

الگوی تمایل به جابه‌جایی والیبالیست‌ها براساس سبک حمایت رفتاری مربی، حمایت و تعهد باشگاهی

حمیدرضا قزلسفلو^۱

۱. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه گنبد کاووس

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۲۲

چکیده

وجود فضای حمایتی در قالب متغیرهای سازمانی و روابط مربی- ورزشکار، علاوه بر ایجاد تعهد اجرایی، تأثیر بسزایی در جابه‌جانشدن ورزشکاران دارد؛ بنابراین، هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی الگوی جابه‌جایی والیبالیست‌ها براساس رفتارهای حمایتی ادراکی مربی، حمایت و تعهد سازمانی بود. نمونه آماری پژوهش ۹۰ والیبالیست و مربی بودند که به صورت نمونه‌برداری قضاوتی و گلوله‌برفی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از نسخه اصلاح‌شده پرسش‌نامه تمایل به جابه‌جایی کیم (۲۰۰۷)، پرسش‌نامه حمایت سازمانی و حمایت ادراکی استنبرگ و همکاران (۱۹۹۶) و پرسش‌نامه تعهد سازمانی مایر و همکاران (۱۹۹۳) استفاده شد ($P \leq 0/05$). نتایج تجزیه و تحلیل عاملی نشان داد که هر سه مؤلفه حمایت باشگاهی ادراکی ($\beta = 0/86$)، رفتارهای حمایتی مربیان ($\beta = 0/88$) و تعهد باشگاهی ($\beta = 0/78$) تأثیر معناداری بر جابه‌جایی ورزشکاران داشتند. همچنین، نتایج آزمون رگرسیون حاکی از آن بود که عامل سازمانی ($\beta = 0/86$) ملاک پیش‌بین اصلی جابه‌جایی والیبالیست‌ها بود؛ بنابراین، با توجه به پیامدهای مخرب جابه‌جایی ورزشکاران نخبه، لزوم توجه مربی و مدیران عالی سازمان در به‌کارگیری سبک‌های حمایتی برای ماندگاری والیبالیست‌ها پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: حمایت ادراکی مربی، حمایت سازمانی، جابه‌جایی، تعهد باشگاهی.

مقدمه

وجود فضای حمایتی در سازمان‌ها مکانیسمی کارا است که در تمام سطوح سازمان با ایجاد و تقویت انگیزه، روحیه و آمادگی روانی و ذهنی، افراد را به پیشبرد اهداف مشترک سوق می‌دهد. مکمل جو حمایتی سازمانی، رویکردهای حمایتی مدیریتی، سبک و الگوهای رفتاری مدیران هستند که تأثیری مستقیم بر عملکرد فردی و سازمانی دارند (کالیدالیس و باحرن^۱، ۲۰۱۵). همین عوامل در قالب پدیده‌ای مشترک در حیطه سازمان‌های ورزشی، بستر ساز دستیابی به نتایج مورد نظر کادر مربیان و در نهایت موفقیت تیمی هستند؛ به طوری که نتایج پژوهش‌های انجام شده در حوزه سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی موفق، تأیید می‌کند که سبک رفتاری مربیان و میزان حمایت مدیران سطوح عالی سازمان از منابع انسانی متخصص، به عنوان عنصری مهم و تأثیرگذار بر همسوسازی اهداف فردی و سازمانی و به تبع آن، ایجاد مزیت رقابتی است (یان و تای^۲، ۲۰۱۸). از سوی دیگر، درآمدهای ناشی از انتقال ورزشکاران در کنار درآمدهای مربوط به حق پخش تلویزیونی و تبلیغات، از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر توسعه باشگاه‌ها هستند (استیری، حقیقی‌نیا، محمدکاظمی، رایجی، جاهد، ۲۰۱۰). درحقیقت، در حوزه ورزش، رابطه‌ای کلیدی بین مربیان و ورزشکاران برقرار است و صرف‌نظر از سطح و تجربه ورزشکاران، این رابطه نقش مهمی در بهره‌مندی از فرصت‌های ورزشی، در قالب رفتارهای حمایتی و با فراهم کردن فرصت برای انتخاب و شرکت در تصمیم‌گیری، خواهد داشت (یوسفی، صیادی، عباسی و عیدی‌پور، ۲۰۱۶)؛ بنابراین، زمانی که یک باشگاه ورزشی در قالب بازیکنان، کادر مربیان و مدیران برای کسب موفقیت در کنش متقابل قرار می‌گیرد، برای بهینه‌سازی اجرای ورزشی باید نیروها و فرایندهای درونی تأثیرگذار بر عملکرد را نیز مورد توجه قرار دهد (کشاورز، فراهانی و نجدسامی، ۲۰۱۴)؛ براین اساس، از اوایل قرن بیستم، بررسی درک ورزشکاران از میزان رفتارهای حمایتی مربیان و همچنین، پایبندی و تعهد مدیران عالی سازمان به عنوان مؤلفه‌ای اساسی در انتخاب و ترک نکردن باشگاه از سوی ورزشکاران، مورد توجه متخصصان ورزشی قرار گرفت. نتایج پژوهش‌های مختلف در زمینه تأثیر سبک‌های رفتاری استفاده شده مربیان حاکی از آن است که کاربرد شیوه‌های مربیگری که از رفتارهای حمایتی سطح بالایی برخوردارند، ضمانت زیادی را در دستیابی به اهداف مورد نظر فراهم می‌کند (حسینی‌نیا، آشوری و بحر العلوم، ۲۰۱۶)؛ ريسانن^۳، ۲۰۱۷). سبک مدیریتی امیدبخش، سبک مدیریت خدمت‌گزار^۴ و تحول‌گرا با تأکید بر برقراری ارتباط بی‌واسطه و توجه به نظرهای زیردستان و سبک مدیریتی عملگرا با آگاهی کارمندان از

-
1. Kalidass & Bahron
 2. Yuan & Ti
 3. Rissanen
 4. Servant Leadership

وظایف و مسئولیت‌های واگذار شده از سوی مدیران، به‌عنوان رویکردهای نوین مدیریتی از جمله مهم‌ترین شیوه‌های مدیریتی هستند که با توجه به خواسته‌های مدیریت عالی سازمان و همچنین، مهارت مدیران در سازمان‌ها و باشگاه‌های امروزی به‌کار می‌روند (تی‌سای و تای^۱، ۲۰۱۶). کاربردهای معنادار و چشمگیر رفتارهای حمایتی مربیان برای ایجاد پیامدهای مطلوب سازمانی، در پژوهش حسینی‌نیا، رحیم‌زاده، رادفر (۲۰۱۵) در بین باشگاه‌های هندبال کشور، مطالعه یوسفی (۲۰۱۶) در بررسی سبک‌های حمایتی- استقلال‌ی مربیان بین نوجوانان ورزشکار، پژوهش بسمی، ترک‌فر، آزادفدا (۲۰۱۶) در بین تیم‌های والیبالیست‌ها و مطالعه کشاورز و همکاران (۲۰۱۴) در بررسی سبک‌های مربیگری تیم‌های هندبال بانوان کشور در قالب پیامدهای افزایش کارآمدی، موفقیت تیمی، هویت‌بخش و تعهد اجرایی بررسی و تأیید شده‌اند. همچنین، براساس نتایج پژوهش وو، تی‌سای، یه^۲ (۲۰۱۴)، زمانی که مربیان رفتارهای حمایتی به‌موقع و مناسبی نداشته باشند، ورزشکاران نیز رفتارهای اجرایی غیرفعالی را به‌نمایش می‌گذارند. به اعتقاد این پژوهشگران، رابطه بین مربیان و ورزشکاران زمانی به راهبرد^۳ برد- برد تبدیل می‌شود که مربیان الگوهای رفتاری و ارتباطی کارا را برای دستیابی به موفقیت به‌کار گیرند. به اعتقاد آن‌ها، همدردی، اخلاق حرفه‌ای، محول کردن مسئولیت‌ها، نگرش مثبت کاری، توانایی انجام کار تیمی و درک دیگران در قالب ساختار شخصیتی آن‌ها، مهم‌ترین نیازهای رفتاری مربیان موفق هستند؛ اما به‌نظر می‌رسد که دست‌نیافتن به موفقیت سازمانی ناشی از سازگاری بین اهداف فردی و اهداف سازمانی، فقط پیامد کوتاه‌مدت این پدیده باشد و افراد برای ارضای نیازهای خود به‌سمت راهبرد جابه‌جایی^۴ تمایل پیدا می‌کنند. ازسوی دیگر، نتایج پژوهش‌های انجام‌شده در سازمان‌های کارا و موفق بیانگر آن است که این سازمان‌ها آمار جابه‌جایی زیادی ندارند. همچنین، اعتقاد مدیران عالی این سازمان‌ها در کاربرد شیوه‌های مدیریتی انگیزشی (تحولی) در تعیین اهداف مشترک و قابل حصول، تأثیری منفی بر قصد ترک و جابه‌جایی کارمندان داشته است (یان، زو و لی^۵، ۲۰۱۷). هرچند جابه‌جایی و ترک سازمان به‌صورت داوطلبانه و غیرداوطلبانه صورت می‌گیرد، در هر دو صورت از مراحل سه‌گانه فکرکردن جهت ترک^۶، جست‌وجوی جایگزین مناسب و درنهایت، قصد ترک یک سازمان^۷ پیروی می‌کند

