

تأثیر ابعاد سرمایه فرهنگی بر ترک شغل کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور؛ اثر میانجی کژتابی سازمانی ادراک شده

آرمیتا فداکار^۱، سید صلاح الدین نقشبندی^{۲*}، محسن باقریان فرح آبادی^۲

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران ۲- استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و

تحقیقات تهران، گروه تربیت بدنی، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۰۲

The effect of Cultural Capital Dimensions on the Turnover Intention in the Employees of Ministry of Sport and Youth; the Mediator Effect of Organizational Anomie

Armita Fadakar¹, Seyed Salahedin Naghshbandi^{2*}, Mohsen Baqerian Farahabadi²

1-MA of sport management at Islam Azad University of Tehran, Science and Research Branch, Iran 2-Assistance Professor of Sport Management, Dept. of Physical Education, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

Received: (2019/07/10) Accepted: (2019/09/24)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of cultural capital dimensions on job vacancies of employees of sport and youth departments of the country with regard to perceived organizational noise. 3 main constituents studied in this research: Perceived organizational gesture, job vacancies & cultural capital. The present study was the nature and in terms of method, correlation. The statistical population of this study includes the employees of ministry of sport and youth. according to the Cochran formula and the maximum variance among the variables of the research, was equal to 256 people. for collect data used 3 standard questionnaires. the methods used in descriptive statistics such as Absolute Frequency Distribution Tables, mean for the purpose of studying and comparing the information collected through the questionnaire, and also in the inferential statistics section, using the SPSS and LISREL software as mentioned, were used. To investigate the normality of the data, Kolmogorov-Smirnov test, confirmatory factor analysis test to confirm the validity of the questions and identify the key factors of each component and the model of the structural equation model to investigate the fit of the research model, with the data collected using It's been effortless. Results indicate that all research hypotheses have been confirmed. cultural capital has an impact on the job vacancy of the employees of the sport and youth departments of the country due to the perceived organizational intermediary effect.

Keywords

Cultural Capital, Vacant Job, Perceived Organizational Dilemma

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر ابعاد سرمایه فرهنگی بر ترک شغل کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور با توجه به کژتابی سازمانی ادراک شده می باشد. سه سازه اصلی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته اند عبارتند از: سرمایه فرهنگی، ترک شغل کارکنان، کژتابی سازمانی ادراک شده. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از نظر روش، همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق کارکنان وزارت ورزش و جوانان می باشد. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه بندی بود. حجم نمونه نیز با توجه به فرمول کوکران و ماکسیمم واریانس بین متغیرهای پژوهش، برابر ۲۵۶ نفر بود. برای گردآوری داده ها از روش میدانی با استفاده از پرسشنامه ی استاندارد و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد. در این بررسی از روشهای موجود در آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی مطلق، میانگین جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع آوری شده از طریق پرسشنامه و در بخش آمار استنباطی نیز از نرم افزار SPSS و LISREL به نحوی که ذکر می شود، استفاده گردید: جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، از آزمون تحلیل عاملی تاییدی جهت تأیید روایی سوالات و مشخص سازی عوامل کلیدی هر مولفه و از فن مدل‌یابی معادلات ساختاری جهت بررسی برازش مدل تحقیق، با داده های جمع آوری شده استفاده گردیده است. یافته های پژوهش حاکی از آن است که تمامی فرضیه های پژوهش تأیید گردیده است. لذا سرمایه فرهنگی بر ترک شغل کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور با توجه به اثر میانجی کژتابی سازمانی ادراک شده، تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی

سرمایه فرهنگی، ترک شغل، کژتابی سازمانی ادراک شده

* نویسنده مسئول: سید صلاح الدین نقشبندی

*Corresponding Author: Seyed Salahedin Naghshbandi, E-mail :salah.naghshbandi@yahoo.com

مقدمه

در جهان رقابتی امروزی یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به اهداف و رسالت های مورد نظر، عنصر انسان است. از آنجا که منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید و مهمترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمانی به شمار می آید، یکی از مؤثرترین راه های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان ها است. یکی از مواردی که به طور مستقیم و یا غیر مستقیم بر روابط انسانی سازمان ها و به تبع بر کیفیت سرمایه فرهنگی تاثیر گذار خواهد بود کژتابی سازمانی است. هنگامی که یک سازمان قادر به نشان دادن ارزش های واقعی خود به طور آشکار نیست، دچار آنومی یا کژتابی شده است. چنین سازمان هایی فاقد حیات پیوستگی اجتماعی و به ویژه فاقد روح اخلاقی هدایت کننده در میان کارکنان سازمان می باشند. یکی از مسائل چالشی که سازمان ها در ایران با آن دست به گریبانند مسئله تعهد سازمانی کارکنان و همچنین مسائل انگیزشی آنهاست که سالانه هزینه هنگفتی را صرف جذب، استخدام و حتی آموزش کارکنان متخصص می نمایند که تحت عنوان سرمایه های انسانی و اساسی ترین سرمایه سازمان تلقی می گردند. خروج از خدمت و ترک سازمان و مسائل مرتبط با عدم انگیزش ضررهای هنگفتی را به سازمان تحمیل می نماید (۱). نیروی انسانی با احساس عدم رضایت و شادابی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران نیز موثر است (۲). قصد ترک شغل نوعی گرایش رفتاری محسوب می شود که از عوامل موقعیتی درون و برون سازمانی همراه با ویژگی های فردی متاثر می شود. توانمند سازی کارکنان از عواملی است که قصد ترک شغل را کاهش می دهد. یکی از مسائل مهم و اساسی تاثیر گذار در جوامع کنونی، تغییرات روزافزون در نگرش ها و تفکرات و شیوه زندگی افراد مختلف جوامع است. این دگرگونی های فرهنگی و اجتماعی عواقب و پیامدهای متفاوتی به دنبال دارد و با آسیب های متعددی همراه شده است. اصطلاح سرمایه فرهنگی عنوان عاملی قدرتمند در تعیین روابط اجتماع، در سالهای اخیر توجه بسیاری از اندیشمندان و جامعه شناسان را به خود جلب کرده

