

مدل سازی اعتماد به مدیر، عدالت توزیعی و محصورشدگی شغلی در قصد جابه جایی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر تهران

مرجان همتی نژاد^۱

رضا نیک بخش^۲

اکبر آفرینش خاکی^۳

فریده شریفی فر^۴

 10.22034/SSYS.2022.2289.2645

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۰۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۳۱

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی نقش اعتماد به مدیر، عدالت توزیعی و محصورشدگی شغلی در قصد جا به جایی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر تهران بود. پژوهش حاضر توصیفی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان زن و مرد تربیت بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ (۲۱۵۲ نفر) تشکیل می دادند. حداقل حجم نمونه براساس

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: R_nikbakhsh@azad.ac.ir

۳- استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴- دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

● مدل سازی اعتماد به مدیر، عدالت توزیعی و محصورشدگی شغلی در قصد جا به جایی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر تهران

فرمول کوکران ۳۲۶ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای از مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران انتخاب شد. در این تحقیق از «پرسشنامه محصورشدگی شغلی» کارسلی و همکاران (۲۰۰۷)، «پرسشنامه قصد جا به جایی شغل» سینگ و همکاران (۱۹۹۶)، «پرسشنامه اعتماد مدیر» لی و همکاران (۲۰۱۳) و «پرسشنامه عدالت توزیعی» نیهوف و همکاران (۱۹۹۳) استفاده گردید. برای بررسی مدل تحقیق از تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ بهره گیری شد.

نتایج نشان داد که اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش تاثیر معنادار ندارد. عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش در سطح ۰/۰۱ تاثیر منفی معنادار دارد. محصور شدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل‌گر ندارد. محصور شدگی شغلی در تاثیر عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل‌گر معنادار دارد.

بنابراین، پیشنهاد می‌شود محصورشدگی شغلی به عنوان یکی از سازه‌های مهم شغلی در وزارت آموزش و پرورش مورد توجه جدی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: اعتماد به مدیر، عدالت توزیعی، محصورشدگی شغلی، قصد جا به جایی شغلی و معلمان تربیت بدنی شهر تهران.



مقدمه

در عصر جهانی شدن و پیشرفت سریع فناوری، سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها قلمداد می‌شود. سرمایه انسانی مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های عمومی افراد در سازمان است و می‌تواند نشان دهنده استعداد انجام کار امروز و ظرفیت کار فردا باشد. لذا در بهره‌وری فردی، سازمان از مجموعه استعدادهای و توانایی‌های بالقوه فرد برای پیشرفت سازمان استفاده می‌کند (سلطانی و دیگران، ۱۳۹۴). در این راستا، محققان فعال در حوزه جا به جایی شغلی، اخیراً به جای بررسی دلایل ترک سازمان توسط کارکنان به بررسی دلایل تمایل به ماندن و ادامه دادن کار در آن سازمان تمرکز کرده‌اند (پلتوکورپی و همکاران^۱، ۲۰۱۵). از طرفی، جا به جایی شغلی^۲ یک عامل مضر برای سازمان‌ها محسوب می‌شود، چرا که به بهزیستی سازمان آسیب می‌رساند و با تضعیف سرمایه مالی، انسانی و اجتماعی منجر به تضعیف دانش، مهارت و روابط اجتماعی موجود در محل کار می‌شود (هریتیچ و همکاران^۳، ۲۰۱۶). لذا، عامل اصلی که منجر به بررسی دلایل تمایل به ماندن در یک سازمان شده است، تئوری «محصورشدهگی شغلی»^۴ نام دارد. محصورشدگی اشاره به نیروهایی از درون و بیرون سازمان دارد که باعث ماندن فرد در شغل و سازمان کنونی می‌گردد (بامداد صوفی و همکاران، ۱۳۹۵) و توصیف‌کننده مجموعه عواملی است که از ترک سازمان توسط کارمندان جلوگیری می‌کند (پلتوکورپی و دیگران، ۲۰۱۵).

از سوی دیگر، یکی از وظایف مدیریت در سازمان این است که احساس مثبت در کارکنان را افزایش و احساسات منفی را کاهش دهد تا آنان با انرژی بیشتری کار کنند. احساس مثبت، استرس را کم می‌کند و یکی از عوامل این احساس خوب به میزان تمایل فرد به نسبت دادن نیت خوب به دیگران و داشتن اطمینان به گفتار و کردار آن‌ها مربوط می‌شود که کوک و وال^۵ (۱۹۸۰) آن را «اعتماد»^۶ نامیدند. اعتماد، تصمیم به اعتماد به دیگری است - با این انتظار که او بر اساس یک توافق مشترک، عمل خواهد کرد. به طور کلی، اعتماد به عنوان عامل بنیادی برای سازمان‌های اثربخش نام برده می‌شود، چراکه بالا بودن اعتماد درون سازمانی ضعف در سایر منابع لازم برای ارتقای بهره‌وری را تا حدی جبران می‌کند. این عقیده که اعتماد در محیط‌های کاری به عنوان عامل اصلی بالقوه ای است که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می‌شود و می‌تواند یکی از منابع مزیت رقابتی در بلندمدت باشد، نیز به سرعت مورد توجه قرار گرفته است (کاتبی جهرمی و همکاران، ۱۴۰۰). اعتماد به سازمان اجازه می‌دهد که بر فعالیت‌های بلندمدت تمرکز نماید. برای مثال، توانمندسازی کارکنان ممکن است یک هدف کوتاه مدت باشد، اما ممکن است به نوآوری، بهبود کیفیت خدمات، افزایش مسئولیت‌پذیری و شایستگی، بهبود روحیه و کاهش غیبت و ترک خدمت منجر شود. اعتماد یک عنصر ضروری برای تغییر اثر بخش سازمان است (مهرگان و صبحی، ۱۳۹۸، بیات و همکاران، ۱۴۰۰). موضوع بی‌عدالتی باعث ایجاد نارضایتی می‌شود که در صورت عدم رفع فوری به رفتارهای انحرافی در سازمان منجر می‌گردد. رفتارهای انحرافی مختلف مانند دیر رسیدن، نادیده گرفتن دستورات مافوق یا استفاده از کالاهای خارج از اختیارات آنها، اشکالی از انحراف

