



## ارتباط بین جو مسموم سازمانی با تمایل به ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی

امید صفری\*<sup>۱</sup>، غلامرضا صفری<sup>۲</sup>، شهلا اسدی<sup>۳</sup>

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>هدف این تحقیق ارتباط بین ارتباط بین جو مسموم سازمانی با تمایل به ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می‌باشد. این تحقیق کاربردی از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بوده است و از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده شده است و در نهایت تعداد ۸۹ پرسشنامه تکمیل و به عنوان نمونه در تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد جو مسموم سازمانی هادوی نژاد و روستا (۱۳۹۵)، تمایل به ترک شغل کیم و همکاران (۲۰۰۷) و فرسودگی شغلی مسلش و همکاران (۱۹۸۶) بوده است که میزان روایی صوری با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کربناخ، محاسبه و به ترتیب برابر ۰/۸۷، ۰/۸۳ و ۰/۷۹ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین جو مسموم سازمانی و فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین جو مسموم سازمانی فرسودگی شغلی قابلیت پیش بین معنادار تمایل به ترک شغل آزمودنی‌ها را داشت. و در نهایت تأثیر غیر مستقیم بین جو مسموم سازمانی با تمایل به ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی مثبت و معنادار بود. بنابراین شایسته است که برای کاهش تمایل به ترک شغل جو مسموم سازمانی را کاهش داد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۵</p>
جو مسموم سازمانی، ترک شغل، فرسودگی شغلی.	کلیدواژه‌ها

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

ایمیل: omidsafari11@yahoo.com

\* نویسنده مسئول: امید صفری

۱- استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲- استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران

۳- گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

## مقدمه

هر ساله سازمان‌ها و از جمله سازمان‌های ورزشی بخش قابل توجهی از کارکنان خود را از طریق بازنشستگی پیش از موعد، فرسودگی شغلی و ترک شغل از دست می‌دهند. این امر بر عملکرد روزانه این سازمان‌ها و اثربخشی و کارایی نیروهای کار تاثیرگذار می‌باشد. اکثر سازمان‌ها از جمله سازمان‌های دولتی، خصوصی، ورزشی و غیر ورزشی به طور مداوم با این مسئله روبرو هستند. از طرف دیگر با پیشرفت تکنولوژی و ایجاد رقابت بین سازمان‌ها، کارکنان با فرصت‌های شغلی زیادی مواجه می‌شوند. این مسئله باعث سخت‌تر شدن کار سازمان‌ها، جهت نگهداشتن کارکنان می‌شود. بنابراین جلوگیری از ترک شغل و نگهداشت کارکنان در درازمدت از مسائل اصلی سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های ورزشی به شمار می‌آید (کمیلی و همکاران، ۱۳۹۶). ترک شغل به معنای این است که کارکنان آگاهانه و به عمد انتخاب می‌کنند که در آینده نزدیک سازمان را ترک کنند. تمایل به ترک شغل به اشکال مختلف، پویایی نیروی کار در درون سازمان و سرنوشت نهایی یک سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (چو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). برنامه‌ها و اقدامات حمایتی سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های ورزشی از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس، پیامدهای گوناگونی در پی دارند که مهم‌ترین آنها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق یافتن اهداف و رسالت آن‌ها می‌باشد. توجه نکردن به تمایلات و انگیزه‌های کارکنان این سازمان ورزشی، سبب ماندگاری بدون انگیزه آن‌ها می‌شود که با واژه‌های نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جا به جایی درآمیخته است و مشاهده و تکرار آنها عدم تمایل به ماندگاری در این سازمان ورزشی را خواهد داشت (اشرفی و همکاران، ۱۳۹۶). ترک خدمت کارکنان یکی از مشکلات عمده سازمان‌های است که سالیان زیادی است با آن دست به گریبان هستند. با ترک خدمت کارکنان، بسیاری از سرمایه‌گذاری‌های سازمان برای انتخاب، گزینش، آموزش و توانمند سازی کارکنان به راحتی از بین رفته و نتایج مثبت تجربه اندوزی کارکنان، در سازمان دیگری متبلور می‌شود، اگر نتوانند علت واقعی ترک خدمت افراد را درک کنند، کارکنان توانمندی را از دست خواهند داد (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶). بر اساس مطالعات انجام شده، معیارها و متغیرهای زیادی می‌تواند ترک شغل کارکنان را در سازمان‌های ورزشی تحت تاثیر قرار دهد که از جمله می‌تواند به جو مسموم سازمانی و فرسودگی شغلی اشاره کرد. از ویژگی‌های یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به اندازه تولید و بهره‌وری مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد. عوامل متعددی می‌تواند محیط سالم سازمان را تبدیل به یک محیط پرتنش و ناسالم کند. یکی از مواردی که می‌تواند زمینه ساز ایجاد یک محیط نامناسب و سرانجام ترک شغل و محیط کاری شود جو مسموم سازمانی است. جو سازمانی بیان کننده درک کارکنان از بستر سازمانی است (عزیز آبادی، ۱۳۹۹). جو سازمانی به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان در محیط کارشان اطلاق می‌شود. از این، رو می‌بایست جو مناسبی در سازمان ایجاد شود تا بتوان به نحو مطلوب به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یافت (زارع و همکاران، ۱۳۹۶). از آنجا که جو سازمانی، ادراک کارکنان از محیط عمومی کارشان است، انتظار می‌رود که با تزریق عوامل شرنگ آلودگی (مسمومیت) در سازمان، جو سازمان نیز شرنگ آلود شود. در واقع، جو مسموم سازمانی محصول تزریق مفهوم سمیت سازمانی به کالبد جو سازمانی است. سازمان‌های دارای جو مسموم، سطوح بالای نارضایتی و فشار روانی منفی در بین کارکنان ایجاد می‌کنند که فراتر از مسائل کاری معمولی است در نتیجه سازمان‌های مسموم می‌توانند در بلندمدت صدماتی را به کارکنان و مدیران شاغل در سازمان وارد کنند. در جو مسموم سازمانی، مدیران و رهبران سازمانی به دلیل جو غالب در سازمان، سبک‌های زهرآگین رهبری به کار می‌برند. مدیران زهرآگین، جایگاه خود را وابسته به دیگر مدیران می‌دانند و وام‌دار گروه و شاخص دیگر هستند. آن‌ها تحمل انتقاد سازنده را ندارند با و تهدید و خودکامگی جای هیچ‌گونه سؤال و قضاوت درباره اقدامات خود باقی نمی‌گذارند و هرگونه تفکر انتقادی را سرکوب می‌کنند (عنایی و همکاران، ۱۳۹۸).