است. وینینگر و آنت (۲۰۱۴) سرمایه فرهنگی را دانش مبتنی بر آموزش و تربیت ناشی از پایگاه اجتماعی می داند و معتقد است که سرمایه فرهنگی محور اساسی نظامی از تمایز است که در آن سلسله مراتب فرهنگی با سلسله مراتب اجتماعی در تناظر قرار دارد و سلاقی و خواسته های مردم نشان از طبقه آن ها دارد. عوامل مختلفی از جمله دین، اعتقادات و باورها در شکل گیری و تداوم فرهنگ ها تاثیر گذار است. نظام اجتماعی درون سازمان ها ممکن است با هر حرکتی دچار نقص و انحراف در اعتماد اجتماعی، انسجام و مشارکت اجتماعی میان کارکنان شود که در این صورت سازمان نیز با کاهش سرمایه اجتماعی روبه رو خواهد شد (۳). این مسئله مهم به تدریج افسردگی، نارضایتی عمومی، اغتشاش و فرو پاشی را نیز در پی خواهد داشت. مشارکت مناسب کارکنان در کار، یکی از عناصر حیاتی موفقیت سازمان است. در نبود این عنصر، ظرفیت سازمان برای پیشرفت در بازار، دچار اختلالی می شود که به آن کژتابی یا آنومی گفته می شود. یکی از مواردی که به طور مستقیم و یا غیر مستقیم بر روابط انسانی سازمان ها و به تبع بر کیفیت سرمایه فرهنگی تاثیر گذار خواهد بود کژتابی سازمانی است. چنین سازمان هایی فاقد حیات پیوستگی اجتماعی و به ویژه فاقد روح اخلاقی هدایت کننده در میان کارکنان سازمان می باشند، به عبارت دیگر، این سازمان ها به مثابه سازمان هایی انگاشته می شوند که ترویج دهنده آشوب اند (۴). همچنین محققان معتقدند هنگامیکه شرایط آنومیک در سازمان بوجود می آید افراد سعی دارند با متوسل شدن به روش های غیر قانونی و غیر اخلاقی برای رسیدن به اهداف فردی، گروهی و سازمانی خود تلاش کنند. کژتابی های سازمانی گسترده و آثار مخرب آن بر ساختار نظام اداری، همواره دغدغه بسیاری از اندیشمندان و اصحاب مدیریت و سازمان بوده است زیرا، هنجارها، قانون شکنی ها و کژتابی های نهادینه شده، مانع از هر گونه تحول بنیادین در عرصه های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و به تبع آن مانع توسعه کشور به معنای واقعی آن خواهد شد (۵). در بسیاری از موارد احساس فرد به عنوان یک کارمند از بی قاعدگی ها و کژتابی های نظیر سوءمدیریت، وجود ارتباطات نامناسب سازمانی و جز آن باعث فعال سازی سازوکارهای دفاعی وی در قالب رفتارهای پرخاشگرانه، عدم انجام صحیح مسئولیت های محوله و ترک شغل خواهد شد. لذا هر گونه اختلال و قانون شکنی سازمان

انگیزشی، افول نهاد علم در جامعه، فرهنگ سازمانی و ورودی غیرآکادمیک و ... و ۳۶ زیر مقوله طبقه بندی می گردد (۸).

تنکابنی (۱۳۹۴)، در تحقیق خود با عنوان «تحلیلی بر نقش کژتابی های اداری سازمان یافته در دیوان سالاری و توسعه پایدار» به بررسی نظام دیوان سالاری که دارای جایگاهی رفیع، تعیین کننده، و تأثیراتی شگرف در فرایند توسعه پایدار کشورهای در حال توسعه می باشد، پرداخته است. در این پژوهش به منظور مهار و ریشه کن کردن فساد، به مثابه منظمه ای به هم پیوسته و مرتبط با هم در نظر گرفته شوند. در مجموع، چنین به نظر می رسد که در مورد کشوری نظیر ایران نیز، با توجه به آسیب های جبران ناپذیر کژتابی های مالی سازمان یافته و نهادینه شده، که عامل بازدارنده تحول نظام اداری کشور و به تبع آن مانع توسعه پایدار و همه جانبه کشور محسوب می شوند، می بایست مبارزه و مقابله با فساد را رسالتی ملی تلقی کرد که لازمه آن عزم و اراده ملی است (۹). دهناد (۱۳۹۳)، در پژوهشی دریافت که کارکنانی که در شرایط کژتابی شغلی از جمله جابه جایی زیاد کارکنان، نبود رضایت اقتصادی، اخراج بدون دلیل موجه و جز آن قرار می گیرند، محرومیت و اضطراب قابل ملاحظه ای را تجربه می کنند، در واقع، ناامنی شغلی از طریق کاهش رضایت شغلی کارکنان موجب بروز رفتارهای قلدرمآبانه و افزایش بیش از حد خشونت کارکنان در محیط کار خواهد شد (۱۰).

سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان «تبیین نقش میانجی گر نگرش شغلی در رابطه بین توانمند سازی و قصد ترک شغل و تلاش خدماتی کارکنان» دریافتند که توانمند سازی کارکنان با قصد ترک شغل آنها بصورت مستقیم رابطه معنی داری نداشته اما بطور غیر مستقیم و از طریق متغیر نگرش شغلی با قصد ترک شغل کارکنان رابطه معنی داری دارد، اما این رابطه بصورت معکوس می باشد. یعنی هر قدر نگرش شغلی که در برگزیده رضایت شغلی و تعهد سازمانی می باشد، بیشتر باشد، قصد ترک شغل کارکنان کمتر می شود، و کارکنان تمایل بیشتری پیدا می کنند تا در سازمان باقی بمانند (۱). تریزی و انیتا^۲ (۱۳۹۱) در تحقیقشان به این نتیجه رسیدند که ارتباطات سازمانی از