1. Peltokorpi et al.
2. Job Turnover
3. Heritage et al.
4. Job embeddedness theory
5. Cook & Wall
6. Trust

هستند که آگاهانه برای ایجاد مزاحمت برای شرکت انجام می شوند (جویس^۱، ۲۰۲۱، خساوانه^۲، ۲۰۲۱). اصطلاح «عدالت سازمانی» نقش عدالت و انصاف را در محیط کار نشان می دهد. قوانین ناعادلانه یا رفتار ناعادلانه با کارکنان بر رفتار آنها تأثیر می گذارد. اگر کارکنان احساس بی عدالتی کنند یا احساس کنند که قوانین غیر عادلانه هستند، آنها را نادیده می گیرند یا برای جبران بی عدالتی به رفتارهای انحرافی دست خواهند زد. عدالت سازمانی به شیوه های رفتار با کارکنان می پردازد؛ به گونه ای که آنها احساس می کنند به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است - به بیان دیگر، تلاش در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می شود. احساس عدالت در سازمان سبب ایجاد رضایت شغلی، رضایت از حقوق دریافتی و تعهد سازمانی، مشارکت بیشتر، رضایت مندی از مدیریت و جلب اعتماد کارکنان و مانع بروز رفتارهای ناخواسته و انحرافی همچون تضاد، احساسات منفی و رفتارهای غیر اخلاقی می شود (زاهدبابلان و احمدی، ۱۴۰۱). سه بعد اصلی عدالت شامل عدالت توزیعی، رویه ای و تعاملی می باشد. عدالت توزیعی، درجه انصاف درک شده (از منظر کارمندان) در توزیع و تخصیص پیامدهای درون سازمان بر اساس ورودی هاست. طبق عدالت توزیعی یک کارگر، ورودی خود به سازمان را نسبت به خروجی دریافت شده مورد سنجش قرار می دهد و سپس در مورد انصاف و عدالت آن پیامد قضاوت می کند (امیر حسنی و همکاران، ۱۳۹۸).

از سوی دیگر، اعتماد عامل مهمی برای دستاوردهای سازمانی است که با ایفای نقش هماهنگی بین افراد و حفظ سازمان در کنار هم، تأثیر بسزایی بر ابعاد سازمانی دارد. اعتماد یک دارایی رابطه‌ای ارزشمند برای وجود بلندمدت سازمان هاست، زیرا رفتارهای حمایتی متقابل را در بین افراد تشویق می کند، از رفتارهای منفی غیرحمایتی جلوگیری می نماید و اولویت بندی اهداف سازمانی را تضمین می کند. اعتماد سازمانی به این باور اطلاق می شود که همه اعضای سازمان صادق، بی طرف و برابر خواهند بود و همه رویه های سازمانی بر این اساس انجام خواهد شد. در این زمینه، اعتماد در سازمان، ارتباطات سالم تر، همکاری قوی تر و تعامل موثر بین افراد را تضمین می کند. بر اساس تعاملات متقابل، بر رفتارهای آینده افراد نیز تأثیر می گذارد (اریک^۳، ۲۰۲۱). مفهوم اعتماد و مسائل مربوط به آن در چند سال گذشته، به طور فزاینده محور مطالعه سازمان ها شده است. امروزه اهمیت اعتماد در سازمان ها به خوبی آشکار گردیده است، زیرا برقراری ارتباط و تحقق همکاری میان افراد نیازمند وجود اعتماد است. در عصری که روابط بین افراد و گروه ها سست تر شده و به سرعت در حال تغییر است، اعتماد که عمدتاً مبتنی بر استنتاج ها و تفسیرها درباره انگیزه ها، شخصیت و باطن دیگران است، موضوع محوری سازمان هاست که رشد و حیات آنها را تضمین می کند. اهمیت اعتماد به این دلیل است که مدیران به دنبال درک و شناخت چگونگی ایجاد همکاری مؤثر در سازمان هستند. اعتماد عامل اصلی است، زیرا همکاری را به وجود می آورد (زاهدبابلان و احمدی، ۱۴۰۱). اعتماد به سازمان به رابطه ایجاد شده بین کارکنان و سازمان اشاره دارد. زمانی که در سازمان اعتماد

کم باشد با وجود نداشته باشد، هر تغییری ممکن است مشکوک و مضطرب به نظر برسد. محیط قابل اعتماد و ارتباطات باز برای یک محیط کاری مؤثر و سازنده ضروری است (آیگان، ۲۰۲۱).

