداری ۰/۰۵ می‌باشند؛ بنابراین فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها پذیرفته می‌شود.

نتایج حاصل از مدل یابی معادلات ساختاری و اطلاعات جدول (۱) نشان داد که پارتنی بازی بر متغیر تمایل به ترک شغل اثری مثبت و معنادار است؛ یعنی با افزایش پارتنی بازی در سازمان میزان تمایل به ترک شغل در کارکنان افزایش پیدا می‌کند. دیگر یافته تحقیق حاکی از این بود که پارتنی بازی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان اثری منفی و معنادار دارد؛ یعنی با افزایش میزان پارتنی بازی سطح عملکرد شغلی و میزان رضایت شغلی کارکنان کاهش پیدا می‌کند.

جدول ۱. ضرایب اثر متغیر پارتنی بازی بر متغیرهای ملاک

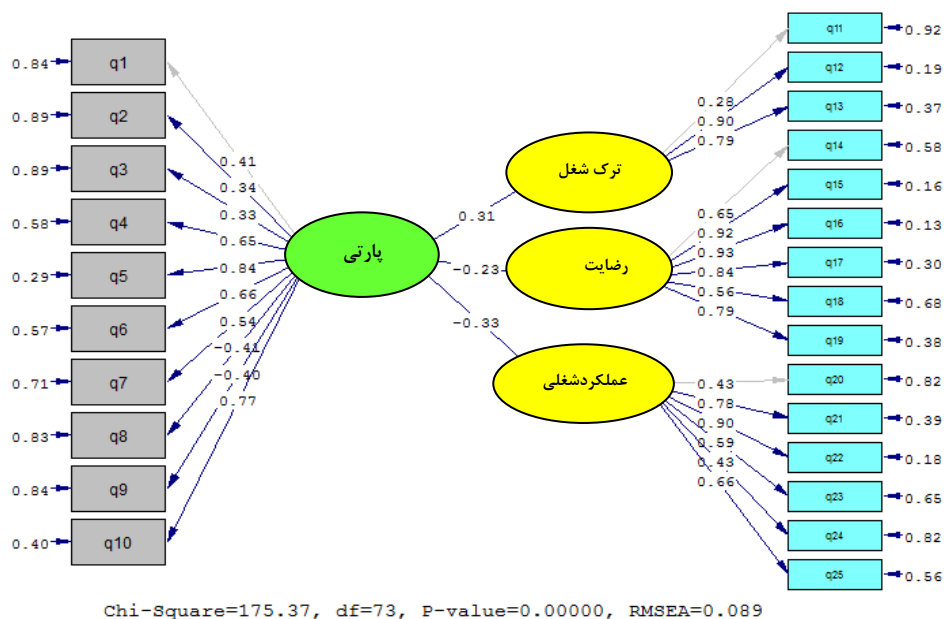
متغیر پیش بین	متغیر های ملاک	ضریب بتا	آماره تی	نتیجه
پارتنی بازی	تمایل به ترک شغل	۰/۳۱	۲/۵۳	تأیید
	رضایت شغلی	-۰/۲۳	-۲/۷۳	تأیید
	عملکرد شغلی	-۰/۳۳	-۳/۱۵	تأیید

به منظور برازش مدل تحقیق از شاخص‌های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. با توجه به اطلاعات جدول (۲) شاخص‌های برازندگی مدل در دامنه قابل قبولی قرار دارند. به عبارتی دیگر داده‌های مربوط به متغیرهای تحقیق برازش مناسبی از مدل پیشنهادی را نشان می‌دهند. با توجه به این امر می‌توان گفت که مدل تحقیق از برازندگی مناسبی برخوردار است.