فرسودگی شغلی یک پدیده روانشناختی مزمن به صورت خستگی و بی‌علاقگی است که در محل کار رخ می‌دهد و در واقع، واکنش تاخیری به عوامل مزمن و تنش‌زای محل کار است که اثرات سوئی متعددی بر فرد و سازمانی که فرد در آن مشغول به

<sup>1</sup>: Choo and Etal

کار است و همچنین در بلند مدت بر جامعه دارد (آلرسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). فرسودگی شغلی عوارض متعددی در خانواده، زندگی اجتماعی، فردی و سازمانی بر جای می‌گذارد که از مهمترین آن‌ها می‌توان به غیبت، ترک شغل، تاخیرهای متوالی، شکایت‌های گوناگون روانشناختی، تضاد، تغییر شکل و تعارض‌های بین فردی با همکاران را نام برد (مرویان حسینی و لاری دشت بیاض، ۱۳۹۴). بنابراین با توجه به موارد اشاره شده، چرایی انجام چنین تحقیقاتی در سازمان‌های ورزشی جزء اولویت‌های جامعه می‌باشد. و از آنجا که اداره کل ورزش و جوانان فارس نقش مهمی در پویایی، رشد و پیشرفت ورزش کشور دارد چنانچه هر گونه بی توجهی در این زمینه‌ها صورت گیرد منجر به از دست دادن کارکنان شایسته و با انگیزه خواهد شود و این خود می‌تواند تبعات نامناسبی برای این سازمان ورزشی داشته باشد. برخی از پژوهش‌های این متغیرها را در سازمان‌های غیر ورزشی مورد مطالعه قرار داده‌اند ولی پژوهشی که در سازمان‌های ورزشی این متغیرها را مورد مطالعه قرار دهد وجود ندارد. بنابراین پژوهشگر با توجه به مشاهده‌هایی که در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس داشت شاید یکی از دلایل عدم موفقیت این سازمان ورزشی را در رشد و شکوفایی ورزش استان و کشور بی توجهی و یا کم توجهی به نیازها و توانمندی‌های کارکنان شایسته و توانمند این سازمان می‌داند که باعث شده است تمایلی به انجام کار و فعالیت در مسیر رشد و شکوفایی با حداکثر توان ندارند. و احتمالاً این امر به دلیل جو نامناسب و حاکم بر این سازمان ورزشی و فرسودگی شغلی حاکم بر آن باشد. بنابراین پژوهشگر در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین جو مسموم سازمانی با تمایل به ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد؟