تصمیم کارکنان برای ماندن یا ترک سازمانی که در آن مشغول به کار هستند، یک متغیر کلیدی برای تحقیقات مرتبط با شغل در تمام حوزه‌های شغلی محسوب می‌شود (فرریرا و همکاران^۲، ۲۰۱۷). در بازار رقابتی امروزه نیز بیشتر سازمان‌ها برای بازنشستگی کارکنان ارزشمندشان با چالش‌های قابل توجهی مواجه هستند (روویمو و هلانگنیپای^۳، ۲۰۱۶). کارکنان از سوی مدیران با فشارها و تلاش‌هایی روبه‌رو می‌شوند تا در این شغل یا حرفه بمانند که در قالب محصور شدگی شغلی شناخته می‌شود (چارلیر و همکاران^۴، ۲۰۱۶). محصورشدگی سازمانی به عنوان پیامد حاصل از فراوانی منابع می‌باشد و منابع مرتبط با محصورشدگی نیز در دراز مدت نمایان می‌شوند. بنابراین، منابع محصورشدگی سازمانی بیشتر مربوط به سازمان و محل کار است. در واقع منابعی هستند که فرد را در یک شغل با سازمان خاصی محصور می‌کنند. به عبارت دیگر، محصورشدگی شغلی درجه‌ای است که کارمند احساس می‌کند با سازمان و اعضای آن ارتباط برقرار کرده است (مانند سازگاری با همکاران، ارتباط خوب با سرپرست و دل‌بستگی به پروژه‌ها). احساس سازگاری راحت با سازمان و شغل (به عنوان مثال، تناسب با کار به دلیل بهره‌گیری از استعدادها و مهارت‌های او یا تناسب با فرهنگ سازمان) و احساس نیاز روانی شدید برای محافظت شدن و نه قربانی شدن (مثل همکاران خوب، پروژه‌های جالب یا مشوق‌ها) منابعی هستند که با تعلق به سازمان غنی‌تر می‌شوند (همتی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). این مفهوم به منظور تشریح دلایل علاقمندی افراد به تداوم حضور در یک شغل و یا کناره‌گیری داوطلبانه از آن شغل توسعه یافته است (کاراتپه و شهریاری^۵، ۲۰۱۴). سه عامل عمده در محصورشدگی شغلی مشارکت دارند: (۱) تا چه حد یک فرد تعلقات قوی به افراد یا گروه‌های درون شغل و در جامعه دارد؛ (۲) تا چه حد افراد انطباق یا همخوانی با شغل یا جامعه دارند؛ (۳) تا چه درجه‌ای افراد مجبورند چیزهایی را در صورت خروج از سازمان از دست بدهند یا قربانی نمایند. این عوامل ارتباط^۶، هماهنگی^۷ و قربانی شدن^۸ نامیده می‌شوند و سه بعد اصلی مفهوم محصورشدگی شغلی را نشان می‌دهند (ژانگ و همکاران^۹، ۲۰۱۲). از طرفی، محصورشدگی سازمانی به عنوان پیامد حاصل از فراوانی منابع می‌باشد و منابع مرتبط با محصورشدگی نیز در دراز مدت نمایان می‌شوند. بنابراین، منابع محصورشدگی سازمانی بیشتر مربوط به سازمان و محل کار است (هالبلسلبن و وهلر^{۱۰}، ۲۰۰۸).

آگوندیز و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «نقش تعدیلگر محصورشدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر و عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی» انجام دادند که نتایج حاصل از مدل‌سازی

1. Aygun
2. Ferreira et al.
3. Ruvimbo & Hlanganipai
4. Charlier et al.
5. Karatepe & Shahriari
6. Links
7. Fit
8. Sacrifice
9. Zhang et al.
10. Halbesleben & Wheeler
11. Akgündüz et al.