-
1. Tsai & Tai
 2. Wu, Tsai, Yeh
 3. Strategy
 4. Turnover
 5. Yan, Zhu & Li
 6. Thoughts of Quitting
 7. Intention to Quit

(سولاموث و مهدیوسف^۱، ۲۰۱۸). سپری شدن این مراحل سبب می‌شود که سازمان‌ها مؤلفه اصلی حضور در صحنه رقابت را که همان سرمایه انسانی متخصص و باتجربه است، ازدست بدهند؛ بنابراین، ازدست دادن منابع انسانی باارزش و ماندگار علاوه بر اینکه سازمان را متحمل هزینه‌های مستقیم ناشی از خروج تخصص می‌کند، تأثیر منفی و مخربی بر مزیت رقابتی و تعهد اخلاقی و کاری خواهد داشت که به تبع آن، بهره‌وری سازمانی را کاهش می‌دهد (دباشی، نوری و عزیزی، دیباجی، ۲۰۱۷)؛ بنابراین، در چندسال اخیر، پژوهش‌های سازمانی که از رویکرد موفقیت‌بخشی برخوردار بودند، نقش عوامل سازمانی را هم‌راستای عوامل فردی و شغلی دانسته‌اند و معطوف به بررسی نقش عوامل درونی از قبیل حمایت سازمانی و مدیریتی و همچنین، میزان تعهد مدیران در جابه‌جایی سرمایه‌های انسانی شده‌اند (غفاری و آشوری، ۲۰۱۷). به اعتقاد سولاموث و مهدیوسف (۲۰۱۸)، رفتارهای حمایتی مدیران، پاداش سازمانی، نهادینه شدن ارزش‌های سازمانی، احساس مهم و باارزش بودن در موفقیت سازمانی، جبران خدمات اضافی، حمایت اجتماعی سازمانی و جو و فرهنگ سازمانی، مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر قصد جابه‌جایی کارمندان هستند. شجاعی، صادقی و دنکوب (۲۰۱۶) نیز بین کاربرد انواع سبک‌های مدیریتی حمایتی با ترک نکردن سازمان رابطه مستقیمی یافتند. به اعتقاد آن‌ها، بارزترین پیامد حفظ کارکنان اثربخش، در زمان چالش و رکود اقتصادی نمایان می‌شود؛ زیرا، استفاده نشدن از استعدادها و ظرفیت‌های این گروه از کارکنان، به نفع رقبا است؛ بنابراین، در دهه اخیر، مدیران عالی از رویکردهای رفتارهای حمایتی به شدت استقبال کرده‌اند؛ به عنوان مثال، رویکرد تحولی از طریق بهبود روحیه کاری، ایجاد وابستگی عاطفی، درونی کردن^۲ ارزش‌های سازمان از سوی کارکنان و ایجاد حس خودارزشی^۳ در موفقیت سازمانی، تأثیر منفی بر جابه‌جایی کارمندان داشته است (یان و همکاران، ۲۰۱۷). در همین راستا، دباشی و همکاران (۲۰۱۶) با طبقه‌بندی عوامل مؤثر در ترک کارمندان در قالب عوامل فردی، شغلی و سازمانی، بر لزوم توجه به متغیرهای سازمانی تأکید کردند. آن‌ها در نتایج پژوهش خود اظهار کردند که طبق نظریه تبادل اجتماعی، افراد در مقابل حمایت سازمانی ادراک شده خود را ملزم به جبران می‌دانند که این نقش را به صورت تعهد متقابل نسبت به ارزش‌ها و ماندگاری سازمانی ایفا می‌کنند؛ بنابراین، با توجه به اثرهای مخرب مستقیم و غیرمستقیم پدیده جابه‌جایی، شناسایی عوامل مؤثر در جابه‌جایی نیروی انسانی متخصص و کارآمد از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران امروزی است (ترسون^۴، ۲۰۱۷). در سازمان‌های ورزشی نیز همواره تلاش مدیران در جهت انعقاد قراردادهای بلندمدت با

-
1. Sulamuthu, Mohd Yusof
 2. Internalize
 3. Self-value
 4. Terason

ورزشکاران نخبه با هدف حضور در چرخه رقابت و کسب منافع اقتصادی مستقیم و غیرمستقیم بوده است. های، اسمیث و نیکلسون^۱ (۲۰۱۵) در نتایج پژوهش خود که در بخش‌های مختلف سازمان-های ورزشی دولتی و غیرانتفاعی^۲ انجام داده بودند، اظهار کردند که با توجه به تغییر ماهیت صنایع فعال در بخش ورزش و همچنین، وجود ذی‌نفع‌های متعدد از قبیل مربیان، ورزشکاران، هواداران و حامیان مالی به لزوم جذب، حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص با هدف حضور در بازار رقابتی بیش‌ازپیش تأکید شده است. ریسانن (۲۰۱۷) با انجام پژوهشی در زمینه بررسی دلایل جابه‌جایی شناگران اظهار کرد که فضای حاکم بر فرهنگ باشگاه، میزان حمایت باشگاهی و پاداش‌های پرداختی، مهم‌ترین عوامل جابه‌جایی شناگران بودند. ولز و پرچی^۳ (۲۰۱۱) نیز با تأکید بر لزوم آشنایی مربیان با شیوه‌های رفتاری و حمایتی نوین، کارایی‌نداشتن روش‌های سنتی و دموکراتیک را آشکار کردند. آن‌ها در مطالعه‌ای که در لیگ والیبال و سافت‌بال ایالات متحده انجام داده بودند، گزارش کردند که مربیان و کمک‌مربیان باشگاه‌هایی که تمایل بیشتری به استفاده از سبک‌های رفتاری و حمایتی داشتند، با میزان جابه‌جایی تیمی کمتری مواجه شدند و از تواتر موفقیت بیشتری نسبت به سایر باشگاه‌ها برخوردار بودند. از سوی دیگر، میزان تعهد سازمان در قبال نیروی انسانی کارا از مؤلفه‌های تأثیرگذار بر قصد جابه‌جایی و ترک کارکنان است. شناسایی و پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمانی، میزان تلاش برای دستیابی به اهداف و وفاداری برای ماندگاری در سازمان سه ویژگی اصلی تعهد سازمانی هستند (سولاموت و همکاران، ۲۰۱۸). در حیطه ورزش، تعهد ورزشی به معنی ساختار روان‌شناسی است که نشان‌دهنده عزم فرد به تداوم مشارکت در فعالیت‌های ورزشی است؛ بنابراین، مربیان باید از طریق اعمال رفتارهای حمایتی مناسب و به‌موقع، الزام‌های عملکردی ورزشکاران را توسعه دهند (حسینی و همکاران، ۲۰۱۶). نتایج پژوهش‌ها در مورد بررسی رابطه بین سبک‌های حمایتی مدیران، میزان جابه‌جایی و تعهد سازمانی مدیران تأیید می‌کند که نبود حمایت سازمانی و مدیریتی مطلوب و پایبند نبودن مدیران عالی سازمان به تعهداتی که در قبال نیروی انسانی دارند، عملکرد ضعیف و درنهایت، ترک و انتقال سازمانی را به همراه خواهد داشت (ریسانن، ۲۰۱۷؛ سولاموت و مهدیوسف، ۲۰۱۸)؛ بنابراین، وجود تعهد سازمانی مطلوب از طریق تأثیرگذاری بر انگیزش و رضایت شغلی، علاوه‌براینکه بستر ساز عملکرد عالی سازمانی است، جریان معکوسی از جابه‌جایی را در سازمان‌ها به همراه خواهد داشت (ترسون، ۲۰۱۷). در این راستا، تمرکز و توجه مدیران باشگاه‌ها در کسب موفقیت، مستلزم شناسایی عوامل مؤثر در استفاده درازمدت و به‌کارگیری