را به سمت نارضایتی کارکنان خواهد برد که منجر به ترک شغل و به دنبال آن خارج شدن از شرایط رقابتی و از دست دادن موقعیت های پیشرفت و سرانجام گسستگی ساختار سازمان خواهد شد. رشد سرمایه فرهنگی و فرهنگ مدنی که بر تحمل، عدالت و توازن میان حقوق و تعهدات استوار است بر بهبود و ایجاد نظم و تعهدات کارکنان سازمان ها موثر خواهد بود. از این رو رشد و تحکیم سرمایه فرهنگی بر تمایلات، رفتارها و گرایش هایی دلالت دارد که برای ایجاد نهادهای جامعه مدنی، جهت گیری های اخلاقی و دموکراسی مدرن اهمیت و ضرورت دارد. تقی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل اصلی خروج از خدمت کارکنان کارآمد و با تجربه از دیدگاه منابع انسانی» به شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر خروج یا تصمیم برای خروج از خدمت کارکنان با تجربه و کارآمد در یکی از شرکت های حفاری نفت و گاز ایران پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که در شرکت حفاری مورد بررسی، عدم توازن بین تعداد داده ها به ستاده ها در مقایسه با سایر کارکنان (اصل برابری) و عدم وجود عدالت کافی در سطح سازمان بیشترین تأثیر را در خروج کارکنان کلیدی از خدمت سازمان مربوطه دارند (۶). ودادی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان «تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان» به بررسی رابطه بین این دو متغیر پرداخته می شود. یافته های نشان می دهد ابعاد تعهد سازمانی از جمله تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، با ترک خدمت همبستگی معکوس و معناداری دارد (۷). هاتن و امرسون^۱ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به بررسی آثار کژتابی های سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی از طریق قلدری سازمانی انجام گرفته است. نتایج این تحقیق نشان داد، ابعاد کژتابی های سازمانی شامل (سوءمدیریت، ناامنی دغلی، ارتباطات نامناسب سازمانی) از طریق بروز رفتارهای قلدری سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر معکوس معنادار می گذارند (۵). سعید (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر شکل گیری و توسعه و توسعه کژتابی های سازمانی در آموزش عالی پرداخته است. یافته ها نشان می دهد که عوامل موثر بر شکل گیری کژتابی های سازمانی در ۱۰ مقوله از جمله عطف امکانات و زیرساخت ها، ضعف

جمله کژتابی‌های دیگر موجود در سازمان است که ناشی از ابهام در نقش و وظایف کارکنان، فقدان مشارکت گروهی و تعاملات موثر میان اعضای سازمان و از این قبیل اقدامات است (۱۱). ادیسی و خلیلی (۱۳۹۱) در مقاله ای با "عنوان سرمایه فرهنگی خانواده و ذائقه فراغتی دانشجویان با رویکرد نظری بورديو" به این نتیجه رسیدند که سرمایه فرهنگی بین دانشجویان علوم پایه بیشتر از دانشجویان علوم انسانی است. همچنین سرمایه فرهنگی با انواع فراغت به جز فراغت جسمانی ارتباط معناداری دارد و میزان شدت رابطه آن با انواع فراغت به ترتیب با فراغت اجتماعی، هنری - فرهنگی، فکری و تفریحی - سرگرمی است (۱۲). نیسی، ارشدی و شهبازی (۱۳۹۰)، در مقاله ای با عنوان "اثر ویژگی محیط کار و حمایت اجتماعی ادراک شده بر قصد ترک شغل با میانجی گری خشنودی شغلی و فرسودگی عاطفی" به این نتایج دست یافتند: زمانی که کارکنان به مدیریت ارشد شرکت خود اعتماد داشته و باور داشته باشند که مدیریت، نگران رفاه حال و آسایش آنهاست و برای حل مشکلاتشان تلاش می کند، احتمالاً جو مثبت و گرمی در شرکت ایجاد خواهد شد که موجب افزایش خشنودی و علاقه آنها به کار می گردد. همچنین بیان کردند در موقعیت هایی که کارکنان باور دارند دریافتی و پاداش های آنها ناعادلانه است؛ یعنی متناسب با تلاش، تجربه و تحصیلات آنها نیست، ناهماهنگی شناختی را تجربه خواهند کرد که سبب ناراحتی کارکنان می شود و ممکن است منجر به ناخشنودی شغلی شود و آنها را در معرض فرسودگی عاطفی قرار دهد (۱۳). بر اساس نظریه برابری وقتی افراد احساس نابرابری می کنند، برانگیخته می شوند تا با به کار بستن روش های گوناگون، تنش و ناراحتی خویش را کاهش دهند. ترک شغل یکی از اقداماتی است که ممکن است کارکنان تحت این شرایط برگزینند. از دیگر نتایج این تحقیق اینست که، امنیت شغلی ادراک شده اثر منفی بر قصد ترک شغل از طریق فرسودگی عاطفی دارد. می توان گفت هنگامی که کارکنان در شغل خود احساس امنیت شغلی نداشته باشند، بر نگرش های شغلی آنها نسبت به شغل و سازمان از جمله وفاداری آنها به سازمان تاثیر منفی خواهد داشت. همچنین، نتایج نشان داد که امنیت شغلی ادراک شده اثر منفی غیر مستقیم از طریق خشنودی شغلی بر قصد ترک شغل دارد. طبق نظریه ی سلسله مراتب نیاز، امنیت شغلی در نیازهای سطح دوم سلسله مراتب مازلو قرار دارد. با توجه به این نظریه کارکنان برای رسیدن به نیازهای سطح بالا مانند نیاز به احترام و نیاز به خود شکوفایی باید در

نیازهای سطح پایین از قبیل امنیت شغلی ارضا شده باشند، این امر سبب می شود که کارکنان خشنودی شغلی بیشتری را تجربه نمایند (۱۳). لذا آنها برانگیخته می شوند تا برای پیشرفت خود در شغل فعلی تلاش بیشتری مبذول نمایند. در نتیجه تمایل کمتری برای ترک شغل خواهند داشت. اقلیما و نجف آبادی (۱۳۹۰) در مقاله خود با عنوان " بررسی تاثیر میزان سرمایه فرهنگی در میزان احساس شادی زنان جوان شهر اصفهان " به بررسی سرمایه فرهنگی پرداختند. یافته های تحقیق نشان می دهد که بین سرمایه فرهنگی و شادی ارتباط مستقیمی وجود دارد، این ارتباط در بعد شناختی سپس در بعد احساسی و در نهایت در بعد اجتماعی شادی قوی تر است (۱۴). کیاکجوری، غفارتژاد و حسین زاده (۱۳۸۹)، در مقاله خود با عنوان "توصیف ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی" به بررسی رضایت شغلی، به عنوان یکی از شاخص های تعیین غیبت و ترک خدمت افراد پرداختند. در این پژوهش به این نتیجه رسیدند که: هر قدر کارمند از شغل خود راضی باشد، احتمال غیبت و استعفا او کمتر است (۱۵). کروه و گوباخ^۱ (۲۰۱۷) در مقاله ای دریافتند که در کنار رضایت شغلی، تعهد سازمانی نیز متغیر نگرشی دیگری است که مشتمل بر عواطف و شناخته های مثبت نسبت به کلیات سازمان است و از طریق همانند سازی بین کارکنان با اهداف و ارزشهای سازمان، تلاش برای حفظ ارزشها و دستیابی به اهداف سازمان و همچنین از طریق میل به ماندن در سازمان نمود می یابد (۱۶). کریستف^۲ (۲۰۱۶) در مقاله ای با عنوان "ارتباط بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان معلمان در مدارس خاص در شهر بندرعباس" به این نتیجه رسیدند که نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزشهای سازمان و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف خود فعالیت کند، می تواند عامل مهمی در اثر بخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان، توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تاخیر و ترک خدمت کارکنان است (۱۷). علیزاده (۱۳۸۶)، در پژوهشی با عنوان « عوامل موثر بر تمایل ترک شغل کارکنان» به بررسی رابطه بین تمایل به ترک شغل با مولف ههای تعهد سازمانی، تناسب فرد - سازمان، خشنودی شغلی، فشارهای روانی ناشی از محیط کار پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان م ی دهد که بین