معادلات ساختاری نشان داد اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی تاثیر منفی معنادار دارد. پوربا و همکاران^۱ (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان «رابطه بین اعتماد به مدیر، قصد جا به جایی شغلی و ترک شغل داوطلبانه» انجام دادند. در این تحقیق ۴۷۱ کارمند از رستوران‌های کشور اندونزی شرکت کردند. نتایج حاصل از این تحقیق که به روش مدلسازی معادلات ساختاری انجام گرفت نشان داد که اعتماد به مدیر بر قصد جا به جایی شغلی تاثیر منفی معنادار دارد. زفانه و همکاران^۲ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «احساس اعتماد/عدم اعتماد قصد جا به جایی شغلی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد» انجام دادند. در این تحقیق ۳۱۱ کارمند بخش خدمات کشور امارات شرکت کردند. نتایج مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که اعتماد به مدیر بر قصد جا به جایی شغلی تاثیر منفی معنادار دارد. پیریایی و همکاران (۱۳۹۱) اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه ای اعتماد به مدیریت ارشد را بررسی کردند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که اعتماد به مدیریت ارشد می‌تواند تأثیر چشم‌گیری بر نیت‌های کناره‌گیرانه همچون قصد ترک شغل داشته باشد. بنابراین، با توجه به یافته‌های تحقیقات به نظر می‌رسد شناسایی پیامدهای محصورشدگی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند در حفظ کارکنان در سازمان و جلوگیری از پیامدهای منفی در سازمان نقش داشته باشد. پیش‌بینی ترک خدمت می‌تواند مشکل باشد، چرا که عوامل زیادی مانند عوامل سازمانی، روانشناختی، محیط خارجی و شرایط محیط کار ممکن است آن را ایجاد و یا درصدش را در یک سازمان بالا ببرد. یافته‌ها نشان می‌دهد که تمایل به ترک شغل از اراده آگاهانه و حساب شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود؛ یعنی کارکنان به یکباره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه "تمایل به ترک شغل" را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط، اقدام به ترک شغل می‌کنند. اثر ترک خدمت بر اثر بخشی یک سازمان بسیار مهم است. ترک خدمت بالا می‌تواند به طور منفی روی ظرفیت یک سازمان برای فراهم آوردن خروجی‌های با کیفیت اثر بگذارد. همچنین ترک خدمت می‌تواند پیامدهای مہلکی در حوزه کارمندیابی، هزینه‌های آموزشی و توقف عملیات داشته باشد. آگاهی از این موضوع که چه عواملی باعث می‌شوند تا یک کارمند تصمیم به جدایی بگیرد، در توانایی سازمان برای حفظ کارمندان بسیار حیاتی است. از این رو، شناسایی عوامل سازمانی موثر بر ترک شغل در سازمان‌های ورزشی می‌تواند به بهبود شرایط و جلوگیری از این پدیده پر هزینه کمک کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری بود و از لحاظ هدف نیز جزو تحقیقات کاربردی محسوب می‌شد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان زن و مرد تربیت بدنی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ تشکیل می‌دادند که تعداد آن‌ها ۲۱۵۲ نفر بود. حداقل حجم نمونه براساس فرمول کوکران ۳۲۶ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای از مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران انتخاب شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های زیر بود:

1. Purba et al.
2. Zeffane et al.

پرسشنامه محصورشدگی شغلی: این پرسشنامه توسط کارسلی و همکاران (۲۰۰۷) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۷ سوال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است. این پرسشنامه فاقد خرده مقیاس می‌باشد و آکغوندیز و همکاران (۲۰۱۵) روایی همگرای این پرسشنامه را ۰/۵۲ و پایایی مرکب را ۰/۸۴ گزارش کردند.

پرسشنامه قصد جا به جایی شغل: این پرسشنامه توسط سینگ و همکاران (۱۹۹۶) ساخته شده و دارای ۳ سوال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است. این پرسشنامه فاقد خرده مقیاس می‌باشد و آکغوندیز و همکاران (۲۰۱۵) روایی همگرای این پرسشنامه را ۰/۵۷ و پایایی مرکب را ۰/۷۰ گزارش کردند.

پرسشنامه اعتماد مدیر: این پرسشنامه توسط لی و همکاران (۲۰۱۳) ساخته شده و دارای ۵ سوال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است. این پرسشنامه فاقد خرده مقیاس می‌باشد و آکغوندیز و همکاران (۲۰۱۵) روایی همگرای این پرسشنامه را ۰/۵۳ و پایایی مرکب را ۰/۷۱ گزارش کردند.

پرسشنامه عدالت توزیعی: این پرسشنامه توسط نیهوف و همکاران (۱۹۹۳) ساخته شده و دارای ۵ سوال با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است. آکغوندیز و همکاران (۲۰۱۵) روایی همگرای این پرسشنامه را ۰/۵۷ و پایایی مرکب را ۰/۶۹ گزارش کردند.

روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی از فراوانی و درصد و جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی استفاده گردید. سپس در بخش استنباطی، برای بررسی مدل تحقیق از تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی‌ال‌اس نسخه ۳ بهره‌گیری شد.

برای بررسی روایی سازه پرسشنامه‌ها از معیار فورنل و لاکر استفاده شد. فورنل و لاکر (۱۹۸۱) ملاک واریانس مستخرج از سازه‌ها (AVE) را ۰/۵۰ و مگنر و همکاران (۱۹۹۶) ملاک را بالای ۰/۴۰ در نظر می‌گیرند. براین اساس طبق جدول ۵ می‌توان مشاهده کرد که محصورشدگی شغلی دارای واریانس ۰/۷۱ هستند و از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) ۰/۸۹ به دست آمد که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می‌باشد و نشان دهنده قابل قبول بودن آن‌هاست. عدالت توزیعی دارای واریانس ۰/۵۴ و از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) نیز به ترتیب ۰/۸۵ به دست آمد. میانگین واریانس مستخرج محصورشدگی شغلی ۰/۷۵ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن این شاخص است. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) نیز ۰/۹۳ به دست آمد. قصد جا به جایی شغلی دارای واریانس ۰/۷۹ است و از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد. همچنین پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین) نیز به ترتیب ۰/۹۲ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

براساس نتایج جدول ۱، با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۰۳- و نسبت بحرانی ۰/۶۴ که در بازه $\pm 1/96$ قرار دارد - بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا -۱/۹۶ هر پارامتر مدل - می‌توان گفت که اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش تاثیر معنادار ندارد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۷- و نسبت بحرانی ۶/۸۷ که خارج بازه $\pm 1/96$ قرار دارد- بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای

● مدل سازی اعتماد به مدیر، عدالت توزیعی و محصورشدگی شغلی در قصد جابه جایی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر تهران

مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل- می توان گفت که عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش در سطح ۰/۰۱ تاثیر منفی معنادار دارد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۲۵ و نسبت بحرانی ۱/۴۱ که در بازه $\pm 1/96$ قرار دارد- بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل- می توان گفت که محصور شدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل گر ندارد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۱۱ و نسبت بحرانی ۲/۳۰ که خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد- بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل- می توان گفت که محصور شدگی شغلی در تاثیر عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل گر معنادار دارد.