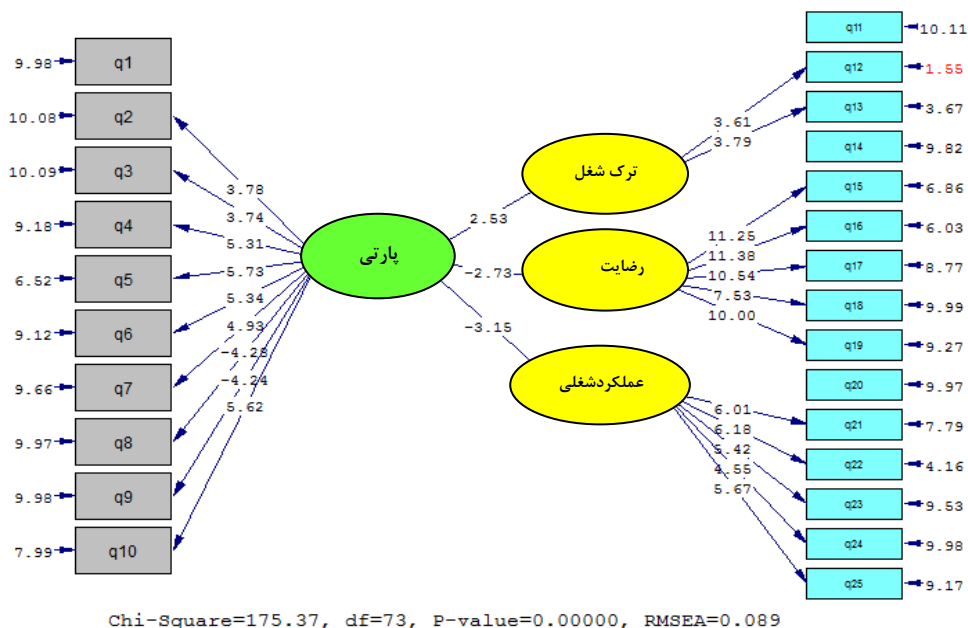
جدول ۲. مقادیر شاخص‌های آزمون نیکویی برازش مدل تحقیق

شاخص	اختصار	مقدار	حد قابل قبول	نتیجه
نسبت کای اسکور به درجه آزادی	χ^2/df	۲/۴۰	>۳	قابل قبول
جذر برآورد واریانس خطای تقریب	RMSEA	۰/۰۸۹	>۰/۱	قابل قبول
شاخص تناسب تطبیقی	CFI	۰/۹۳	<۰/۹۰	قابل قبول
شاخص برازندگی	GFI	۰/۸۹	<۰/۹۰	قابل قبول
شاخص تعدیل شده برازندگی	AGFI	۰/۹۱	<۰/۹۰	قابل قبول

شکل شماره ۲ و ۳ مدل تحقیق را در حالت اعداد استاندارد و اعداد معناداری نشان می‌دهند که مهر تأییدی بر نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق است.



شکل ۲. مدل تحقیق در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل در حالت اعداد معنی داری

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که پارتی بازی بر متغیر تمایل به ترک شغل اثری مثبت و معنادار دارد؛ یعنی با افزایش پارتی بازی در سازمان میزان تمایل به ترک شغل در کارکنان افزایش پیدا می‌کند. این یافته با نتایج ارائه شده در تحقیق احمدی و همکاران (۲۰۱۲)، لاجمن (۲۰۰۸)، برانهم (۲۰۰۵)، ارسلی و همکاران (۲۰۰۶)، هم راستا است. بررسی ادبیات و تحقیقات مرتبط با ترک شغل کارکنان گویای آن است که پدیده ترک شغل امری است که بیشتر تابع نگرش و باور افراد از سازمان و خود شغل است. با