صفوی موسوی (۱۴۰۰) تحقیق تحت عنوان مطالعه و بررسی رابطه فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان با نقش تعدیلگری مؤلفه‌های انگیزشی شغل انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دارد.

عزیزآبادی (۱۳۹۹) تحقیق تحت عنوان بررسی تأثیر جو مسموم سازمانی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان در کارکنان اداره برق شهر مشهد انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که جو مسموم سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک شغل کارکنان دارد و همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود داشت. همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به ترک شغل کارکنان دارد و همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین این دو متغیر وجود داشت.

قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸) تحقیق تحت عنوان تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان با نقش رضایت شغلی انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی بر قصد ترک شغل کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. جعفری کلهرودی (۱۳۹۸) تحقیق تحت عنوان تعیین رابطه فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های انگیزشی شغل انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان ارتباط مثبت و معناداری دارد.

قادری و همکاران (۱۳۹۷) تحقیق تحت عنوان ارتباط فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر سمنان انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود نداشت.

زارع و همکاران (۱۳۹۷) تحقیق تحت عنوان رهبری اصیل و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش واسطه‌ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان فرماندهی انتظامی استان فارس انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

کاظمی و همکاران (۱۳۹۶) تحقیق تحت عنوان جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل: تبیین نقش میانجی گر استرس شغلی و فرسودگی شغلی، انجام دادند نتایج پژوهش نشان داد که استرس شغلی در ایجاد فرسودگی شغلی تأثیری مثبت و

<sup>2</sup> Alarcon

معنادار داشته، ولی در تمایل به ترک شغل تأثیری ندارد نتایج پژوهش نیز نشان دادند جو مسموم سازمانی به صورت غیرمستقیم و با در نظر گرفتن نقش میانجیگر استرس و فرسودگی شغلی باعث تمایل به ترک شغل می‌شود.

زارع و همکاران (۱۳۹۶) تحقیق تحت عنوان جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان علی ابن ابی طالب شهرستان رفسنجان انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که جو مسموم سازمانی به گونه مستقیم در ایجاد تمایل به ترک شغل و فرسودگی شغلی تأثیری ندارد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که جو مسموم سازمانی به طور غیر مستقیم و با در نظر گرفتن نقش میانجی گری فرسودگی شغلی باعث تمایل به ترک شغل در آزمودنی‌ها می‌شود.

کمیلی و همکاران (۱۳۹۶) تحقیق تحت عنوان بررسی مقایسه‌های تمایل به ترک شغل، فرسودگی و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت سال ۱۳۹۵ انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل پرستاران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

صادقی و همکاران (۱۳۹۵) تحقیق تحت عنوان نقش دیسترس اخلاقی و فرسودگی شغلی در پیشبینی تمایل به ترک شغل پرستاران انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی قابلیت پیش بین معنادار تمایل به ترک شغل پرستاران را دارد.

نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵) تحقیق تحت عنوان بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل کارکنان بانک کشاورزی شهر اهواز انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. و همچنین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی قابلیت پیش بینی تمایل به ترک شغل کارکنان را دارد.

مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) تحقیق تحت عنوان بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه با استرس و عملکرد شغل حسابرسان در سطح کشور انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی و عملکرد شغلی حسابرسان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نیکبخت نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیق تحت عنوان بررسی میزان فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت و ارتباط آن‌ها در پرسنل پرستاری بخش اورژانس شهر شیراز انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل آزمودنی‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

چو و همکاران (۲۰۱۳) تحقیق تحت عنوان ارتباط بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاری شهر مالزی انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی نقش قابل توجهی در تمایل به ترک شغل آزمودنی‌ها دارد.