1. Hoye, Smieh & Nicholson
 2. Nonprofit Organization
 3. Wells & Parchey

بازیکنان با تمام توانایی و مهارت‌های آنها است که این موضوع نیز به نوبه خود نیازمند بسترسازی و نهادینه کردن فضای حمایتی از سوی باشگاه‌ها است (زرتشیان، احمدی و آزادی، ۲۰۱۲؛ حسینی و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین، با توجه به اهمیت تمایل به ترک و جابه‌جایی کارکنان که هم از جنبه انسانی و هم از جنبه بهره‌وری سازمانی خسارت‌های مالی فراوانی به سازمان وارد می‌شود، بررسی این پدیده در سه سطح فردی، سازمانی و شغلی پیش‌بینی‌کننده توانمندی برای شناسایی دلایل ترک سازمان از سوی نیروی انسانی است (دباشی و همکاران، ۲۰۱۶). در حوزه ورزش والیبال، با توجه به رشد چشمگیر والیبال ایران در رنکینگ جهانی و توجه بسیاری از مربیان و ورزشکاران غیرایرانی به لیگ والیبال کشور ایران، رشد سطح کیفی لیگ والیبال کشور از مهم‌ترین دغدغه‌های سیاست‌گذاران بخش ورزشی کشور در وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون ملی والیبال است. به نظر می‌رسد که با بررسی و واکاوی عوامل موفقیت باشگاه‌های صاحب‌نام می‌توان ادعان کرد که مجهز نبودن مربیان به شیوه‌های مربیگری حمایتی برای بهبود رابطه مربی- ورزشکار در کنار بی‌توجهی به تعهدات باشگاهی در قبال ورزشکاران، به عملکرد ضعیف و در نهایت، خروج از چرخه رقابت منجر می‌گردد. از سوی دیگر، باشگاه‌هایی که حضور در چرخه رقابت‌های ملی و بین‌المللی در برنامه درازمدت آنها قرار دارد، به دنبال آن هستند تا با اتخاذ سیاست‌ها و روش‌های مؤثر در حفظ و نگهداری بازیکنان باارزش و استفاده از مربیان آشنا به شیوه‌های مدیریتی پربازده، برای باشگاه مزیت رقابتی ایجاد کنند. در این زمینه، در پژوهش حاضر، میزان بروز رفتارهای حمایتی مربیان و تعهد سازمانی به عنوان عاملی مؤثر در حفظ و ترک نشدن والیبالیست‌ها بر اساس مدل تفهیمی ارائه شده در شکل شماره یک، بررسی و مطالعه شده است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات میدانی است که به صورت آمیخته در دو مرحله کیفی و کمی انجام شده است. نمونه‌های پژوهش حاضر ۷۵ نفر از والیبالیست‌های ساحلی و سالی سوپر لیگ کشور بودند که با یکی از باشگاه‌های ورزشی قرارداد رسمی داشتند و حداقل یک بار در طول دوران ورزشی خود پدیده جابه‌جایی را تجربه کرده بودند (جدول شماره یک). برای تدوین الگوی واقعی پژوهش، مرحله آغازین پژوهش به صورت کیفی تا دستیابی به اشباع نظری انجام شد (تعداد = ۱۵). در مرحله کیفی پژوهش سعی شد که از طریق انجام مصاحبه‌های نیمه‌سازمان یافته با ورزشکاران و نیز مربیان آگاه که از اطلاعات کافی از مفاد قرارداد باشگاهی و قوانین باشگاهی برخوردار بودند، گویه‌های تأثیرگذار بر متغیرهای مکنون پژوهش پیش‌بینی شوند. برای جمع‌آوری داده‌ها از نسخه اصلاح‌شده

پرسش‌نامه تمایل به جابه‌جایی کیم^۱ (۲۰۱۷) سه مؤلفه عوامل شخصی، عوامل محیطی و عوامل سازمانی، پرسش‌نامه حمایت سازمانی اداراکی استنبرگ^۲ و همکاران (۱۹۹۶)، پرسش‌نامه تعهد سازمانی مایر آلن و اسمیث^۳ (۱۹۹۳) و نسخه اصلاح‌شده پرسش‌نامه حمایت مدیریتی ادراکی^۴ استرنبرگر، استینگ‌هامبر، واندنبرگ، سوچارسکی و رودز^۵ (۲۰۰۲) که به صورت مقیاس لیکرت پنج‌ارزشی (یک = کاملاً مخالفم تا پنج = کاملاً موافقم) تنظیم شده بود، استفاده شد. در یک مطالعه راهنما، پژوهشگر پایایی درونی پرسش‌نامه‌ها را به روش آلفای کرونباخ تأیید کرد ($\alpha \geq 0.5/0 \leq 0.05$) (جدول شماره دو). برای بررسی بار عاملی گویه‌های متغیرها، پس از اطمینان از شاخص کفایت نمونه‌برداری^۶ و آزمون کرویت بارتلت^۷، با هدف اطمینان از روایی سازه‌ای و نکویی برازش مطلوب الگوی پژوهش (جدول شماره دو)، از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

جدول ۱- توزیع نمونه‌های حاضر در پژوهش

مرحله پژوهش	تعداد	روش نمونه‌گیری	تعداد پرسش‌نامه توزیعی	تعداد برگشتی
کمی	۷۵	هدفمند	۸۵	۶۷
کیفی	۱۵	قضاوتی و گلوله‌برفی	مصاحبه	-

جدول ۲- نتایج پایایی، روایی سازه و آزمون کی.ام.ا. متغیرهای مکنون پژوهش

ابزار پژوهش	تعداد گویه	پایایی	آزمون کی.ام.ا. کی	معناداری آزمون بارتلت	نتیجه
پرسش‌نامه تمایل به جابه‌جایی	۹	۰/۸۱	۰/۸۷۲	* ۰/۰۰۱	تأیید
پرسش‌نامه حمایت باشگاهی	۱۰	۰/۷۸	۰/۷۹۶	* ۰/۰۲۷	تأیید
پرسش‌نامه حمایت مدیریتی	۸	۰/۷۳	۰/۸۵۹	* ۰/۰۰۴	تأیید
پرسش‌نامه تعهد سازمانی	۶	۰/۷۹	۰/۸۲۷	* ۰/۰۴۳	تأیید

* $P \leq 0.05$

1. Kim
2. Eisenberger Perceived Support Organization Questionnaire
3. Meyer, Alen , Smith
4. Perceived Supervisor Support
5. Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski & Rhoades
6. Kaiser-Mayer-Olkin
7. Bartlett's Test of Sphericity

نتایج

هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی الگوی تمایل به جابه‌جایی والیبالیست‌ها براساس متغیرهای میزان حمایت باشگاهی، رفتارهای حمایتی مربی و تعهد سازمانی ادراک‌شده از سوی ورزشکاران بود. پس از استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۱ و اطمینان از توزیع طبیعی داده‌ها ($\text{Sig} < 0/05$) و ($z = 0/897$)، شاخص‌های مربوط به تحلیل نکویی برازش^۲ مدل انجام گرفتند. براساس مدل تفهیمی پژوهش (شکل شماره یک)، آزمون نکویی برازش مدل حاکی از حد مطلوب شاخص‌های مطلق نسبت کای‌دو به درجه آزادی (۲/۰۱)، شاخص نکویی برازش شاخص‌های تطبیقی: شاخص برازش هنجاری^۳، شاخص برازندگی تطبیقی^۴ و شاخص برازندگی فزاینده^۵ و شاخص‌های مقتصد: جذر برآورد واریانس خطای تقریب^۶ ($< 0/9$) بود و نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسب برخوردار می‌باشد (جدول شماره سه).