توجه به این امر چنانچه یک سازمان در فرآیندهای کاری و اداری حاکم بر سازمان از جمله جذب، انتخاب، ارزیابی عملکرد، ترفیع و رویه‌های انضباطی؛ فعالیت‌هایی غیر منصفانه که مغایر با اصول عدالت کاری و به طور کلی عدالت سازمانی داشته باشد، نگرش و ادراک کارکنان از سازمان تغییر خواهد کرد و این امر خود زمینه بروز نارضایتی از سازمان را فراهم می‌کند که خود عاملی مهم در ایجاد تمایل به ترک شغل در کارکنان است. این واقعیت، بر اساس نظریه تبادل اجتماعی و نظریه رویدادهای عاطفی نیز قابل توجیه است. بر اساس این نظریه‌ها عوامل فشار زایی چون پارتی بازی و نبود عدالت در سازمان، نگرش و قضاوت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از آنجایی که سازمان‌ها همواره در پی افزایش اثربخشی و بهره‌وری و کاهش هزینه‌های خود می‌باشند، ترک شغل کارکنان که سرمایه‌های اصلی و عامل موفقیت آنها به شمار می‌روند، هزینه‌های هنگفتی را بر دوش این سازمان‌ها تحمیل می‌کند و این امر مغایر با اهداف کلان سازمانی است؛ بنابراین مدیران سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی باید دریابند که بی توجهی به مسائلی چون وجود پارتی بازی و نبود عدالت در رویه‌های مختلف سازمانی که زمینه ترک شغل کارکنان را فراهم می‌کنند، منجر به از دست دادن فرصت‌های رشد و تعالی سازمانی منجر می‌شود. بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود که به منظور جلوگیری از نقش مخرب پدیده پارتی بازی در محیط سازمان، مدیران سازمان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان، با تدوین خط مشی‌ها و استراتژی‌ها صحیح در حوزه مدیریت منابع سازمانی و بکارگیری این خطوط و استراتژی‌ها در فرآیندهایی چون ترفیع و ارتقاء، بکارگیری نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد و برخورد‌های انضباطی زمینه ایجاد عدالت در سازمان و به تبع آن برداشت و نگرش مثبت کارکنان از سازمان را فراهم نمایند.

دیگر یافته تحقیق نشان داد که پارتی بازی بر رضایت شغلی کارکنان اثری منفی و معنادار دارد. به عبارتی وجود پارتی بازی در سازمان سطح رضایت شغلی کارکنان را کاهش می‌دهد. این یافته تحقیق با نتایج تحقیق دنیس و ماری (۲۰۰۳)، لاکر و ویلیامز (۲۰۰۳)، برانهام (۲۰۰۵)، ارسلی و همکاران (۲۰۰۶)، محمدی و همکاران (۲۰۱۶)، بوت (۲۰۱۱) و هوکتور (۲۰۱۲)، همخوانی دارد. رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محل کار است و عاملی مهم در جهت افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می‌شود (محمدی و همکاران، ۲۰۱۶). سطح رضایت شغلی فرد با توجه به اهمیت عوامل مختلفی چون سطح درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار، متفاوت خواهد بود؛ بنابراین رضایت شغلی موقعیتی مثبت و لذت بخش است که از ارزیابی شغل و تجربه شغلی فرد حاصل می‌شود (اسکیلدن^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). در کشورهای پیشرفته، مدیریت بر نیازهای اساسی کارکنان استوار است و رضایت شغلی کارکنان علاوه بر اینکه احترام به کرامت انسان‌ها محسوب می‌شود؛ به عنوان عاملی در افزایش بهره‌وری نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. بدیهی است کار کردن در یک محیط رقابتی عادلانه، کارکنان را خشنود و راضی نگه می‌دارد و آنها را نسبت به سازمان وفادار و متعهد می‌کند. در سازمان‌هایی که شایسته‌سالاری وجود ندارد و یا به نوعی پارتی بازی و رابطه بازی در آنها رواج دارد، سطح انگیزش و رضایت شغلی کارکنان به دلیل نبود فضای رقابتی سالم و عدم درک انصاف و عدالت در سازمان کاهش خواهد یافت؛ بنابراین وجود هرگونه عامل در سازمان از جمله پارتی بازی که این محیط عادلانه و شرایط کاری مطلوب برای کارکنان را دستخوش تغییر کند، میزان رضایت شغلی کارکنان که تابعی از درک و نگرش آنها از پدیده‌های مختلف حاکم بر سازمان است را تغییر می‌دهد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران ورزشی در فرآیندهای سازمانی که مستقیماً انتظارات، نیازها و آرزوهای کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند، انصاف و عدالت کاری و سازمانی را مد نظر قرار دهند؛ چرا که همخوانی بین انتظارات، نیازها و آرزوهای کارکنان تعیین کننده سطح رضایت شغلی کارکنان است و درک منصفانه پدیده‌های سازمانی اثرگذار بر تناسب بین این عوامل زمینه افزایش رضایت شغلی را فراهم می‌کند.