تاناکودی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) تحقیق تحت عنوان اثرات فرسودگی شغلی و حمایت اجتماعی سرپرست بر رابطه بین تعارض کار - خانواده و تمایل به ترک کار انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی رابطه بین تعارض کار - خانواده و تمایل به ترک کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش بر اساس هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی است و بر اساس نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های پیمایشی است. روش اجرای این پژوهش توصیفی می‌باشد و چون در آن رابطه بین متغیرها مورد مطالعه قرار می‌گیرد، از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی، مقطعی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بوده است و از روش سرشماری برای نمونه‌گیری استفاده شده است و در نهایت تعداد ۸۹ پرسشنامه تکمیل و به عنوان نمونه در تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد ۲۸ سوالی جو مسموم سازمانی هادوی نژاد و روستا (۱۳۹۵)، تمایل به ترک شغل ۱۵ سوالی کیم و همکاران (۲۰۰۷) و فرسودگی شغلی ۲۲ سوالی

<sup>3</sup>. Thanacoody and Etal

استاندارد هازل و مسلش (۱۹۷۷) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و همچنین از معادلات ساختاری استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

طبق جدول ۱. نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد داده شده است.

جدول (۱) توصیف مشخصات فردی

درصد	شاخص
۷۹	مرد
۲۱	زن
۱۰	مجرد
۹۰	متاهل
۱۶	۲۰ تا ۳۰ سال
۴۴	۳۱ تا ۴۰ سال
۴۰	۴۱ سال به بالا
۱۲	کاردانی
۶۱	کارشناسی
۲۷	کارشناسی ارشد به بالا

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر جو مسموم سازمانی و تمام مؤلفه‌های آن با تمایل به ترک شغل رابطه مثبت و معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان جو مسموم سازمانی و مؤلفه‌های آن میزان تمایل به ترک شغل این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۲: همبستگی بین جو مسموم سازمانی و مؤلفه‌های آن با تمایل به ترک شغل

معناداری	تمایل به ترک شغل	متغیرها
۰/۰۰۱	۰/۲۸۲***	جو مسموم سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۲۴***	ساختار فیزیکی مسموم
۰/۰۰۱	۰/۲۵***	روابط بین فردی مسموم
۰/۰۰۱	۰/۲۳۶***	نظام پاداش مسموم
۰/۰۰۱	۰/۲۷۱***	رهبری زهر آگین

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر جو مسموم سازمانی و تمام مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان جو مسموم سازمانی و مؤلفه‌های آن میزان فرسودگی شغلی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۳: همبستگی بین جو مسموم سازمانی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی

متغیرها	فرسودگی شغلی	معناداری
جو مسموم سازمانی	۰/۴۱***	۰/۰۰۱
ساختار فیزیکی مسموم	۰/۳۱***	۰/۰۰۱
روابط بین فردی مسموم	۰/۳۰***	۰/۰۰۱
نظام پاداش مسموم	۰/۳۶***	۰/۰۰۱
رهبری زهرآگین	۰/۳۵***	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول (۴)، بین متغیر فرسودگی شغلی و تمام مؤلفه‌های آن با تمایل به ترک شغل رابطه مثبت و معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن میزان تمایل به ترک شغل این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۴: همبستگی بین فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن با تمایل به ترک شغل

متغیرها	تمایل به ترک شغل	معناداری
فرسودگی شغلی	۰/۵۲***	۰/۰۰۱
مسخ شخصیت	۰/۴۴***	۰/۰۰۱
فرسودگی عاطفی	۰/۴۰***	۰/۰۰۱
کاهش عملکرد شغلی	۰/۳۶***	۰/۰۰۱

جدول ۵، پیش‌بینی متغیر تمایل به ترک شغل بر اساس متغیر جو مسموم سازمانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر با (۰/۰۷۸) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۰۷۸ (تقریباً ۱۰٪) تمایل به ترک شغل از طریق جو مسموم سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۵: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی تمایل به ترک شغل بر اساس جو مسموم سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۲۸	۰/۰۷۸	۰/۰۶۷	۰/۵۴۰

جدول ۶، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر فرسودگی شغلی بر اساس جو مسموم سازمانی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر با (۰/۱۶۸) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۱۶۸ (تقریباً ۱۷٪) متغیر فرسودگی شغلی از طریق جو مسموم سازمانی تبیین می‌شود.