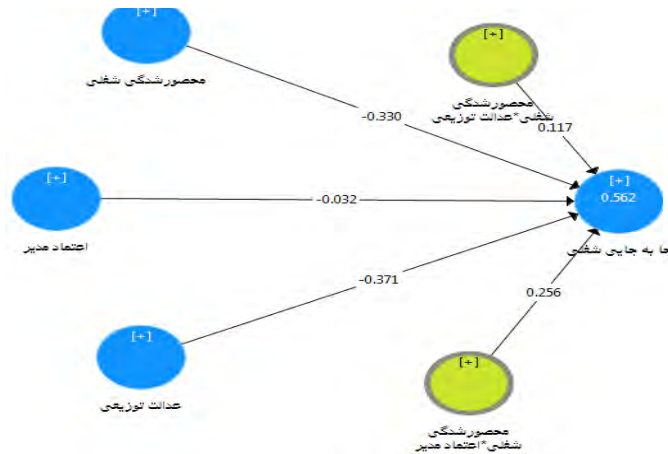
جدول ۱. وزن های رگرسیون استاندارد شده مدل

نتیجه	سطح معناداری	اماره تی	بتا	متغیر مستقل
رد	۰/۵۱۹	۰/۶۴۵	-۰/۰۳۲	اعتماد مدیر ---< قصد جا به جایی شغلی
تایید	۰/۰۰۱	۶/۸۷۶	-۰/۳۷۱	عدالت توزیعی ---< قصد جا به جایی شغلی
رد	۰/۱۵۷	۱/۴۱۸	۰/۲۵۶	اعتماد مدیر ---< محصور شدگی شغلی - ---< قصد جا به جایی شغلی
تایید	۰/۰۲۱	۲/۳۰۹	۰/۱۱۷	عدالت توزیعی ---< محصور شدگی شغلی ---< قصد جا به جایی شغلی

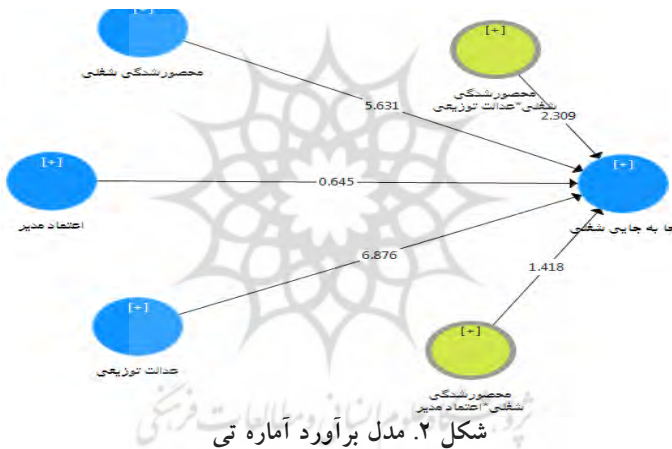
به منظور برازش مدل تحقیق در نرم افزار PLS نسخه ۳، معیارهای جدیدی برای بررسی برازش مدل ارائه شده است. بر اساس نظر هنتسلر و همکاران (۲۰۱۴) مقدار این شاخص کمتر از ۰/۱ یا ۰/۰۸ مناسب قلمداد می شود و مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابراین، با توجه به نتایج جدول ۲ می توان گفت که مدل تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار است. سایر شاخص های برازش مدل نیز محاسبه شده اند. مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۶۷۰ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از برازش کلی قوی می باشد.

جدول ۲. خلاصه شاخص های برازش مدل

شاخص ها	مدل برآورد شده
ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR)	۰/۰۹۳
d_ ULS	۱/۸۰۹
d_G	۰/۸۸۱
مربع کا (Chi-Square)	۱/۴۶۴
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۷۴۳
GOF	۰/۶۷۰



شکل ۱. مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲. مدل برآورد آماری

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی نقش اعتماد به مدیر، عدالت توزیعی و محصورشدگی شغلی در قصد جا به جایی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر تهران بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی تأثیر معنادار ندارد. به گفته مک آلیستر^۱ (۱۹۹۵)، اعتماد، کسب اطمینان از سخنان، رفتارها و تصمیمات دیگران و مشتاقانه برای عمل مطابق آن است. اهمیت ویژه اعتماد مدیر برای این است که برای ایجاد یک فرهنگ مبتنی بر همکاری، کارمندان باید به مدیران و همکاران خود اعتماد کنند. بنابراین، اعتماد برای نگه داشتن کارمندان با تجارب مختلف زندگی در کنار یکدیگر و اطمینان از عملکرد آنها مطابق با اهداف سازمانی ضروری است. فراتر از آن، اعتماد منجر به بهبود نگرش، درک، رفتار و بازده عملکرد در سازمان می شود (دریکس و