1. Eskildsen

نتایج تحقیق حاکی از این بود که پارتی بازی بر عملکرد شغلی کارکنان اثری منفی و معنادار دارد؛ یعنی با افزایش میزان پارتی بازی در سازمان عملکرد شغلی کارکنان کاهش پیدا می‌کند. نتایج تحقیق محمدی و همکاران (۲۰۱۶)، بوت (۲۰۱۱) با این یافته تحقیق همخوان است. با توجه به اهمیت روز افزون منابع انسانی در سازمان به عنوان یک سرمایه ارزشمند سازمانی و لزوم کسب توانمندی‌های لازم برای بهتر انجام دادن وظایف لازم است، سازمان‌ها در جهت بروز استعداددهای پنهان خود شرایطی را فراهم کند تا این سرمایه ارزشمند از روش‌های کارآتر و با بهره‌وری بیشتر به ایفای نقش بپردازند. اعتقاد بر این است که سازمان‌ها زمانی از نیروهای انسانی با انگیزه و رضایتمند برخوردار هستند که شرایطی فراهم شود تا کارکنان بتوانند ارزش خود را در سازمان بشناسند، قابلیت توسعه و گسترش شایستگی‌های خود را داشته باشند، بتوانند نتایج کار خود را بررسی کنند و در نهایت شغل خود را با اهمیت بدانند. در واقع ارتقای عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن هستند؛ چرا که ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها و جوامع و همچنین ارتقاء کیفیت خدمات و تولید سازمان‌ها در گروه عملکرد شغلی مطلوب کارکنان خواهد بود. از طرفی دیگر عملکرد شغلی خوب، پیامدی از تأثیر متقابل توانایی و انگیزش است و بازدارنده‌های سازمانی از جمله پارتی بازی می‌توانند به واسطه تحت تأثیر قرار دادن سطح انگیزش کاری کارکنان و به تبع آن عدم استفاده صحیح از توانایی‌های آنان، عملکرد شغلی مطلوب کارکنان را کاهش دهد (اسپکتور، ۲۰۰۸)؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان با توجه به رویکردهای انگیزشی در محیط کار، شفاف بودن خطوط ارتقاء شغلی و شایسته‌سالاری در محیط کار اقدامات مؤثری در راستای بهبود عملکرد کاری کارکنان را فراهم نمایند.

به‌طور کلی نتایج تحقیق حاضر حاکی از این بود که پارتی بازی یک پدیده غیر حرفه‌ای و غیر اخلاقی است. این متغیر به واسطه تحت تأثیر قرار دادن عملکرد و رضایت شغلی کارکنان و همچنین ایجاد زمینه فکری برای ترک سازمان، به‌طور غیر مستقیم اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به خطر می‌اندازد. با توجه به این امر به منظور کاهش خطرات بالقوه این پدیده مخرب، مدیران باید برای بهینه‌سازی اقدامات مدیریت منابع انسانی در آینده تمهیدات و کنترل‌های لازم را به کار گیرند؛ همچنین مدیریت منابع انسانی باید از قدرت و اختیارات لازم برای انجام وظایف خود برخوردار بوده و بدون تبعیض و به صورت اخلاقی و مثبت در سازمان عمل نماید. چنین اقدامی منجر به برقراری عدالت در سازمان شده و درک این پدیده توسط کارکنان، سایر متغیرهای مهم سازمانی چون رضایت و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نهایت زمینه افزایش اثربخشی سازمان فراهم می‌شود.