جدول ۳- شاخص‌های نکویی برازش الگوی پژوهش

شاخص‌ها / مدل‌ها	برآورد	دامنه مورد قبول	نتیجه برازش مدل
شاخص‌های مطلق	شاخص نکویی برازش خی دو / درجه آزادی	۰/۹۳ ۲/۰۱	مناسب مناسب
شاخص‌های تطبیقی	شاخص برازش هنجاری شاخص برازندگی تطبیقی شاخص برازندگی فزاینده	۰/۹۵ ۰/۹۸ ۰/۹۴	مناسب مناسب مناسب
شاخص‌های مقتصد	جذر برآورد واریانس خطای تقریبی	۰/۰۳ ۰/۱	مناسب

در تعیین تأثیر بار عاملی هریک از گویه‌ها بر متغیرهای آشکار و همچنین، تأثیر متغیرهای آشکار بر متغیر مکنون، تجزیه و تحلیل عاملی با استفاده از تحلیل مسیر انجام شد. نتایج تجزیه و تحلیل عاملی نشان داد که هر سه مؤلفه حمایت باشگاهی ادراکی ($\beta = 0/86$)، رفتارهای حمایتی مربیان ($\beta = 0/88$) و تعهد باشگاهی ($\beta = 0/78$) ضرایب رگرسیون استاندارد شده معناداری بر جابه‌جایی

1. Kolmogorov-Smirnov
2. Good Fit Index
3. Normed Fit Index (NFI)
4. Competitive Fit Index (CFI)
5. Increasing Fit Index
6. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

ورزشکاران دارند (جدول شماره چهار).

جدول ۴- نتایج تجزیه و تحلیل عاملی مؤلفه‌ها براساس مسیر الگوی مفهومی پژوهش

شماره گویه	ضریب مسیر	متغیر آشکار	ضریب مسیر	متغیر مکنون
۱	۰/۸۱	رفتارهای حمایتی مربیان	۰/۸۸	۰/۸۸
۲	۰/۷۹			
۳	۰/۸۴			
۴	۰/۸۶			
۵	۰/۸۲			
۶	۰/۷۸			
۷	۰/۸۵			
۸	۰/۸۷			
۱	۰/۷۸	حمایت باشگاهی ادراکی	۰/۸۶	۰/۸۶
۲	۰/۶۴			
۳	۰/۸۱			
۴	۰/۷۶			
۵	۰/۷۲			
۶	۰/۷۴			
۷	۰/۶۸			
۸	۰/۸۳			
۹	۰/۸۱			
۱۰	۰/۷۲			
۱	۰/۷۱	تعهد سازمانی ادراکی	۰/۷۸	۰/۷۸
۲	۰/۶۱			
۳	۰/۸۴			
۴	۰/۷۹			
۵	۰/۸۱			
۶	۰/۷۷			

تمایل به جابه‌جایی در ورزشکاران

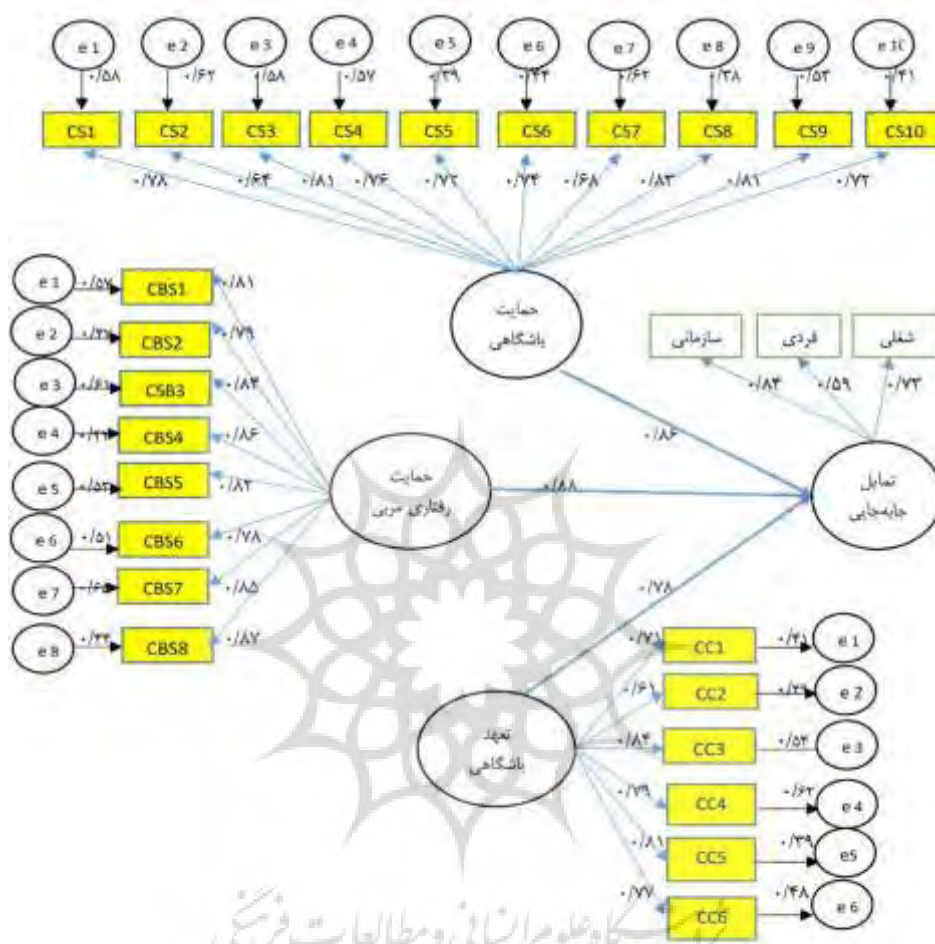


نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که رابطه معناداری بین حمایت باشگاهی ادراکی و متغیر مکنون وجود دارد. با توجه به مقدار ($P \leq 0/05$ و $\beta = 0/47$)، درصد قابل توجهی از واریانس ($R^2 = 0/39$)، توسط میزان ادراک ورزشکاران از حمایت باشگاهی (۳۹ درصد) تبیین می‌شود که نتایج آزمون آنوا نیز از فرضیه پژوهشی حمایت کرد ($P \leq 0/05$ و $F = 27/42$) (جدول شماره پنج). همچنین، نتایج تحلیل عاملی درخصوص تحلیل مسیر سه متغیر تمایل به جابه‌جایی حاکی از آن بود که عوامل سازمانی ($\beta = 0/84$) در مقایسه با عوامل فردی ($\beta = 0/59$) و عوامل محیطی ($\beta = 0/73$) از ضریب عاملی بالاتری در تبیین میزان جابه‌جایی ورزشکاران برخوردارند (شکل شماره یک).

جدول ۵- نتایج آزمون رگرسیون برای مؤلفه حمایت ادراکی باشگاهی ادراکی با جابه‌جایی ورزشکاران

متغیر وابسته	تمایل به جابه‌جایی
متغیر مستقل	حمایت ادراکی باشگاهی
ضریب انحراف استاندارد β	$+0/473^*$
R^2	$0/39$
R^2 Adjust	$0/148$
F	$27/42^*$
t	$+4/56^*$

$P \leq 0/05$



CBS: Coach Behaviors support, CS: Club support, CC: Club Commitment

RMSEA= ۰/۰۲, GFI=۰/۹۳, IFI=۰/۹۳, CFI= ۰/۹۸, df/χ²=۲/۰۱, NFI= ۰/۹۵

شکل ۱- چهارچوب مدل مفهومی پژوهش

بررسی میزان حمایت مربی ادراکی در قصد جابه‌جایی ورزشکاران نیز مؤید آن بود که این مؤلفه نیز ملاک پیش‌بین میزان جابه‌جایی ورزشکاران بود ($P \leq ۰/۰۵$ و $\beta = ۰/۳۰$). براساس نتایج آزمون رگرسیون ($R^2 = ۰/۴۷$)، مقدار ۴۷ درصد از واریانس کل به سطح ادراک ورزشکاران ناشی از رفتارهای حمایتی مربیان متعلق است که نتایج آزمون آنوا نیز فرضیه پژوهش را تأیید کرد ($F = ۲۴/۳۹$ و $P \leq ۰/۰۵$) (جدول شماره شش).