جدول ۶: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر فرسودگی شغلی بر اساس جو مسموم سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۴۱	۰/۱۶۸	۰/۱۵۷	۰/۴۷۸

جدول ۷، خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر تمایل به ترک شغل بر اساس متغیر فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به دست آمده برابر با (۰/۲۷) است. پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۷ (تقریباً ۲۷٪) متغیر تمایل به ترک شغل از طریق متغیر فرسودگی شغلی تبیین می‌شود.

جدول ۷: خلاصه‌ی مدل پیش‌بینی متغیر تمایل به ترک شغل بر اساس متغیر فرسودگی شغلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۲۶۴	۰/۳۹۳

در جدول ۸، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر جو مسموم سازمانی به تمایل به ترک شغل برابر ۰/۲۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در جو مسموم سازمانی، تمایل به ترک شغل به میزان ۰/۲۱ تغییر می‌کند. ضریب مسیر جو مسموم سازمانی به فرسودگی شغلی برابر ۰/۳۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که جو مسموم سازمانی به میزان ۰/۳۲ بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر فرسودگی شغلی به تمایل به ترک شغل برابر ۰/۴۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی به میزان ۰/۴۲ بر تمایل به ترک شغل تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم جو مسموم سازمانی از طریق فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک شغل به میزان ۰/۱۳ می‌باشد.

جدول ۸: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	جو مسموم سازمانی ← تمایل به ترک شغل	۰/۲۱	۲/۳	تأیید فرضیه	-
۲	جو مسموم سازمانی ← فرسودگی شغلی	۰/۳۲	۳/۱۲	تأیید فرضیه	-
۳	فرسودگی شغلی ← تمایل به ترک شغل	۰/۴۲	۳/۷	تأیید فرضیه	-
۴	جو مسموم سازمانی ← فرسودگی شغلی	-	-	تأیید فرضیه	۰/۱۳

### بحث و نتیجه‌گیری

در عصر حاضر اندیشمندان عرصه سازمان و مدیریت بر این باورند که بی توجهی به فراهم کردن محیط مناسب در سازمان‌ها، دشواری‌های بسیاری برای آنها به بار می‌آورد که ترک شغل کارکنان به ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند، یکی از اساسی‌تر آنها است. این پدیده بسیار پرهزینه، مشکل آفرین و تهدید کننده کارایی سازمان‌ها می‌باشد. نظر به آنکه ترک شغل کارکنان اثرهای مهمی بر عملکرد سازمان‌ها دارد، مطالعات بسیاری معطوف به شناخت عوامل تعیین کننده آن شده است که تعیین شمار زیادی از عوامل تأثیرگذار بر انگیزه ترک شغل کارکنان دستاورد آنها بوده است. پژوهش حاضر با هدف ارتباط بین ارتباط بین جو