1. McAllister

همکاران^۱، ۲۰۰۱). لذا بر این اساس، احتمالاً از دیدگاه معلمان تربت بدنی تنها داشتن این نوع نگرش نمی تواند بر قصد جا به جایی شغلی آن ها موثر باشد و به نظر می رسد به عواملی فراتر از این نگرش که احتمالاً در حوزه های مادی و حمایتی شغل معلمی می باشد، مرتبط است. برخلاف یافته های این تحقیق، آگوندیز و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی منفی معنادار دارد. پوربا و همکاران (۲۰۱۶) نیز نشان دادند که اعتماد به مدیر بر قصد جا به جایی شغلی تاثیر منفی معنادار دارد. نتایج تحقیق زفانه و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که اعتماد به مدیر بر قصد جا به جایی شغلی تاثیر منفی معنادار دارد. پیریایی و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان دادند که اعتماد به مدیریت ارشد می تواند تأثیر چشم گیری بر نیت های کناره گیرانه همچون قصد ترک شغل داشته باشد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق آگوندیز و همکاران (۲۰۱۵)، پوربا و همکاران (۲۰۱۶)، زفانه و همکاران (۲۰۱۸) و پیریایی و همکاران (۱۳۹۱) ناهمسو می باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسویی می توان به تفاوت جامعه آماری پژوهش ها اشاره کرد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی تاثیر منفی معنادار دارد. عدالت توزیعی شامل توزیع منابع با توجه به برخی اصول توزیع مانند تساوی حقوق، برابری و نیاز است. عدالت توزیعی انصاف ادراک شده از نتایجی است که شخص از مبادله اجتماعی یا تعامل دریافت می کند (نواکوسکی و کونلون^۲، ۲۰۰۵). بنابراین، براساس یافته های حاصل از این بخش از تحقیق می توان چنین استدلال کرد که وقتی معلمان تربیت بدنی به ادراک برسند که تمامی منابع و فرصت ها توسط مدیران بالادستی آن ها به درستی و به صورت برابر بین تمامی افراد توزیع می گردد و به عبارتی دیگر در قبال خدمات ارائه شده توسط آن ها رفتارهای منصفانه و عدالت محور انجام می پذیرد، در این تحالت قصد آن ها برای تغییر شغل منفی می شود. علاوه بر این، وقتی معلمان تربیت بدنی پاداشی را که انتظار دارند در مقایسه با پاداش های دیگران دریافت کنند، به دست بیاورند و یا به عبارتی دیگر، در قبال کارهایی که انجام می دهند کار جدید، مسئولیت، قدرت، پاداش و ارتقا دریافت کنند، میزان تمایل آن ها برای جا به جایی شغلی کاهش پیدا می کند. در این راستا، نتایج تحقیق مشیری و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد بین عدالت سازمانی با تمایل به ترک رابطه منفی معنادار وجود دارد. آگوندیز و همکاران^۳ (۲۰۱۵) نشان دادند که عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی تاثیر منفی معنادار دارد. بنابراین، یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق مشیری و همکاران (۱۳۹۳) و آگوندیز و همکاران (۲۰۱۵) همسو می باشد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که محصور شدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل گر ندارد. محصورشدگی شغلی به عنوان یک دستور سازمانی است که به صورت غیرمستقیم هزینه های جا به جایی شغل را کاهش می دهد و اکثر سازمان ها تلاش می کنند تا کارکنان این احساس را داشته باشند که در سازمان شان محصور و یا جا افتاده اند (بروس^۴ و دیگران، ۲۰۲۱). در واقع محصورشدگی شغلی عوامل عمومی را که تصمیمات کارکنان برای حفظ و نگهداشت پست شغلی شان تحت تاثیر قرار می دهد، معنادار می سازد (رحیم نیا