جدول ۶- نتایج آزمون رگرسیون برای مؤلفه حمایت مربی ادراکی با جابه‌جایی ورزشکاران

متغیر وابسته	تمایل به جابه‌جایی
متغیر مستقل	حمایت ادراکی باشگاهی
ضریب انحراف استاندارد β	$+0/305^*$
R2	0/47
R2Adjust	0/426
F	27/42*
t	$+5/71^*$

$P \leq 0/05$

درخصوص مؤلفه تعهد باشگاهی نیز نتایج آزمون مؤید تأثیر معنادار این مؤلفه بر قصد جابه‌جایی والیبالیست‌ها بود ($P \leq 0/05$ و $\beta = 0/36$). مؤلفه تعهد باشگاهی نیز ۳۷ درصد از واریانس تبیین را به خود اختصاص داد ($R^2 = 0/37$) که مقدار آزمون آنوا نیز حاکی از تأثیر معنادار متغیر آشکار بر متغیر مکنون بود (جدول شماره هفت).

جدول ۷- نتایج آزمون رگرسیون برای مؤلفه تعهد باشگاهی با جابه‌جایی ورزشکاران

متغیر وابسته	تمایل به جابه‌جایی
متغیر مستقل	حمایت ادراکی باشگاهی
ضریب انحراف استاندارد β	$+0/361^*$
R ²	0/37
R ² Adjust	0/317
F	27/42*
t	$+4/81^*$

$P \leq 0/05$

همچنین، نتایج آزمون رگرسیون گام‌به‌گام در تعیین ملاک پیش‌بین براساس متغیرهای برون‌زای شغلی، فردی و سازمانی نشان داد که عوامل سازمانی ($P \leq 0/05$ ، $\beta = 0/36$) تبیین‌کننده اصلی تمایل به جابه‌جایی ورزشکاران هستند (جدول شماره هشت).

جدول ۸- نتایج آزمون رگرسیون برای متغیرهای پیش‌بین جابه‌جایی باشگاهی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R ²	F	β	T
تمایل به جابه‌جایی باشگاهی	عوامل فردی	0/612			0/249	4/662*
	عوامل شغلی	0/578	0/64	23/49*	0/261	3/174*
	عوامل سازمانی	0/734			0/368	4/275*

$P \leq 0/05^*$

بحث و نتیجه‌گیری

محیط پویا و در حال تغییر سازمان‌های امروزی ایجاب می‌کند که سازمان‌ها برای حضور در چرخه رقابت، ترکیبی مناسب از مدیران متخصص و کارآمد و نیروی انسانی اثربخش را به همراه سیاست‌های حمایتی مؤثر برای جذب و حفظ منابع انسانی کارآمد به کار گیرند (علی، ۲۰۰۹؛ شجاعی و همکاران، ۲۰۱۶). در این بین، جابه‌جایی نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل بهره‌وری سازمانی، به طور گسترده‌ای از عواملی از قبیل میزان حمایت رفتاری مدیران ارشد، فضای سازمانی حاکم و سیاست‌های حمایتی سازمانی تأثیر می‌گیرد. درحقیقت، برخورداری از مدیریت کارا، نیروی انسانی متعهد و فضای صمیمی سازمانی، سه رکن اساسی سازمان‌هایی هستند که توانسته‌اند در عرصه رقابت بین‌المللی از رقبای خود پیشی بگیرند (ایسنبرگ و همکاران، ۲۰۰۲؛ یان و تای، ۲۰۱۸). در حیطه سازمان‌های ورزشی، شالوده موفقیت به طور انکارناپذیری بر کیفیت ارتباط ورزشکاران با باشگاه‌ها و پایبندی مدیران باشگاهی به تعهدات تیمی و فردی استوار است؛ به نحوی که ماهیت این ارتباط تعیین‌کننده انگیزش، رضایت، عملکرد و تصمیم به ماندگاری ورزشکار است (یوسفی و همکاران، ۲۰۱۶)؛ بنابراین، با توجه به اهمیت ترک باشگاه از سوی ورزشکاران بر مبنای رفتارها و سیاست‌های حمایتی باشگاه و تأثیرات آن بر موفقیت باشگاه‌ها، در پژوهش حاضر، الگوی جابه‌جایی والیبالیست‌های نخبه براساس رفتارهای حمایتی باشگاه تدوین شد. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معنادار و منفی بین حمایت باشگاهی ادراکی ($\beta = 0.47, R^2 = 0.39, P \leq 0.05$) و سبک‌های مربیگری رفتار حمایتی مربیان با قصد جابه‌جایی ورزشکاران ($R^2 = 0.47, P \leq 0.05$) وجود دارد که این یافته با مطالعات بسمی و همکاران (۲۰۱۶)، یوسفی و همکاران (۲۰۱۶)، حسینی‌نیا و همکاران (۲۰۱۵) و غفاری و آشوری (۲۰۱۷) هم‌خوانی داشت؛ مبنی بر اینکه ارتباط معناداری بین میزان استفاده مربیان و مدیران از شیوه‌هایی که از ملاحظات رفتاری حمایتی - قابل توجهی برخوردار بودند، وجود داشت. القحطانی^۱ (۲۰۱۵) در بررسی عوامل مؤثر در جابه‌جایی نیروی انسانی، هفت عامل تعهد سازمانی، رضایت شغلی، وجود فرصت‌های آموزشی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، حمایت ادراک‌شده سرپرست، جو سازمانی، عدالت سازمانی و فرصت‌های ارتقا را مؤثر می‌داند؛ اما به اعتقاد وی، پاداش‌های غیرمادی از قبیل حمایت ادراکی سازمانی و مدیریتی به همراه جو سازمانی مطلوب و متغیرهای مرتبط با شغل تأثیر بسزایی بر نبود تصمیم جابه‌جایی نیروی انسانی دارد که این یافته‌ها در پژوهش حاضر نیز تأیید شدند؛ بنابراین، ترک خدمت منابع انسانی و به‌ویژه نیروی کار متخصص برای سازمان پرهزینه، مشکل‌آفرین و تهدیدکننده کارایی سازمان است (غفاری و آشوری، ۲۰۱۷). در همین راستا، زردتشیان و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی

به بررسی تأثیر حمایت رفتاری مربیان بر انگیزش و تعهد هندبالیست‌های حرفه‌ای پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها تأیید کرد، مربیانی که از سبک‌های مربیگری حمایتی بهره می‌برند، به‌طور مؤثری قادرند تعهد هندبالیست‌ها را در انجام وظایفی فراتر از مسئولیت‌های محول‌شده برانگیزانند. نروزی، کوزه‌چیان و تندنویس (۲۰۱۲) نیز در بررسی تأثیر سبک‌های رفتاری- حمایتی بر تعهد اجرایی شمشیربازان نخبه اظهار کردند که علاوه‌براینکه مربیان تیم‌های موفق در مقایسه با سایر تیم‌ها تمایل بیشتری به استفاده از سبک‌های حمایتی دارند، ورزشکارانی که زیر نظر مربیان رفتار حمایتی فعالیت می‌کنند، از میزان تعهد عملکردی بالایی برخوردار هستند. در همین راستا، مطابق با اظهارهای ورزشکاران که در مرحله مصاحبه حضور داشتند، برخورداری از کادر مربیان متخصص که با اثرها و لزوم کاربرد رفتارهای حمایتی آشنایی دارند و مهم‌ترین مواردی است که در الگوهای رفتاری مربیان والیبالیست‌ها به آن توجه می‌کنند؛ حتی بنابر اظهارهای برخی از ورزشکاران، پس از ترک یک باشگاه، انتخاب باشگاه جدید به‌طور چشمگیری متأثر از وجود کادر خوبی از مربیانی^۱ است که بستر لازم را برای یادگیری بیشتر و توسعه مهارت‌ها فراهم می‌کنند و نقش فعالی در این زمینه ایفا می‌کنند. همچنین، براساس نظر یکی از والیبالیست‌ها که سابقه قرارداد و حضور در چندین باشگاه را داشت، توانایی مربیان در مدیریت کردن شرایط حساس^۲ در رویدادهای ورزشی، از ویژگی‌های رفتاری - حمایتی مربیان است که مکمل رفتارهای بازخوردی مربیان است. بیشتر مطالعات به متغیرهای سازمانی و شغلی به‌عنوان مؤلفه اصلی جابجایی ورزشکاران اشاره کرده‌اند؛ اما یان و تای^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی مشابه میزان جابجایی فوتبالیست‌ها را براساس رابطه مربی- ورزشکار بررسی کردند. نتایج پژوهش وی حاکی از وجود رابطه منفی بین رفتارهای حمایتی مربیان و جابجایی فوتبالیست‌ها بود؛ اما براساس نظرخواهی از فوتبالیست‌ها، آن‌ها فقط زمانی به جابجایی باشگاهی فکر می‌کنند که از سوی مربیان بازخوردهای مرتبط با بهبود عملکرد و اجرا دریافت نکنند و برای بازه زمانی مشخصی، فرصت حضور در مسابقه اصلی نداشته باشند، به نظر می‌رسد که سطح عملکرد، سن و تجربه فوتبالیست‌های مورد مطالعه در پژوهش یان از دلایل اصلی تفاوت یافته مطالعه وی با یافته‌های پژوهش حاضر باشد؛ زیرا، پژوهش وی روی فوتبالیست‌های دانشگاهی انجام شده بود؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که مطالعه پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه علاوه‌براینکه بسیاری از مشکلات موجود بین ورزشکاران و باشگاه‌ها را حل می‌کند، تضمین‌کننده منافع مدیران ارشد سازمان و سایر ذی‌نفع‌های فعال در زمینه رویدادهای ورزشی نیز است. درحقیقت، مهم‌ترین جنبه رابطه خوب مربی- ورزشکار، توانایی مربی در درک ورزشکار و کاربرد سبک مربیگری با توجه به