مسموم سازمانی با تمایل به ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس انجام شده است. نتایج حاصل از تحقیق حاضر نشان داد که بین جو مسموم سازمانی با تمایل به ترک شغل آزمودنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات عزیزآبادی (۱۳۹۹) و زارع و همکاران (۱۳۹۶) همسو می‌باشد و همچنین بین فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل آزمودنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات صفوی موسوی (۱۴۰۰)، عزیزآبادی (۱۳۹۹)، قراخانی و زعفرانچی (۱۳۹۸)، جعفری کلهرودی (۱۳۹۸)، نعمتیان و همکاران (۱۳۹۵)، نیکبخت نصرآبادی و همکاران (۱۳۹۳) و تاناکودی و همکاران (۲۰۰۹) همسو می‌باشد و با نتایج تحقیق قادری و همکاران (۱۳۹۷) از نظر معناداری همسو نمی‌باشد. که شاید یکی از دلایل آن متفاوت بودن جامعه آماری و شرایط آزمودنی‌های از نظر فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و غیره باشد. نتایج تحقیق نیز نشان داد که بین جو مسموم سازمانی و فرسودگی شغلی آزمودنی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که این نتیجه با نتایج تحقیقات صادقی و همکاران (۱۳۹۵) و زارع و همکاران (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. و در نهایت نتیجه فرضیه اصلی تحقیق بیانگر این بود که ارتباط بین جو مسموم سازمانی با تمایل به ترک شغل از طریق فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها مثبت و معنادار بود که نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیق زارع و همکاران (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه‌ها می‌توان چنین بیان کرد که مدیران همواره در پی آن هستند تا با به‌کارگیری روش‌های مناسب و با استفاده از توان خود محیطی آرام و به دور از استرس و فرسودگی شغلی را برای کارکنان ایجاد کنند و یا آن را تا حد ممکن به تأخیر بیندازند، همین امر سبب شده است تا مدیران درصدد به‌کارگیری روابط گوناگون باشند تا بهترین رابطه را کشف کرده و مورد استفاده قرار دهند. بنابراین، حفظ و نگهداری کارکنان ماهر و با انگیزه برای سازمان‌ها دارای اهمیت است. از این رو، سازمان‌ها می‌کوشند تا از خروج این کارکنان جلوگیری کنند. از متغیرهای تأثیرگذار بر خروج کارکنان می‌تواند فرسودگی شغلی باشد که عوامل متعددی می‌توانند زمینه ساز ایجاد فرسودگی شغلی گردند که یکی از این عوامل جو مسموم سازمانی می‌باشد. جو مسموم سازمانی باعث ایجاد و افزایش استرس شغلی و افزایش استرس شغلی باعث تمایل به ترک شغل خواهد شد، همچنین، می‌توان چنین برداشت کرد که در نتیجه تأثیر جو مسموم بر استرس شغلی افزایش یافته که افزایش استرس باعث بروز فرسودگی شغلی و در نهایت فرسودگی شغلی باعث تمایل به ترک شغل خواهد شد. در پژوهش ما مشخص شد که جو مسموم سازمانی باعث ایجاد و افزایش فرسودگی شغلی می‌شود که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های صادقی و همکاران (۱۳۹۵) و زارع و همکاران (۱۳۹۶) که ساختار و جو سازمان و برخی از عوامل مانند عدم تناسب تلاش و پاداش، ارتباطات و محیط کار را به عنوان عوامل ایجاد فرسودگی شغلی تعیین کرده بودند همسود بود. در پژوهش قادری و همکاران مشخص شد که بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه معناداری وجود ندارد، ولی به صورت کلی در پژوهش ما وجود رابطه مثبت و معنادار تأیید گردید. تفاوت سازمان‌ها منحصراً به وضعیت فیزیکی ساختمان، کمیت و کیفیت منابع انسانی و مادی موجود در آن‌ها محدود نمی‌شود هر سازمان دارای فرهنگ، آداب و رسوم، ارزش‌ها، هنجارها و روش‌های عمل مخصوص و نسبتاً پایداری است که شیوه رفتار آن‌ها را بر اساس ویژگی‌ها می‌توان پیشبینی کرد. این فرهنگ یا خصوصیت که به فرد اجازه می‌دهد یک سازمان را از سازمان دیگر متفاوت بداند جو سازمانی نام گرفته است، حال انتظار می‌رود با تزریق عوامل سمیت زای سازمانی رهبری زهرآگین، روابط بین فردی مسموم، فرهنگ سمی و جو سازمان مسموم، نزد کارکنان مخدوش گردد. و با توجه به اینکه در نتایج حاصل از تحقیق که نشان داد که جو مسموم سازمانی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد. بنابراین وقتی احترام میان همکاران در سازمان مخدوش شود فرسودگی افزایش می‌یابد زیرا فرد زمانی دچار فرسودگی می‌شود که نتواند با یک موقعیت کنار آید و این حس ناتوانی و ادامه تهدید، فرد را به سوی درماندگی و اضطراب سوق می‌دهد و در نتیجه فرد احساس می‌کند که کنترلی بر محیط پیرامون خود ندارد و در معرض تهدید قرار گرفته است. و از آنجا که عملکرد افراد تابعی از شرایط تسهیل کننده و بازدارنده می‌باشد و افراد کنترلی بر آنها ندارند. پس مدیران و مسئولان سازمان‌ها باید زمینه مناسب برای ایجاد شرایط تسهیل کننده و بازدارنده روابط موجود میان تلاش‌ها و عملکرد را مهیا کنند، این شرایط در قالب حمایت‌های کاری تعریف می‌شود که بر انگیزش کارکنان تأثیر گذار بوده و در نهایت تلاش و فعالیت را موجب می‌شوند که قطعاً این امر از فرسودگی