1. Kroh & Gobakh
2. Kristof

شغلی، دلایل خانوادگی و مسایل مربوط به تداخل کار و خانواده دانست (۲۲). در این پژوهش احتمال ترک شغل زنان و مردان در بسیاری از موارد مشابه بود. با این حال زنان بسیار بیش تر از مردان به دلیل سازگاری شرایط کار و شرایط زندگی و نیز به دلیل مسئولیت پذیری در برابر فرزندان تمایل به ترک شغل خود داشتند. پوماکی و همکاران^۵ (۲۰۱۰) در مقاله ای با "عنوان تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم حمایت معلمان با حمایت اجتماعی بالاتر در مواجهه با گرانباری کاری بالاتر، دارای قصد ترک شغل پایین تری هستند (۲۳). مک نایت، فیلیپس و هاردگریو^۶ (۲۰۰۹) در مقاله خود با عنوان "کدام ویژگی در کاهش قصد ترک شغل مهمتر است، ویژگی محیط کار یا ویژگی شغلی" به این نتیجه رسیدند که ادراکات کارکنان درباره ی محیط کار (امنیت شغلی ادراک شده، اعتماد به مدیریت ارشد، عدالت توزیعی ادراک شده و تبادل اطلاعات کارکنان)، احساسات روان شناختی آنها را پیش بینی کرده، بنابراین بر ترک شغلشان تأثیر میگذارد (۲۴).

روش تحقیق

با توجه به تقسیم بندی تحقیقات علمی از نظر هدف، پژوهش حاضر، کاربردی می باشد. همچنین از نظر ماهیت و روش تحقیق، پژوهش حاضر به دلیل اینکه به توصیف وضعیت سرمایه فرهنگی و همچنین میزان تأثیر آن ها بر ترک شغل کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور، می پردازد از نوع توصیفی است. و از آنجایی که از طریق پرسشنامه به جمع آوری اطلاعات و نظریات مشتریان می پردازد، از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان وزارت ورزش و جوانان می باشد که تعداد تقریبی آنان ۸۵۰ نفر است و با توجه به جدول مورگان تعداد ۲۵۶ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته می شوند. همچنین روش نمونه گیری تصادفی ساده خواهد بود. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه ی تحقیق به طور عمده از روش های کتابخانه ای با استفاده از کتب، مقالات و پایان نامه های مربوطه استفاده شد و در خصوص جمع آوری اطلاعات جهت تأیید یا رد

مolf ههای تعهد سازمانی، مولفه های تناسب فرد-سازمان، مولفه های خشنودی شغلی و عدالت سازمانی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی، و بین مولفه های فشارهای روانی ناشی از محیط کار با تمایل به ترک شغل رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین تمایل به ترک شغل با سن، طبقه شغلی و استخدام رسمی رابطه منفی و با سطح تحصیلات رابطه مثبت دارد؛ اما، مطالعات انجام گرفته در زمینه ارتباط بین جنسیت و تمایل به ترک شغل به نتایج بسیار متناقضی منجر شده است (۱۸). سانگ لانگ و همکاران^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین تعارض کار- خانواده و قصد ترک شغل بر روی کارکنان یک شرکت تولیدی" برای تعارض کار-خانواده بعد حمایت اجتماعی و برای تعارض خانواده - کار ابعاد خشنودی شغلی، حمایت خانوادگی و مراقبت از فرزند در نظر گرفته شده است. نتایج نشان می دهند که تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار و ابعاد آن ها رابطه مثبت و معنی دار با قصد ترک شغل دارند (۱۹).

بلینی و همکاران^۲ (۲۰۱۳) در مقاله خود با عنوان "تأثیر تنوع فرهنگی بر عملکرد اقتصادی، شواهدی از مناطق اروپایی" به بررسی تنوع فرهنگی پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که سرمایه فرهنگی، تأثیر مثبتی بر بهره وری می گذارد (۲۰). گادیس^۳ (۲۰۱۳) در مقاله خود با عنوان "تأثیر نقش منش و خصوصیات فردی در تأثیر گذاری سرمایه فرهنگی بر موفقیت های تحصیلی" به این نتیجه رسیدند که سرمایه فرهنگی اثرات مثبتی بر موفقیت تحصیلی دارد و این اثر گذاری از طریق منش فرد تکمیل می شود (۲۱). این نتایج بر اهمیت منش در ارتباط بین سرمایه فرهنگی و موفقیت های تحصیلی برای جوانان محروم تأکید دارد.

سورنسن^۴ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "تعارض کار - خانواده" به این نتیجه رسید که تعارض کار - خانواده ۱۸٪ واریانس قصد ترک شغل را پیش بینی میکند. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که تعارض کار - خانواده رابط مثبت و معنی دار با قصد ترک شغل دارند. در این پژوهش دلایل ترک شغل را می توان تمایل به کسب فرصت های جدید

1. Sang Long, Azami, Kowang & Fei
2. Bellini, Prarolo, Gianmarco, Ottaviano & Pineli
3. Gaddis.
4. Sorensen

5. Pokami, Delongis, Fery, Short & Woehrl
6. McKnight, Philips & Hardgrave

ب: پرسشنامه قصد ترک شغل سیشور(۱۹۹۲): که دارای ۴ گویه است که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای (خیلی کم تا خیلی زیاد) و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است.