-
1. Well-Managed Coaching
 2. Handling Difficult Situation
 3. Yan & Ti

مناسب‌بودن آن با نیازهای رفتاری و مهارتی ورزشکاران است (نوربخش و بزلارود، ۲۰۱۵). در پژوهشی مشابه، کشاورز و همکاران (۲۰۱۴) علاوه بر توجه و تأکید بر سبک‌های مربیگری که بر پایه ملاحظات رفتاری-حمایتی و مشارکت ورزشکاران در تعیین اهداف تیمی هستند، گزارش کردند که در لیگ برتر هندبال بانوان مربیانی که از سبک مربیگری تحولی بهره می‌برند، در مقایسه با سایر مربیان سطوح بالایی از تعهد ورزشی را از طریق هویت‌بخشی به مجموعه بازیکنان و کادر تیمی ایجاد می‌کنند. در همین راستا، استیری و همکاران (۲۰۱۰) در مقایسه وضعیت لیگ حرفه‌ای فوتبال ایران با کشورهای از قبیل ژاپن و کره و بررسی عوامل ارتقادهنده آن با تأکید بر نقش بارز بازاریابی ورزشی در ارتقای لیگ، اظهار کردند که برخوردار نبودن از لیگی پویا که دربرگیرنده عواملی از قبیل پوشش رسانه‌ای مطلوب، وجود کانال‌های ماهواره‌ای با درج نام باشگاه‌ها و سازمان لیگ و نیز تأسیس کانون هواداران از طریق باشگاه‌های ورزشی باشد، از خلأهای موجود در ایجاد فضای حمایتی توسط سازمان‌های ورزشی است.

اسکلان، کارپنتر، شمیتس و کیلر^۱ (۲۰۱۲) نیز با مطالعه روی بازیکنان تیم‌های ورزشی مختلف گزارش کردند که ورزشکاران درقبال ادراک حس حمایتی از سوی باشگاه و مربیان، رفتارهای متعهدانه بیشتری را از خود بروز می‌دهند. یافته‌های مطالعات حمایت رفتاری مربیان و تأثیرات مثبت آن بر ورزش‌های جانبازان و معلولان نیز اثبات شده است. باناک، سابیستون و بلوم^۲ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای حمایتی مربیان در بین ورزشکاران تیمی و انفرادی پارالمپیک» به این نتیجه رسیدند که دستیابی به موفقیت در این گروه از ورزشکاران، به شدت به کیفیت رفتارهای حمایتی مربیان وابسته است که این یافته در راستای نتایج پژوهش حاضر بود.

نتایج تأثیر حمایت رفتاری و سازمانی بر جابه‌جایی کارکنان، در سازمان‌های غیرورزشی نیز به نتایج مشابهی اشاره دارد. کالیداس و همکاران^۳ (۲۰۱۵) معتقدند که کیفیت رابطه مربی-ورزشکار در سازمان‌های خصوصی که برنامه‌های رقابتی خود را منطبق با سیاست‌های اقتصادی ویژه‌ای تنظیم می‌کنند، از حساسیت خاصی برخوردار است؛ بنابراین، شناسایی عوامل مؤثر در جابه‌جایی نیروی انسانی به دلیل هزینه‌های ناشی از آموزش و زمان موردنیاز برای اجتماعی‌شدن نیروی جدید از یک سو و خروج تخصص و تجربه بارز از سوی دیگر، از اولویت‌های اصلی مدیران ارشد در سازمان‌های خصوصی و غیرانتفاعی هستند؛ بنابراین، حمایت سازمانی با تقویت تعهد اخلاقی کارکنان، بستر ساز پذیرفتن نقش‌های مازاد از سوی کارکنان است؛ بر این اساس، در حوزه سازمان‌ها و باشگاه‌های ورزشی، ادراک ورزشکاران از رفتارهای حمایتی مربی و تعهد سازمانی فعال‌کننده

1. Scanlan, Carpenter, Schmidt & Keeler
2. Banack, Sabiston, & Bloom
3. Kalidass

متغیری میانجی به نام انسجام تیمی است. در پژوهش‌های متعدد بر این واقعیت تأکید شده است که انسجام تیمی بالا در ورزش‌های گروهی تاحدزیادی از رفتارهای حمایتی و فضای حاکم تیمی تأثیرپذیر است که این عامل به‌عنوان یک کاتالیزور علاوه بر افزایش تعهد اجرایی ورزشکاران، تمایل به جابه‌جایی ورزشکاران را به‌حداقل می‌رساند. بسمی و همکاران (۲۰۱۶)، نوربخش و همکاران (۲۰۱۵) و حسینی‌نیا و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی تأثیر انواع سبک‌های مربیگری حمایت‌مدار از قبیل سبک رهبری تحولی و سبک رهبری خدمت‌گزار، رابطه معناداری را بین بروز الگوهای رفتاری - حمایتی با انسجام تیمی و اثربخشی ورزشکاران گزارش کرده‌اند که تأثیرات آن بر تعهد ورزشکاران در اجرای وظایف تیمی و ماندگاری طولانی‌مدت محسوس است. وو و همکاران (۲۰۱۴) نیز بر تأثیرات مثبت رفتارهای حمایتی مربیان بر انسجام تیمی و به‌تبع آن، ایفای نقش‌های مسئولیتی^۱ بیشتر در فوتبالیست‌ها تأکید داشته‌اند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، تأثیر معنادار متغیرهای فردی، سازمانی و شغلی بر جابه‌جایی ورزشکاران بود که براساس جدول شماره هشت، با استفاده از آزمون رگرسیون گام‌به‌گام، وجود و جهت روابط میان متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی، بهترین ترکیب از متغیرهای پژوهش برای تبیین قصد جابه‌جایی ورزشکاران مشخص شده است. براساس نتایج آزمون رگرسیون، به‌ترتیب عوامل سازمانی، شغلی و فردی ملاک پیش‌بین‌کننده خوبی برای تمایل به جابه‌جایی والیبالیست‌ها بودند؛ هرچند طبق اظهارات جامعه کیفی پژوهش، عواملی از قبیل میزان رضایت شغلی، تعارض شغل - خانواده و توجه به تسهیلات رفاهی خانواده از سوی باشگاه‌ها، در قالب عوامل فردی و شغلی بر جابه‌جایی والیبالیست‌ها تأثیرگذار هستند که این مؤلفه‌ها در پژوهش ريسانن^۲ (۲۰۱۷) به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر ترک باشگاه‌های شنا توسط شناگران از مهم‌ترین متغیرها بودند؛ اما نتایج تحلیل عاملی اکتشافی مؤید آن بود که عوامل سازمانی ($\beta = 0.73$) مهم‌ترین متغیر تبیین‌کننده جابه‌جایی باشگاهی از سوی والیبالیست‌ها هستند که این یافته‌ها با مطالعات دباشی و همکاران (۲۰۱۶) و کشتگر، صلاح‌الدین و نوبخت (۲۰۱۷) همسو بود. در بررسی عوامل سازمانی در سازمان‌های ورزشی، سطح استانداردسازی^۳ در قالب وظایف و مسئولیت‌های واضح و مشخص، به‌عنوان یکی از عوامل مهم در ترک سازمانی، علاوه بر اظهارات جامعه کیفی، در مطالعات مختلف بررسی شده است و بر آن تأکید گردیده است؛ بنابراین، به‌نظر می‌رسد که متغیرهای سازمانی که در قالب ویژگی‌های شغلی مطرح می‌شوند، پیش‌بینی‌کننده توانمندی برای رفتارها و تصمیم‌های کاری و سازمانی هستند؛ زیرا، بدون واسطه با رفتارهای مربوط به ترک شغل در ارتباط هستند (دباشی و همکاران، ۲۰۱۶؛ کشتگر