شغلی و ترک شغل کارکنان شایسته و توانمند جلوگیری خواهد کرد و باعث کارایی و اثربخشی هر چه بیشتر افراد و سازمان‌ها می‌شود.

با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به کاهش تمایل به ترک شغل از طریق جو مسموم سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

(۱) مدیران و مسولان این سازمان به ایجاد محیط کاری مثبت، داشتن تغییر نوبت روزانه، پرداختن به روتین‌ها و فرصت‌های ترفیع درجه بیشتر که هم باعث رضایت کارکنان و هم موجب کاهش پدیده فرسودگی در کارکنان می‌شود توجه نظر داشته باشند.

(۲) مدیران و مسولان این سازمان با نشان دادن ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، گسترش عدالت و فرهنگ ارزش‌های اخلاقی و کاهش عوامل استرس زای شغلی باعث افزایش اعتماد، وفاداری و تعهد کارکنان و در نتیجه کاهش ترک خدمت آنان گردند.

(۳) مدیران و مسولان این سازمان با برگزاری کلاسها و کارگاههای آموزشی در زمینه جو مسموم سازمانی فرسودگی شغلی و ترک شغل در جامعه هدف توجه ویژه داشته باشند.

(۴) مدیران و مسولان این سازمان میان کارکنان با تجربه، خبره و متخصص و سایرین کاملاً تمایز وجود داشته باشد و رقابت سالم جهت ارتقاء به درجات بالاتر در میان آنان حفظ شود. لذا در نظر گرفتن ارتقای شغلی در قالب درجات شغلی می‌تواند انگیزه‌ها و تمایلات ماندگاری آنان را تقویت کند.

(۵) مدیران و مسولان این سازمان در ابتدا مواردی که منجر به تمایل به ترک شغل می‌شود را شناسایی کرده، سپس راهکارهایی جهت کاهش میزان فرسودگی شغلی که می‌تواند در کاهش تمایل بهتر شغل مجموعه کارکنان مؤثر باشد در نظر بگیرند، مثل جذب نیروهای بیشتر و البته کارآمد و توانمند برای کاهش فشار کاری و کم شدن ساعات کاری آنها، آموزش در بدو استخدام و به صورت ضمن خدمت، توجه به رفاه کارکنان و ارائه خدمات رفاهی قابل قبول در شأن کارکنان، آموزش در مورد نحوه برخورد و مهار فرسودگی، کاهش وظایف و تکالیف آنها و دادن قدرت و اختیارات بیشتر جهت افزایش رضایتمندی و افزایش احساس موفقیت فردی در کارکنان.

## منابع

- اشرفی، سکینه؛ فرزانه، محمد؛ عزیزی، مهدی (۱۳۹۶)، رابطه مدیریت استعداد و تمایل به ترک خدمت معلمان با نقش میانجی دلبستگی شغلی، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۱۳، شماره ۱، شماره پیاپی ۴۳.
- جعفری کلهرودی، خدیجه (۱۳۹۸). تعیین رابطه فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل با نقش تعدیل‌گری ویژگی‌های انگیزشی شغل، سومین کنفرانس ملی نوآوری و تحقیق در علوم انسانی و مطالعات فرهنگی اجتماعی - ۱۳۹۸
- زارع، امین. سپهری، سعید. روستایی، سعیده (۱۳۹۶). جو مسموم سازمانی و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی استرس شغلی و فرسودگی شغلی، فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، سال ۸، شماره ۴، زمستان ۹۶، صفحه ۷۵-۱۰۲.
- سلطانی، مرتضی؛ نجات، سهیل؛ خمویی، فرشید؛ پسندیده، پوریا (۱۳۹۶)، بررسی پیشایندهای قصد ترک خدمت (مطالعه‌ای در یک بیمارستان دولتی)، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۳.
- صفوی موسوی، اکرم السادات (۱۴۰۰). مطالعه و بررسی رابطه فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان با نقش تعدیلگری مؤلفه‌های انگیزشی شغل، هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی
- صادقی، مسعود. رادمهر، پروانه. شهبازی راد، افسانه (۱۳۹۵). نقش دیسترس اخلاقی و فرسودگی شغلی در پیشبینی تمایل به ترک شغل پرستاران، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره چهاردهم، شماره دهم، پی در پی ۸۷، ص ۸۶۴-۸۷۷.
- عنایتی ترانه\*، عالی پور علیرضا، یعقوبی اکرمه السادات (۱۳۹۸) رابطه اعتماد و سکوت در بهبود فضای اخلاقی کار: نقش میانجی حمایت سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری،