ج: پرسشنامه کژتابی سویتزر(۲۰۱۳): که دارای ۶ سؤال و ۳ مولفه (سوءمدیریت سازمانی، ناامنی شغلی و ارتباطات نامناسب سازمانی) است.

فرضیه های پژوهش از روش میدانی و پرسشنامه طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شد. سه پرسشنامه استاندارد که در این پژوهش استفاده می گردد عبارتند از پرسشنامه های سرمایه فرهنگی، قصد ترک شغل و کژتابی سازمانی:

الف: پرسشنامه سرمایه فرهنگی بوردیو: که دارای ۲۲ سؤال و ۳ مولفه (تجسم یافته، عینی و نهادی) است.

جدول ۱. تعداد سوالات مربوط به هر متغیر

متغیر	شاخص	بار عاملی	تعداد سوالات
سرمایه فرهنگی	تجسم یافته	۰/۷۹	۸
	عینی	۰/۸۶	۷
	نهادی	۰/۷۶	۷
کژتابی سازمانی	سوء مدیریت سازمانی	۰/۵۵	۲
	ناامنی شغلی	۰/۷۳	۲
	ارتباطات نامناسب سازمانی	۰/۸۲	۲
ترک شغل	-	-	۴

یافته های حاصل از پژوهش در توزیع فراوانی جنسیت در جامعه مورد پژوهش نشان داد که از ۲۵۶ پاسخ دهنده ۱۰۳ نفر زن (۴۰/۲٪) و ۱۵۳ نفر مرد (۵۹/۸٪) می باشند. ۵۶ نفر زیر ۳۰ سال (۲۱/۹٪)، ۸۹ نفر بین ۳۰ تا ۴۰ سال (۳۴/۸٪)، ۷۵ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۲۹/۳٪) و ۳۶ نفر ۵۰ سال به بالا (۱۴/۱٪) سن دارند. بیشترین محدوده سنی پاسخ دهندگان ۳۰ تا ۴۰ سال با ۳۴/۸٪ پاسخ دهنده و کمترین محدوده سنی، محدوده ۵۰ سال به بالا با ۱۴/۱٪ پاسخ دهنده می باشد. ۶۵ نفر دارای مدرک دیپلم و زیردیپلم (۲۵/۴٪)، ۶۹ نفر دارای مدرک فوق دیپلم (۲۷٪)، ۸۸ نفر دارای مدرک لیسانس (۳۴/۴٪)، ۲۱ نفر دارای مدرک فوق لیسانس (۸/۲٪) و ۱۳ نفر دارای مدرک دکتری (۵/۱٪) می باشند. بیشترین فراوانی مربوط به مدرک لیسانس (۳۴/۴٪) و کمترین فراوانی مربوط به مدرک دکتری (۵/۱٪) می باشد. ۱۴۴ نفر مجرد (۵۶/۳٪) و ۱۱۲ نفر متأهل (۴۳/۸٪) می باشند که نشان می دهد جمعیت افراد متأهل بیشتر از جمعیت افراد مجرد است. ۲۵ نفر زیر ۵ سال (۹/۸٪)، ۵۶ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال (۲۱/۹٪)، ۵۰ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال (۱۹/۵٪)، ۷۲ نفر ۱۵ تا ۲۰ سال (۲۸/۱٪) و ۵۳ نفر ۲۰ سال به بالا (۲۰/۷٪) سابقه شغلی دارند. بیشترین سابقه پاسخ دهندگان ۱۵ تا ۲۰ سال با ۲۸/۱٪ پاسخ دهنده و کمترین سابقه، محدوده کمتر از ۵ سال با ۹/۸٪ پاسخ دهنده می باشد. شکل شماره ۱، مدل معادلات ساختاری اثر ابعاد سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل از طریق کژتابی سازمانی در حالت معناداری نشان می دهد. به موجب نتایج حاصل از

در تحقیق حاضر روایی پرسشنامه، با رجوع به نظر متخصصان و اساتید از روایی ابزار اندازه گیری، در سنجش متغیرهای تحقیق اطمینان حاصل می شود.

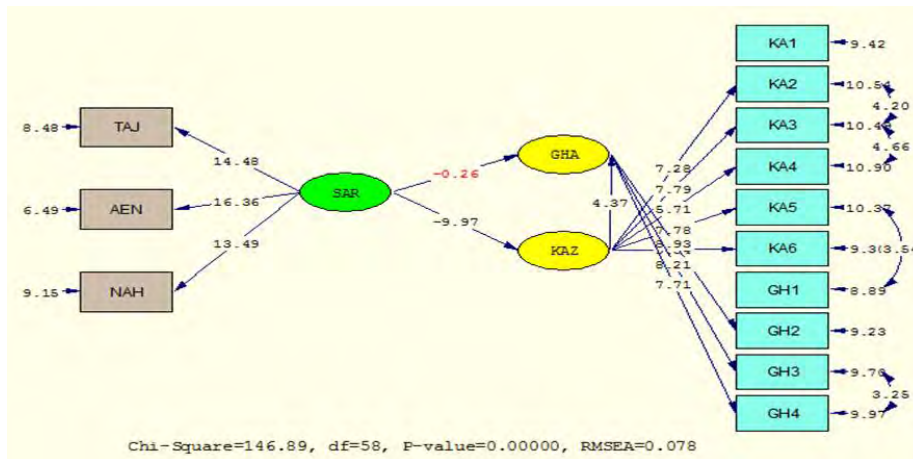
برای بررسی پایایی قبل از جمع آوری نمونه اصلی یک پیش نمونه به حجم ۳۰ پرسشنامه جمع آوری شد و پایایی سوالات پرسشنامه توسط اطلاعات جمع آوری شده از نمونه مورد بررسی گرفت. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای تحقیق بیش از ۰/۷ بود در نتیجه پایایی مورد تایید است. در این بررسی از روشهای موجود در آمار توصیفی نظیر جداول توزیع فراوانی مطلق، میانگین جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع آوری شده از طریق پرسشنامه و در بخش آمار استنباطی نیز از آزمون نرمال بودن، t در یک گروه (یا تک نمونه ای)، t دو نمونه ای و تحلیل واریانس آنوا^۱، استفاده می شود، که در نهایت برای تجزیه و تحلیل و بکارگیری این آزمون ها از نرم افزار اس پی اس اس^۲ استفاده شد و همچنین برای تحلیل عاملی و الگوسازی معادلات ساختاری نرم افزار لیزرل^۳ ۸/۵۴ استفاده شد.