-
1. Role Involvement
 2. Rissanen
 3. Formalization

و همکاران، ۲۰۱۷)؛ البته مهم‌ترین موضوعی که در ارتباط با وجود فضای حمایت سازمانی مطرح است، بهبود اشتیاق شغلی کارمندان است که در حوزه ورزش، در قالب تلاش ورزشکار برای استفاده از تمام توانایی خود برای کسب رضایت و دستیابی به اهداف موردنظر مربی است. در این زمینه شیخ شبانی و اصلان‌پور (۲۰۱۲)، اظهار کردند که تدوین سیاست‌های حمایتی توسط سازمان با تأثیرگذاری بر اشتیاق شغلی افراد، جریان معکوسی از جابه‌جایی سازمانی را به همراه خواهد داشت که این موضوع نیز هم‌راستا با فرضیه جابه‌جایی والیبالیست‌ها براساس متغیرهای سازمانی در پژوهش حاضر بود. این یافته را می‌توان با تأکید بر نظریه تبادلات اجتماعی بین فرد و سازمان تبیین کرد. به عبارتی، زمانی که سیاست‌ها و فضای سازمانی با ارائه حمایت‌های سازمانی مناسب، نگرش مثبت و حالات ذهنی مطلوبی ایجاد می‌کنند، اشتیاق شغلی فرد در مقابل تعهد سازمانی مدیران سازمانی بالا خواهد رفت و پیامدهای شغلی، فردی و سازمانی مطلوبی را به همراه خواهد داشت. به عبارتی، افراد در مقابل ادراک حمایتی بالا، نوعی احساس جبران در خود احساس می‌کنند که این احساس به پرورش تعهد فرد در مقابل سازمان منجر می‌گردد و در این فرایند فرد تمایل به کناره‌گیری و ترک سازمان را در خود سرکوب می‌کند (بسمی و همکاران، ۲۰۱۶). در بررسی عوامل فردی، نارضایتی ورزشکاران از محیط سازمانی که به شکل نارضایتی از رفتارهای سرپرست‌ها، محیط کاری غیرکارکردی و توانایی نداشتن افراد در تأثیرگذاری بر شغل مطرح می‌شود، در مطالعات متعدد اشاره شده است (زرتشیان و همکاران، ۲۰۱۲؛ ريسان، ۲۰۱۷؛ ترسون، ۲۰۱۷). دریافت‌نشده حمایت مناسب از سوی مربیان برای حفظ منافع ورزشکاران و ارائه‌نشده رفتارهای بازخوردی مناسب برای بهبود عملکرد، از جمله مواردی بودند که جامعه کیفی پژوهش به آن‌ها اشاره کردند؛ هرچند به اعتقاد برخی از ورزشکاران حاضر در مرحله مصاحبه، بی‌اعتمادی مربیان به توانایی‌های اجرایی ورزشکاران و در برخی موارد رعایت‌نشده عدالت مدیریتی در استفاده از یک ورزشکار با وجود شایستگی عملکردی، از دلایل اصلی ترک باشگاه هستند که در برخی از پژوهش‌ها به آن‌ها اشاره شده است (نوروزی و همکاران، ۲۰۱۲). عوامل شغلی از دیگر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر جابه‌جایی والیبالیست‌ها بودند. در این گویه مواردی از قبیل وجود سیاست‌های پاداشی، جبران خدمات، ارتباط کاری و قدردانی بررسی شدند که به اعتقاد نمونه‌های پژوهش، سیاست‌های تشویقی و جبران خدمات به صورت ارائه تسهیلات اجتماعی و واگذاری مسئولیت تیمی (مثلاً به‌عنوان کاپیتان یا مشاوره گرفتن در تنظیم چیدمان تیم) از مواردی هستند که سبب ماندگاری ورزشکاران می‌شوند. در پژوهش رینانسن (۲۰۱۸) نیز دستمزد پرداختی به شناگران تأثیری مستقیم بر ماندن یا ترک ورزشکاران داشت که این یافته با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌خوانی داشت. در خصوص مؤلفه ارتباط کاری کارا که در سازمان‌های ورزشی به شکل روابط دوستانه و صادقانه ورزشکار- مربی مطرح

می‌شود، پیامدهای آن در راستای بهبود کارآمدی تیمی و انسجام تیمی پدیدار می‌شوند که در پژوهش‌های حسینی‌نیا و همکاران (۲۰۱۲) و بسمی و همکاران (۲۰۱۶) به اثبات رسیده‌اند و با نتایج پژوهش حاضر همسو هستند؛ بنابراین، با استناد به نتایج پژوهش حاضر و سایر پژوهش‌ها می‌توان بیان کرد که ارائه رفتارهای حمایتی توسط کادر مربیان پیامدهای مستقیم و غیرمستقیم مفیدی برای باشگاه‌ها خواهد داشت که برآیند این عواقب مثبت را می‌توان در کسب پیروزی و حضور در چرخه رقابت مشاهده کرد؛ به‌صورتی که براساس اظهارات چند والیبالیست نخبه حاضر در مرحله مصاحبه نیز بروز رفتارهای حمایتی از سوی مربی، تقویت‌کننده تعهد ورزشکاران در استفاده از تمام توانایی و مهارتشان در جهت اهداف تیمی است که این ویژگی یک مشارکت ذاتی است که در برخی موارد با وجود صرف پاداش‌های مالی خیره‌کننده از سوی باشگاه‌ها نیز محقق نشده است؛ بنابراین، از آنجایی که شرکت در رویدادهای ورزشی والیبالیست در سطح حرفه‌ای متضمن هزینه‌های هنگفت مالی در بخش جذب ورزشکار، جذب مربی و هزینه‌های تسهیلاتی است، به مدیران باشگاه‌ها چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی توصیه می‌شود که به بررسی شیوه‌های مربیگری مربیان در ارائه رفتارهای حمایتی، در کنار سایر متغیرهای سازمانی و محیطی به‌عنوان عامل تعیین‌کننده استفاده درازمدت از ورزشکاران نخبه و بازگشت سرمایه توجه کنند. همچنین، با الهام از نتایج این پژوهش توصیه می‌شود که تدوین سیاست‌های تشویقی در قبال عملکرد بهینه ورزشکاران، ایجاد و توسعه فضای باشگاهی صمیمی با برقراری روابط کاری مناسب با هدف تقویت انسجام تیمی و به تبع آن، اثربخشی گروهی، تقدیر از ورزشکاران حیاتی باشگاه و هویت‌بخشی و تقویت حس خودارزشی که بسترساز بیشترین تلاش والیبالیست‌ها در راستای دستیابی به اهداف موردنظر مربی است و نیز برگزاری کارگاه‌های آموزشی درباره آشنایی مربیان والیبالیست فعال در قطب‌های والیبالیست کشور و همچنین، مربیان تیم‌های پایه، راهبردی کارا برای افزایش تعهد عملکردی ورزشکاران هستند.