عزیزآبادی، محمد جواد (۱۳۹۹). بررسی تأثیر جو مسموم سازمانی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان اداره برق شهر مشهد)، فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره ۳، شماره ۲۹، پاییز ۹۹، صفحه ۹۷-۸۷.

کمیلی، راضیه. ادهمی مقدم، فرهاد. صاحب الزمانی، محمد (۱۳۹۶). بررسی مقایسه‌های تمایل به ترک خدمت، فرسودگی و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران قبل و بعد از اجرای طرح تحول نظام سلامت سال ۹۵، نشریه مدیریت بهداشت و درمان.

قراخانی، داود. زعفرانچی، آرش (۱۳۹۸). تأثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی، مجله سلامت و بهداشت، دوه ۱۰، شماره ۱، ص ۱۱۷-۱۰۹.

قادری، شیلان، رضاقلی، پیمان. توانا، حمید. نوری، بیژن (۱۳۹۷). ارتباط فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهر سنندج، فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، دوره چهارم، شماره سوم، زمستان ۹۷.

مرویان حسینی، زینب. لاری دشت بیاض، مهدی (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه با استرس و عملکرد شغل حسابرسان، نشریه سلامت، دوره ۴، شماره ۱، ص ۸۰-۵۷.

نعمتیان، محمود. جلالی، سعید. حمید، ناصر (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با تمایل به ترک شغل کارکنان بانک کشاورزی شهر اهواز، اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری.

نیکبخت نصرآبادی، علیرضا. سالاری، امیر. حسین پور، محمد. یکانی نژاد، میرسعید (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت و ارتباط آنها در پرسنل پرستاری بخش اورژانس شهر شیراز، پژوهش پرستاری دوره ۹ شماره ۳، ص ۲۹-۱۹.

Alarcon, G.M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands resources and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79: 549-562.

Choo L. S., Mat N., & Al-omari M. (2013). Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firms. *Business Strategy Series*. 14(1), pp:3-10.

Thanacoody, R. P., Bartram, T., & Casimir, G. (2009). The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave. *Journal of Health Organization and Management*, 23(1): 53-69.

## The relationship between the toxic organizational atmosphere and the desire to leave the job through job burnout among the employees

Article Info	Abstract
<p><b>Article type:</b> Research Article</p>	<p>The purpose of this research is the relationship between the toxic organizational atmosphere and the desire to leave the job through job burnout among the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars. This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was 114 employees of the General Department of Sports and Youth of Fars, of which 89 people were selected as a sample using the total number sampling method. The tools of data collection were the standard questionnaires of organizational poisoned atmosphere by Hadovinejad and Roosta (2015), intention to leave the job by Kim et al. (2007) and job burnout by Meslesh et al. Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, linear regression, and structural equations were used to analyze the data. The results of the research showed that there was a positive and significant relationship between the toxic atmosphere of the organization, job burnout and the desire to leave the job. Also, the toxic organizational climate of job burnout had the ability to significantly predict the tendency of subjects to leave their jobs. And finally, the relationship between toxic organizational atmosphere and the desire to leave the job through job burnout was positive and significant.</p>
<p><b>Keywords</b></p>	<p>Organizational toxic atmosphere, leave job, job burnout</p>

**Publisher:** Islamic Azad University Qods Branch

**Corresponding Author:**

**Email:** omidsafari11@yahoo.com