یافته های تحقیق

1 ANOVA
2 SPSS
3 LISREL8.54

به سازه مورد نظر اطمینان داشت.

این مدل مقدار آماره تی برای هر یک از معرف‌ها از نقطه برش ۱/۹۹۶ بزرگتر است ($P < 0.05$). براین اساس می‌توان



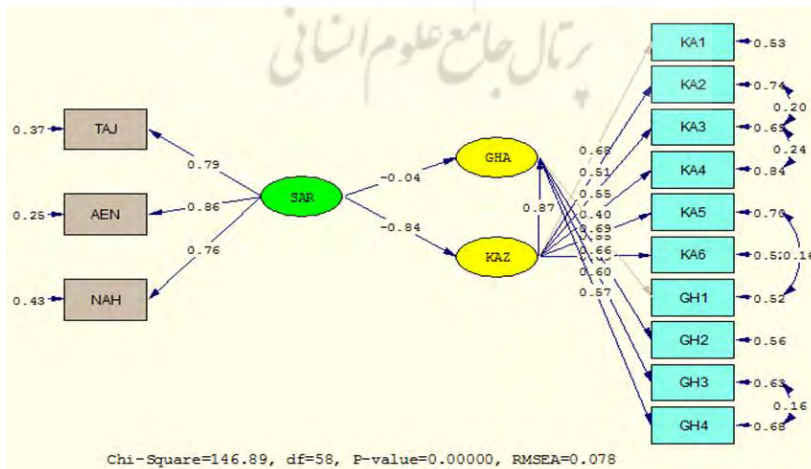
شکل ۱. مدل ساختاری اثر ابعاد سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل از طریق کژتابی سازمانی در حالت معناداری

جدول ۲. شاخص‌های ارزیابی کیفیت مدل

شاخص	مقدار پیشنهادی	مدل
$X^2/d.f.$	≤ 3.0	۲/۵۳۲
CFI	≥ 0.9	۰/۹۷
NNFI	≥ 0.9	۰/۹۶
NFI	≥ 0.9	۰/۹۵
RMSEA	≤ 0.08	۰/۰۷۸

عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار است و همگی شاخص‌ها دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

بر با استناد به نتایج جدول شماره ۲؛ شاخص‌های ارزیابی کیفیت مدل معادله ساختاری با توجه به دامنه مطلوب این شاخص‌ها در مجموع بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به



شکل ۲. مدل ساختاری اثر ابعاد سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل از طریق کژتابی سازمانی در حالت استاندارد

جدول ۳. برآورد اثر مستقیم ابعاد متغیرهای تحقیق بر متغیر وابسته

تأیید/رد	برآورد		متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معداری	استاندارد			
تأیید	-۳/۰۳۶	-۰/۲۱۸	ترک شغل	<---	تجسم یافته
تأیید	-۲/۴۶۴	-۰/۱۸۹	ترک شغل	<---	عینی
تأیید	-۴/۳۵۹	-۰/۲۹۴	ترک شغل	<---	نهادی
تأیید	۴/۱۱۶	۰/۲۴۴	ترک شغل	<---	سوء مدیریت سازمانی
تأیید	۲/۸۳۹	۰/۱۵۶	ترک شغل	<---	نامنی شغلی
تأیید	۷/۸۲۰	۰/۴۲۴	ترک شغل	<---	ارتباطات نامناسب سازمانی

جدول ۴. برآورد اثر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

تأیید/رد	برآورد		متغیر وابسته	مسیر	متغیر مستقل
	معداری	استاندارد			
رد	-۰/۲۶	-۰/۰۴	ترک شغل	<---	سرمایه فرهنگی
تأیید	-۹/۹۷	-۰/۸۴	ترک شغل	<---	سرمایه فرهنگی
تأیید	۴/۳۷	۰/۸۷	ترک شغل	<---	کژتابی سازمانی

بر قصد ترک شغل منفی ولیکن اثر کژتابی سازمانی بر قصد ترک شغل مثبت است. این در حالی بود که نتایج نشان داد سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل اثر معناداری ندارد.

مقادیر برآورد شده در جدول بالا و شکل شماره ۲، بیانگر این است: اثر متغیر سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل و اثر متغیر کژتابی سازمانی بر قصد ترک شغل به لحاظ آماری معنادار است. لازم به ذکر است اثر سرمایه فرهنگی

جدول ۵. برآورد اثر غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

تأیید/رد	برآورد		متغیر وابسته	میانجی	متغیر مستقل
	معداری	استاندارد			
تأیید	۴/۹۶۳	-۰/۳۵۵	ترک شغل	کژتابی سازمانی	سرمایه فرهنگی

کارکنان، کژتابی سازمانی ادراک شده. نتایج نشان داد که کژتابی سازمانی بر ترک شغل کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر مثبتی دارد ولی سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل اثر مثبت و معناداری ندارد. براین اساس این احتمال وجود دارد که با افزایش کژتابی یا آنومی سازمانی میزان ترک شغل کارکنان وزارت ورزش و جوانان افزایش پیدا کند. این یافته با نتایج مطالعات های تقی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، ودادی و همکاران (۱۳۹۶)، سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲)، مطابقت دارد. به نظر می‌رسد این اثرگذاری در نتیجه فقدان هنجار مشترک در سازمان باشد. در سازمان‌های که پدیده کژتابی وجود دارد، وجود بی‌نظمی و نقص قوانین در همه ابعاد سازمان از سوی کارکنان احساس می‌شود و این موضوع

با استناد به نتایج حاصل از آزمون فرضیه نقش میانجی کژتابی سازمانی در ارتباط بین سرمایه فرهنگی و قصد ترک شغل، مشخص شد که تمام اثر سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل به صورت غیرمستقیم و از طریق کژتابی سازمانی انتقال داده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی تاثیر ابعاد سرمایه فرهنگی بر ترک شغل کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور با توجه به کژتابی سازمانی ادراک شده بود. سه سازه اصلی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند عبارتند از: سرمایه فرهنگی، ترک شغل