1. Derricks et al.
2. Nowakowski & Conlon
3. Akgundiz et al.
4. Burrows

و دیگران، ۲۰۲۱). لذا براساس یافته‌های حاصل از این تحقیق مبنی بر عدم نقش تعدیل‌گر محصورشدگی شغلی می‌توان این یافته را چنین توجیه کرد که از دیدگاه معلمان تربیت بدنی حتی با وجود چنین رویکرد و فضایی در آموزش و پرورش جهت نگهداشت معلمان تربیت بدنی، در صورتی که آن‌ها احساس اعتماد به مدیران نداشته باشد، قصد جا به جایی شغلی آن‌ها تحت تاثیر قرار نخواهد گرفت. در این راستا، آگوندیز و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «نقش تعدیلگر محصورشدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر و عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی» انجام دادند. نتایج نشان داد که نقش تعدیل‌گر محصورشدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی معنادار نبود. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق آگوندیز و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که محصور شدگی شغلی در تاثیر عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل‌گر معنادار دارد. این یافته بدان مفهوم است که وقتی معلمان تربیت بدنی به این ادراک برسند که در این سازمان جهت توزیع منابع و پاداش شغل و جایگاه آن‌ها به درستی و منصفانه قضاوت می‌شود و می‌توانند در این سازمان در قبال خدماتی که ارائه می‌دهند جایگاه مطلوبی را کسب کنند و حتی براساس عملکردشان به درستی تشویق شوند و از سوی دیگر به این ادراک نیز برسند که سازمان با سیاست‌هایی که اتخاذ کرده است تمایل دارد که آن‌ها را در این سازمان محصور و به عبارتی دیگر نگه دارد و معلمان تربیت بدنی این سیاست‌ها را به عنوان سیاست‌های حمایتی درک کنند، در این حالت قصد آن‌ها برای جا به جایی شغلی کاهش پیدا می‌کند. آگوندیز و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «نقش تعدیلگر محصورشدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر و عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی» انجام دادند. در این تحقیق ۳۲۲ نفر از کارکنان هتل در کشور ترکیه شرکت کردند. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که نقش تعدیل‌گر محصورشدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی معنادار نبود. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق آگوندیز و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. براساس یافته‌های حاصل از این تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت آموزش و پرورش در توزیع منابع و ابلاغ احکام، تعریف جایگاه شغلی معلمان تربیت بدنی را به عنوان یکی از پیشنهاد‌های مشاغل مهم مد نظر قرار دهند و از این نظر رضایتمندی معلمان تربیت بدنی را جلب کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت آموزش و پرورش با برگزاری سیمینارها و همایش و کارگاه‌های آموزشی به عنوان راهبردهای محصورشدگی شغلی برای نگهداشت کارکنان استفاده نمایند. به علاوه، پیشنهاد می‌شود محققان در تحقیقی تاثیر نقش تعدیل‌گر محصورشدگی شغلی در تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده بر قصد جا به جایی شغلی معلمان تربیت بدنی را بررسی کنند. پیشنهاد می‌شود در تحقیقی نقش تعدیل‌گر محصورشدگی شغلی در تاثیر سایر ابعاد عدالت سازمانی از جمله عدالت رویه ای و عدالت مراددهای بر قصد جا به جایی شغلی بررسی شود.

یکی از محدودیت‌های این تحقیق، گردآوری داده‌ها از طریق پلتفرم‌های آنلاین پرسشنامه بود. با توجه به اینکه این تحقیق تنها بر روی معلمان تربیت بدنی شهر تهران تمرکز داشته است، لذا نمی‌توان آن را به دیگر شهرها تعمیم داد. به طور کلی نتایج حاکی از آن بود که اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی تاثیر معنادار ندارد و عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی از تاثیر منفی معنادار برخوردار است. همچنین محصور شدگی شغلی در تاثیر اعتماد مدیر بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش نقش تعدیل‌گر ندارد، اما محصور شدگی شغلی در تاثیر عدالت توزیعی بر قصد جا به جایی شغلی در بافت ورزش از نقش تعدیل‌گر معنادار برخوردار است.

● مدل سازی اعتماد به مدیر، عدالت توزیعی و محصورشدگی شغلی در قصد جابه جایی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر تهران

منابع

- بامدادصوفی، جهانیار؛ تقوی فرد، محمدتقی و ارجمند قهستانی، امید. (۱۳۹۵). «چارچوبی برای تحلیل ریسک از دست رفتن دانش ناشی از خروج نیروهای دانشی». مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). سال ۲۵، شماره ۸۲.
- بیات، نوشین؛ ذاکری، محمد و اسدی، اسماعیل. (۱۴۰۰). «تأثیر اعتماد سازمانی بر تجاری سازی دانش در شرکت‌های دانش بنیان». خط مشی گذاری عمومی در مدیریت. دوره ۱۲، شماره ۳، ص ۴۳.
- پیریایی، صالحه و ارشدی، نسرين. (۱۳۹۱). «اثر امنیت شغلی و عدالت سازمانی بر قصد ترک شغل: نقش واسطه ای اعتماد به مدیریت ارشد». مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴).
- زاهدبابلان، عادل و احمدی، حسن. (۱۴۰۱). «بررسی نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل». مدیریت بر آموزش سازمان ها. شماره ۲.
- سلطانی، مرتضی؛ کاملی، علی رضا و خمویی، فرشید. (۱۳۹۴). «نقش سرمایه اجتماعی و رهبری تحول آفرین در ارتقای عملکرد نوآوری بنگاه». مدیریت سرمایه اجتماعی. ۶(۲).
- امیرحسینی، مصطفی؛ قربانی، سعید و زاهدی، محمدرضا. (۱۳۹۸). «بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر اشتراک گذاری دانش در یک محیط آموزشی- دانشگاهی». نشریه مدیریت دانش سازمانی. دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۵۳-۱۸۰.
- کاتبی جهرمی، فاطمه؛ همتی نژاد، مهرعلی و شفيعی، شهرام. (۱۴۰۰). «رابطه اعتماد به مدیران با رفتار شهروندی سازمانی با میانجی های هویت و تعهد سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان». پژوهش نامه مدیریتی و رفتار حرکتی. سال ۱۷، شماره ۳۳.
- مهرگان، فرهاد و صبحی، الهه. (۱۳۹۸). «تحلیل رابطه ساختاری اعتماد سازمانی با بهبود خود اثربخشی و اخلاق حرفه ای پرستاران». مدیریت پرستاری، ۸(۴).
- همتی نژاد، مرجان؛ نیک بخش، رضا؛ آفرینش خاکی، اکبر و شریفی فر، فریده. (۱۴۰۰). «همبستگی عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، محصورشدگی سازمانی با عملکرد شغلی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان». نشریه مدیریت ارتقای سلامت. دوره ۱۰، شماره ۲.
- Akgunduz, Yilmaz; & Cin, Firdevs Melis. (2015). "Job embeddedness as a moderator of the effect of manager trust and distributive justice on turnover intentions". *Anatolia*, 26(4), 549-562. <https://doi.org/10.1080/13032917.2015.1020504>
- Burrows, Dominique N.; Porter, Christopher O. L. H.; & Amber, Brittney. (2021). "Beyond choosing to leave: The interactive effects of on- and off-the-job embeddedness on involuntary turnover". *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0000881>
- Charlier, Steven D.; Guay, Russell P.; & Zimmerman, Ryan D. (2016). "Plugged In or Disconnected? A Model of the Effects of Technological Factors on Employee Job Embeddedness". *Human Resource Management*, 55(1), 109-126. <https://doi.org/10.1002/hrm.21716>
- Cook, John; & Wall, Toby. (1980). "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment". *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>
- Ferreira, Aristides I.; Martinez, Luis F.; Lamelas, José Pereira; & Rodrigues, Rosa I. (2017). "Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover: A multilevel study in Portuguese hotels". *International Journal of Contemporary*