References

1. Ali, N. (2009). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. *Journal of Managerial Sciences*, 2(2), 239-52.
2. Alkahtani, A. H. (2015). Investigating factors that influence employee's turnover intention: A review of existing empirical works. *International Journal of Business and Management*. 10(12), 152-66.
3. Soleymani, B. F., Ganjouei, F. A., & Safania Shojaei, V. (2012). Competitive balance in Iranian Premier Wrestling League. *World Applied Sciences Journal*, 18(5), 681-3.
4. Banack, H. R., Sabiston, C. M., & Bloom, G. A. (2011). Coach autonomy support, basic need satisfaction, and intrinsic motivation of Paralympic athletes. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 82(4), 722-30.

5. Basmi, M., Torkfar, A., & Azadfada, Sh. (2016). Relationship between servant leadership style and team cohesion of female volleyball teams. *Journal of Sport Management and Behavior Science*, 11(21), 148-39. (Persian).
6. Dabashi, F., Nuri, A., Arizi, A. B., & Dibaji, H. R. (2016). Prediction of employees' employment tendency based on individual, occupational and organizational factors. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 17(2), 45-54. (Persian).
7. Estiri, M., Haghighia, M., Mohammadkazemi, R., Rayej, H., & Jahed, M. (2010). Promotion in Iran's Football Pro-League: Important but weak. *International Journal of Applied Sport Science*, 22(1), 59-79.
8. Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-73.
9. Ghafari, S. H., & Ashuri, M. (2017). Determining the role of organizational bullying in relation to job stress and the desire to quit officers in sports and youth departments. *Research Behavioral Management in Sport*, 4(4), 129-39. (Persian).
10. Hoseininia, S. R., Rahimzadeh, M., & Radfar, B. (2015). The relationship of servant leadership style of coach with team efficiency and athlete satisfaction. *Sport Management*, 8(3), 467-80. (Persian).
11. Hoseininia, S. R., Ashure, S., & Bahrolulum, H. (2016). Relationship between the behavior of leaders at the same level as the team's commitment and effectiveness in futsal players of Shahrood. *Research Behavioral Management in Sport*, 3(9), 59-67. (Persian).
12. Hoye, R., Smith, A. C., Nicholson, M., & Stewart, B. (2015). *Sport management: Principles and applications*. New York: Routledge.
13. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-51.
14. Kalidass, A. W., & Bahron, A. (2015). The relationship between perceived supervisor supports, perceived organizational support, organizational commitment and employee turnover intention. *International Journal of Business Administration*, 6(5), 115-24.
15. Keshavarz, L., Farahani, A., & Najdsamie, M. (2014). Relationship coach's Leadership style of the Premier League teams with the sporting identity of elite female handball players of Iran. *Research Behavioral Management*, 1(4), 69-78. (Persian).
16. Keshtgar, N., Salahedin, N. B., & Nobakht, Z. (2017). The relationship between perceived organizational support and organizational performance through the role of organizational mediation in sport and youth. *Research Behavioral Management*, 4(3), 117-25. (Persian).
17. Kim, Soojin; KIM, Jeong-Nam; RHEE, Yunna (2017). Determinants of employee turnover intention: Understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization-employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*. 22, (3), 308-28.
18. Noorbaksh, P., & Bazlarod, S. (2015). Relationship between coaching styles with athletic identity and satisfaction. *Journal of Sport Management and Behavior Science*, 12(24), 121-34. (Persian).

19. Nurouzi, S. R., Kozehchian, H., & Tondnevis, F. (2012). Relationship between coaching coaching styles and motivation for the progress of the elite Judaists. *Research Sport Management*, 14(6), 174-95. (Persian).
20. Rissanen, A. (2017). An investigation voluntary employee turnover and retention factors in sport organization. *International Business and Entrepreneurship*, 2017, 14(5), 61-78.
21. Scanlan, T. K., Carpenter, M., Schmidt, S., & Keeler, Ch. (2012). The sport commitment model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 1-15.
22. Sheykhshabani, H., & Aslanpoor, J. K. (2012). The role of the mediator of career aspirations in the relationship between psychology and self-assessment with job performance and job turnover. *Job and Organizational Counseling*, 4(11), 13-32. (Persian).
23. Shojai, S., Sadeghi, M., & Dankub, M. (2016). Investigating the relationship between original leadership and turnover Intention with mediating leadership in Bullying. *Organizational Behavior Studies*, 5(1), 65-91. (Persian).
24. Sulamuthu. GA, Mohd Yusof. H. (2018). Leadership style and employee turnover intention. Paper presented at the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Bandung, Indonesia.
25. Terason, S. (2017). Management turnover intention as a result of leadership behavior: Job satisfaction and organization commitment. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(1), 165-83.
26. Tsai, H. T., & Tai, Y. N. (2016). Would corporate social responsibility affect consumers' attitudes towards brand and purchase behavior? Buyer-seller guanxi as the moderator. *Revista de Cercetare si Interventia Sociala*, 53, 272-87.
27. Wells, J. E., & Pearchey, J. W. (2011). Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with leader matter? *Team Performance Management*, 17(1), 23-40.
28. Wu, T. J., Tsai, H. T., & Yeh, S. P. (2014). The role of manager's locus of control between perceived guanxi and leadership behavior in family business. *Revista International de Sociologies*, 72(EXTRA 2), 87-104.
29. Yan, S., Zhu, Z. Q, & Li, S. B. (2017). Short-track speeding skating coaches' transformational leadership behaviors and athletes' role involvement: The mediation effect of the trust on coaches. *Journal of Guangzhou Sport University*, 37(1), 28-33.
30. Yuan, W., & Ti, H. (2018). Transformational leadership behavior and turnover intention in china physical education. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(9), 6357-68.
31. Yusefi, B., Abasi, H., Sayadi, M., & Eidipoor, K. (2016). Investigating supportive-autonomy coaches style with coach-athlete relationships in adolescent athletes in Kermanshah. *Research Behavioral Management*, 3(9), 11-8. (Persian).
32. Zartoshtian, S. H., Ahmadi, B., & Azadi, A. (2012). Investigating the relationship between supportive-self comrade leadership self-motivation and sport commitment in elite Handball players. *Journal of Sport Management and Behavior Science*, 3(19), 75-89. (Persian).

استناد به مقاله

قرلسفلو، حمیدرضا. (۱۳۹۸). الگوی تمایل به جابه‌جایی والیبالیست‌ها براساس سبک حمایت رفتاری مربی، حمایت و تعهد باشگاهی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱ (۵۶)، ۸۰-۱۵۹. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2019.6259.2270

Ghezelsefloo, H.R. (2019). Model of Volleyball Player's Turnover Intention Based on Coach Behavioral Support, Club's Support and Organizational Commitment. Sport Management Studies. 11 (56): 159-80. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2019.6259.2270

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Model of Volleyball Player's Turnover Intention Based on Coach Behavioral Support, Club's Support and Organizational Commitment

H.R. Ghezelsefloo¹

1. Assistant Professor of Sport management, University of Gonbad Kavous, Goletan Province, Gonbad Kavous

Received: 2018/08/13

Accepted: 2019/02/16

Abstract

Presence of supportive atmosphere in the form of organizational variables and coach- athletic relationships, while making an optimal executive commitment, had significant effect on athlete's turnover. Therefore, the main purpose of research was designing model of volleyball player's turnover intention based on coach behavioral support, club's support and organizational commitment. Sample size consist of N= 90 volleyball players and coaches, that selected with snowball and cognitive sampling method. To collect data, Kim (2007) turnover intention questionnaire, modified version of Eisenberger (1996) perceived organizational support and perceived supervisor support and Meyers (1993) organizational commitment questionnaire used. The results showed that all three variables, perceived organizational support ($\beta=0.86$), perceived supervisor Support ($\beta=0.88$) and organizational commitment ($\beta=0.78$) had significant effect on turnover intention. Also, the results of the regression test indicated that organizational factors ($\beta=0.86$) were the main predictor of volleyball player's turnover. So, with consider to destructive outcomes of the turnover in elite athletes, necessity for attention in applying supportive styles by coach and top managers of the organization, for retain of volleyball players are recommended.

Keywords: Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Turnover, Club Commitment.

1. Email: h_ghezel@yahoo.com