لازم به ذکر است اثر سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل منفی ولیکن اثر کژتابی سازمانی بر قصد ترک شغل مثبت است. این در حالی بود که نتایج نشان داد سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل اثر معناداری ندارد. با استناد به نتایج حاصل از آزمون نقش میانجی کژتابی سازمانی در ارتباط بین سرمایه فرهنگی و قصد ترک شغل، مشخص شد که تمام اثر سرمایه فرهنگی بر قصد ترک شغل به صورت غیرمستقیم و از طریق کژتابی سازمانی انتقال داده می‌شود. نتایج این تحقیق با یافته‌های تقی زاده و دیگران (۱۳۹۶)، ودادی و دیگران (۱۳۹۶)، سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲)، تنکابنی (۱۳۹۴)، دهناد (۱۳۹۳)، سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲) همراستاست (۲۱، ۱۹، ۱۸). هاتن و امرسون (۲۰۱۲) در پژوهش خود به بررسی آثار کژتابی‌های سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی از طریق قلدری سازمانی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد، ابعاد کژتابی‌های سازمانی شامل (سوءمدیریت، نامنی دغلی، ارتباطات نامناسب سازمانی) از طریق بروز رفتارهای قلدری سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارند در حالی که در ای پژوهش بیان شد که سرمایه فرهنگی بر کژتابی اثر معناداری ندارد (۱۷). دهناد (۱۳۹۳)، در پژوهشی دریافت که کارکنانی که در شرایط کژتابی شغلی از جمله جابه‌جایی زیاد کارکنان، نبود رضایت اقتصادی، اخراج بدون دلیل موجه، قرار می‌گیرند، محرومیت و اضطراب قابل ملاحظه‌ای را تجربه می‌کنند، در واقع نامنی شغلی از طریق کاهش رضایت شغلی کارکنان موجب بروز رفتارهای قلدرمآبانه و افزایش بیش از حد خشونت کارکنان در محیط کار خواهد شد و در نهایت منجر به ترک شغل می‌گردد، ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان برابر با ایجاد تعهد شغلی در آن‌ها است و در نتیجه از ترک شغل جلوگیری می‌کند (۲۲). تنکابنی (۱۳۹۴) نیز نتیجه گرفت که در مورد کشوری نظیر ایران نیز با توجه به آسیب‌های جبران‌ناپذیر کژتابی‌های مالی سازمان یافته و نهادینه شده که عامل بازدارنده تحول نظام اداری کشور و به تبع آن مانع توسعه پایدار و همه‌جانبه کشور محسوب می‌شوند، می‌بایست مبارزه و مقابله با فساد را رسالتی ملی تلقی کرد که لازمه آن عزم و اراده ملی است و اینگونه می‌توان از بروز کژتابی برای کارکنان و تصمیم به ترک شغل در آن‌ها جلوگیری به عمل آورد (۲۱).

سطح تحصیلات بالاتر موجب افزایش سرمایه فرهنگی می‌شود. با توجه به مقایسه میانگین دیدگاه‌های نمونه‌های بررسی شده در مورد سرمایه فرهنگی این الگو تخمین زده می‌شود که هر اندازه سن بالاتر باشد سرمایه فرهنگی افراد بیشتر است و هر اندازه سابقه شغلی بالاتر باشد سرمایه

سبب شده است کارکنان از خود و دیگران بریده شوند (۱۴). تقی زاده و همکاران (۱۳۹۶)، نتیجه گرفتند که، عدم توازن بین تعداد داده‌ها به ستاده‌ها در مقایسه با سایر کارکنان (اصل برابری) و عدم وجود عدالت کافی در سطح سازمان بیشترین تأثیر را در خروج کارکنان کلیدی از خدمت سازمان مربوطه دارند. در این تحقیق نیز بیان شد که کژتابی کارکنان از شرایط حاکم در محیط کار باعث بروز مشکلات و در نهایت ترک شغل می‌گردد (۱۸). همچنین

ودادی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و ترک خدمت کارکنان پرداختند. یافته‌ها نشان می‌دهد ابعاد تعهد سازمانی از جمله تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، با ترک خدمت همبستگی معناداری دارد و سلاجقه و همکاران (۱۳۹۲) در مقاله‌ای با عنوان "تبیین نقش میانجی‌گر نگرش شغلی در رابطه بین توانمندسازی و قصد ترک شغل و تلاش خدماتی کارکنان" دریافتند که هر قدر نگرش شغلی که در برگیرنده رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد، بیشتر باشد، قصد ترک شغل کارکنان کمتر می‌شود، و کارکنان تمایل بیشتری پیدا می‌کنند تا در سازمان باقی بمانند (۱۹، ۲۳). یافته‌های دو پژوهش ذکر شده با پژوهش حاضر همراستا هستند و بیان می‌کنند که اگر فرد در محیط کار خود با امنیت شغلی و عدالت و تعهد کاری مواجه باشد در نتیجه به محیط کاری خود اعتماد بیشتری دارد و قصد ترک شغل در فرد کاهش پیدا می‌کند و با انگیزه بیشتری به فعالیت می‌پردازد. می‌توان نتیجه گرفت که هرچه ابهام موجود در محیط کار کاهش پیدا کند و تمامی موارد واضح و آشکار باشند قصد ترک شغل در افراد کاهش می‌یابد. با توجه به یافته‌های تحقیقات انجام شده نتایج نشان می‌دهند که منابع انسانی بعد مهمی از سازمان را تشکیل می‌دهند و کژتابی در شرایط متفاوت منجر به ترک شغل منابع انسانی گردیده است. سعید (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر شکل‌گیری و توسعه و توسعه کژتابی‌های سازمانی در آموزش عالی پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل موثر بر شکل‌گیری کژتابی‌های سازمانی در ۱۰ مقوله از جمله عطف امکانات و زیرساخت‌ها، ضعف انگیزشی، افول نهاد علم در جامعه، فرهنگ سازمانی و ورودی غیرآکادمیک و غیره و ۳۶ زیر مقوله طبقه بندی می‌گردد که با یافته‌های پژوهش حاضر همراستا است، در این پژوهش نیز بیان می‌گردد که عواملی که محیطی و فردی هستند در ایجاد انگیزه در فرد و تصمیم به ترک شغل تأثیر گذارند. در نتیجه توجه به این عوامل از اهمیت بالایی برخوردار است (۲۰).