- Hospitality Management, 29(1), 248-267. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2015-0126>
- Ghosh, Debjani; Sekiguchi, Tomoki; & Gurunathan, L. (2017). **“Organizational embeddedness as a mediator between justice and in-role performance”**. Journal of Business Research, 75, 130-137. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.013>.
 - Halbesleben, Jonathon R.B.; & Wheeler, Anthony R. (2008). **“The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave”**. Work & Stress, 22(3), 242-256. <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>
 - Harris, Kenneth J.; Wheeler, Anthony R.; & Kacmar, K. Michele. (2011). **“The mediating role of organizational job embeddedness in the LMX-outcomes relationships”**. The Leadership Quarterly, 22(2), 271-281. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.003>.
 - Heritage, Brody; Gilbert, Jessica M.; & Roberts, Lynne D. (2016). **“Job Embeddedness Demonstrates Incremental Validity When Predicting Turnover Intentions for Australian University Employees”**. Frontiers in Psychology, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00582>.
 - Jayus, J. A. (2021). **“The Effect of Distributive Justice, Procedural Justice and Interactional Justice on Teacher Engagement and Teachers Performance”**. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(7), 131-139.
 - Khasawneh, M. (2021). **“The Degree of Practicing Organizational Justice by Teachers of Learning Disabilities in English Language from their Point of View”**. Journal of Asian Multicultural Research for Educational Study, 2(2).
 - Karatepe, Osman M.; & Shahriari, Safoora. (2014). **“Job Embeddedness as a Moderator of the Impact of Organisational Justice on Turnover Intentions: a Study in Iran: Organisational Justice, Job Embeddedness and Turnover Intentions”**. International Journal of Tourism Research, 16(1), 22-32. <https://doi.org/10.1002/jtr.1894>.
 - Mitchell, Terence; Holtom, Brooks; Lee, Thomas; Sablinski, Chris; & Erez, Miriam. (2001). **“Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover”**. PsycNET. <https://doi.org/10.2307/3069391>.
 - Nowakowski, Jaclyn M.; & Conlon, Donald E. (2005). **“Organizational justice: Looking back, looking forward”**. International Journal of Conflict Management, 16(1), 4-29. <https://doi.org/10.1108/eb022921>
 - Peltokorpi, Vesa; Allen, David G.; & Froese, Fabian. (2015). **“Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover: The moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations: ORGANIZATIONAL EMBEDDEDNESS”**. Journal of Organizational Behavior, 36(2), 292-312. <https://doi.org/10.1002/job.1981>.
 - Purba, Debora E.; Oostrom, Janneke K.; Born, Marise Ph.; & van der Molen, Henk T. (2016). **“The Relationships between Trust in Supervisor, Turnover Intentions, and Voluntary Turnover: Testing the Mediating Effect of On-The-Job Embeddedness”**. Journal of Personnel Psychology, 15(4), 174-183. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000165>.
 - Rahimnia, Fariborz; Nosrati, Saeid; & Eslami, Ghasem. (2021). **“Antecedents and outcomes of job embeddedness among nurses”**. The Journal of Social Psychology, 1-16. <https://doi.org/10.1080/00224545.2021.1920360>
 - Ruvimbo, Terera Sharon; & Hlanganipai, Ngirande. (2016). **“Organizational commitment and job retention among nurses in a South African setting: An exploratory study”**. Journal of Psychology in Africa, 26(1), 74-77. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101283>.
 - Zeffane, Rachid; & Melhem, Shaker Bani. (2018). **“Do feelings of trust/distrust affect employees’ turnover intentions? An exploratory study in the United Arab Emirates”**. Middle East J. of Management, 5(4), 385. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2018.095582>

● مدل سازی اعتماد به مدیر، عدالت توزیعی و محصورشدگی شغلی در قصد جابه جایی شغلی معلمان تربیت

بدنی شهر تهران

- Zhang, Mian; Fried, David D.; & Griffeth, Rodger W. (2012). "A review of **job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research**". Human Resource Management Review, 22(3), 220-231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.02.004>.