منابع

- Abdalla, F. H., Maghrabi, S., & Raggad, G. B. (1998). Assessing the effect of nepotism on human resource managers toward nepotism a cross cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Abtahi, H. (2001). *Human resource management*. Second edition, Tehran: Payame Noor University Publishing. **(Persian)**
- Ahmadi, S. A. A., Moradi, M., & Kamalabadi, F. (2012). The effect of game relationship on the attitude and behavior of employees in the organization. *Human Resource Management Research*, 1(11), 115-135. **(Persian)**
- Azadi, R., & Eydi, H. (2015). The Effects of Social Capital and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment Mediation Role (Case Study, Youth and Sports Ministry). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(8), 11-24. **(Persian)**
- AL-shawawreh, T. B. (2016). Economic Effects of Using Nepotism and Cronyism in the Employment Process in the Public Sector Institutions. *Research in Applied Economics*, 8(1), 58-67.
- Altindag, E. (2014). Evaluation of nepotism as accelerating effect on employee performance. *Journal of Business and Social Sciences*, 3(7), 97-104.

- Arasli, H., Bavik, A., Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four- and five-star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295-308.
- Baranham, L. (2005). Seven Reasons Employees Leave, *business review*, 22(3), 1-10.
- Bute, M. (2011). the Effects of Nepotism and Favoritism on Employee Behaviors and Human Resources Practices: A Research on Turkish Public Banks. *TODAIES Review of Public Administration*, 5(1), 185-208.
- Dennis R. L., & Mary L. W. (2003). Nepotisms effect on employee satisfaction and organizational commitment: An empirical study, *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(3), 191-202.
- Eskildsen, J., Kristensen, K., & Gjesing Antvor, H. (2010). The relationship between job satisfaction and national culture. *The TQM Journal*, 22(4), 369-378.
- Hocor, A. (2102). Nepotism & HRM practices - How they affect player satisfaction: A Study of G.A.A Clubs. Master's thesis, National College of Ireland, 11-27.
- Homan, H. (2012). *Structural Equation Modeling With LISREL Application*. Tehran: Samt Publishing. **(Persian)**
- Laker, D., & Williams, M. (2003). Nepotism's effect on employee satisfaction and organizational commitment: an empirical study. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(3), 191-202.
- Lutchman, C. (2008). Leadership Impact on Turnover among Power Engineers in the Oil Sands of Alberta. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration. University of Phoenix.
- Mohammadi, J., Sadat Bagheri, M., Safarian, S., & Alavi Borazjani, S. A. (2016). The role of Nepotism in Job Satisfaction and Job Performance. *Organizational Resources Management Research*, 6(1), 237- 257. **(Persian)**
- Motowidlo, J. S. (2003). Job Performance, Handbook of Psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-55.
- Rezaian, A. (2011). *Fundamentals of Organization and Management*. 15th publication, Tehran: Samt Publishing. **(Persian)**
- Singh, P., & Twalo, T. (2014). Impact of Human Factors on the Labor Process: A Case Study. *International business and Economic Research Journal*, 13(2), 305-318.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial organizational psychology*. 5th ed, John Wiley & Sons Inc, 237.
- Zamini, S., & Hosseini Nasab, D. (2010). A Study Relationship between Organizational Culture and Job Satisfaction among Professorates and Employees in Tabriz University. *Organizational culture management*, 7(20), 121-138. **(Persian)**

به این مقاله این گونه استناد کنید:

قنبرپور نصرتی، امیر؛ بای، ناصر و حاجی انزهایی، زهرا. (۱۴۰۰). مدل یابی اثر پارتی بازی در محیط کار بر تمایل به ترک شغل، رضایت و عملکرد شغلی کارکنان اداره کل و ادارات ورزش و جوانان شهر تهران. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۸(۲)، ۳۲۷-۳۳۷.