نقش، تعارض نقش و تکراری بودن نقش نیز می‌تواند موجبات تمایل به ترک شغل را در کارکنان ایجاد نماید. بنابراین برای کاهش ابهام نقش توصیه می‌شود با انجام تجزیه و تحلیل مشاغل، شرح وظایف منطبق با وضعیت موجود، تدوین شده و در اختیار کارکنان قرار گیرد و همچنین با تشکیل کلاسهای آموزشی حین کار و روش استاد-شاگردی، کارکنان، نحوه درست انجام وظایف را بیاموزند. تناسب ارزشهای فردی با ارزشهای سازمانی نیز نقش تعیین کننده ای در تمایل به ترک شغل کارکنان ایفا می‌نماید. بنابراین پیشنهاد می‌شود برای گزینش کارکنان جدید از آزمون‌های استاندارد بهره گرفته شود تا از ورود افرادی که ارزشهایشان تناسبی با ارزشهای سازمانی ندارد، جلوگیری به عمل آید، و در محیط کار، محیطی امن و خالی از ابهام برای افراد پدید آورده شود.

فرهنگی افراد بیشتر است به عبارتی دیگر بین سابقه شغلی بالاتر و سرمایه فرهنگی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و برداشت افراد نیز با توجه به شرایط متفاوت، تغییر می‌یابد که می‌تواند در کاهش بروز کژتابی برای فرد با توجه به اثر غیر مستقیم سرمایه فرهنگی بر ترک شغل، اثرگذار باشد. با توجه به موارد مطرحه توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و بهره-گیری از فناوری‌های نو در آموزش و ترویج فرهنگ ورزش و تحرک در جامعه به منظور جلب مشارکت افراد با سرمایه فرهنگی بالا می‌تواند به افزایش سرمایه فرهنگی کمک کند. برای پیشگیری و مقابله با کژتابی‌های سازمانی می‌توان مواردی را ارائه کرد مثل، افزایش ارتباطات اثربخش در سازمان ها ناشی از کاهش و تضعیف ارتباطات و تعاملات سازنده میان مدیران و کارکنان و همچنین، کارکنان با یکدیگر، ایجاد زمینه هایی برای افزایش رقابت سالم در سازمان. فشارهای روانی ناشی از محیط کار متشکل از ابهام

References

1. Marwat Z, Arif M, Jan K. Impact of selection, training, performance appraisal and compensation on employee performance. *Interdisciplinary journal of contemporary research business*. 2009;1(7):189-98.
2. Novak MJ, Hammer M. Tacit Knowledge Transfer in a State Transportation Agency. In *Ohio Transportation Engineering Conference*, Oct 2009 Oct 27 (pp. 27-28).
3. Simon, Michael, Bernd Hans Müller, and Hans Martin Hasselhorn. "Leaving the organization or the profession—a multilevel analysis of nurses' intentions." *Journal of advanced nursing* 66, no. 3 (2010): 616-626.
4. Griffeth RW, Hom PW. *Retaining valued employees*. Sage Publications; 2001 Feb 13.
5. Dess GG, Shaw JD. Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of management review*. 2001 Jul 1;26(3):446-56.
6. Glebbeek AC, Bax EH. Is high employee turnover really harmful? An empirical test using company records. *Academy of Management Journal*. 2004 Apr 1;47(2):277-86.
7. Lambert EG, Hogan NL, Jiang S, Elechi OO, Benjamin B, Morris A, Laux JM, Dupuy P. The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: An exploratory study. *Journal of Criminal justice*. 2010 Jan 1;38(1):7-16.
8. Zeyaaddiny, M and Ramezani Ghavam Abadi, S. Job Enrichment and Job Engagement for Propensity to Leave of Employees, *Journal of Strategic Management Studies*, 2013, 15:177-199
9. Bosomtwe TE, Obeng B. The Link between Organizational Culture and Turnover Intention among Employees in Ghana. *International Journal of Contemporary Research and Review*. 2018 Aug 1;9(08):20951-8.
10. Phillips R, Shockley G. Linking cultural capital conceptions to asset-based community development. In *Mobilizing communities: Asset building as a community development strategy* 2010 (pp. 92-111). Temple University Press.
11. Weininger., E., Annette, L. Cultural capital, In George Ritzer, *Encyclopedia of Sociology*, 2014. Oxford: Blackwell.
12. Throsby. D., Zednik. A. The Economic and Cultural Value of Paintings: Some Empirical Evidence, In David Throsby & Victor A. Ginsburgh, *Handbook of the Economics of Art and Culture*, 2018. Vol 2. North-Holland: Elsevier.
13. Cochrane P. Exploring cultural capital and its importance in sustainable development. *Ecological Economics*. 2006 May 1;57(2):318-30.
14. Golparvar, M., & Nadi, M.A. A review of the hunchback in the Mirran storyteller Attitudes,

- ideas of the board of judiciary and civil behavior. *Social Sciences Biography*, 2010. 7(1): 141-167.
15. Switzer TG. *Measuring Normlessness in the Workplace: A Study of Organizational Anomie in the Academic Setting*. 2013.
 16. Gonzalez AA. *A Qualitative Examination of Workplace Bullying Experiences Among Temporary-Laborers*. 2012.
 17. Hatton. C., & Emerson. E. "Organizational predictors of staff stress, satisfaction, and intended turnover in a services for people with multiple disabilities". *Mental Retardation*. 2012, 31(6): 388-395.
 18. Taghizadeh. M., Farahani. A. Investigating the main factors of withdrawal from efficient and experienced employees from the point of view of human resources (Case study: One of Iran's oil and gas drilling companies). *Monthly Journal of Exploration and Production of Oil and Gas*. 2018.
 19. Vedadi. A., Rezaeizadeh. M., Mirhashemi. A., Najafi. H. An Investigation into the Impact of organizational commitment upon Turnover Staff in M.C.P.Co. *Journal of future studies management*. 2018, 24(2): 41-54.
 20. Saeed. I. The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning and Development*, 2014, 4(2): 242-256.
 21. Tonekaboni. H. An analysis of the role of institutionalized bureaucracy in bureaucracy and sustainable development. 2017.
 22. Dehnad. M. Internal commitment (organizational lovemaking) The magic key to employee job security. *Journal of work and community*. 2015.
 23. Throsby. D., Anita. Z. The Economic and Cultural Value of Paintings: Some Empirical Evidence, In David Throsby & Victor A. Ginsburgh, *Handbook of the Economics of Art and Culture*, 2018, Vol 2. North-Holland: Elsevier