

تبیین نقش میانجی طفره‌روی اجتماعی در تأثیر سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل به ترک باشگاه در ورزشکاران حرفه‌ای

محمد امرایی^۱، نصراله محمدی^۲، محمد سیاوشی^۳

۱. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

۲. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور

۳. استادیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۷

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش میانجی طفره‌روی اجتماعی در تأثیر سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل به ترک باشگاه در ورزشکاران حرفه‌ای انجام شد. این پژوهش به روش توصیفی-همبستگی در نمونه‌ای شامل ۳۱۷ نفر از ورزشکاران حرفه‌ای مرد انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اشلمن و همکاران (۲۰۱۴) به منظور ارزیابی سرپرستی تحقیرآمیز، پرسشنامه طفره‌روی اجتماعی هوگارد و همکاران (۲۰۱۰) و پرسشنامه بوثما و روث (۲۰۱۳) برای ارزیابی تمایل به ترک باشگاه استفاده شد که همگی از حیث روایی و پایایی تأیید شده‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها و اجرای تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار پی.اس.ا. و بررسی پایایی و آمار توصیفی به کمک نرم‌افزار اس.پی.اس. انجام شده است. نتایج نشان داد که سرپرستی تحقیرآمیز به طور مستقیم و معناداری تغییرات طفره‌روی اجتماعی (۶۴ درصد) و تمایل به ترک باشگاه (۵۴ درصد) را تبیین می‌کند. طفره‌روی اجتماعی نیز به طور مستقیم و معناداری تغییرات تمایل به ترک باشگاه را (۶۱ درصد) تبیین می‌کند. همچنین سرپرستی تحقیرآمیز به طور غیرمستقیم و معناداری، با میانجی‌گری متغیر طفره‌روی اجتماعی، تغییرات تمایل به ترک باشگاه را (۳۹ درصد) تبیین می‌کند و نتیجه‌گیری می‌شود که متغیر طفره‌روی اجتماعی رابطه بین سرپرستی تحقیرآمیز و تمایل به ترک باشگاه را در بازیکنان حرفه‌ای وساطت می‌کند. براساس نتایج پژوهش حاضر، شیوه رهبری و مدیریت سرپرستان باشگاه‌های ورزشی از تأثیر درخور توجهی بر رفتار بازیکنان برخوردار است؛ بنابراین با مهم‌شمردن سبک سرپرستی باشگاه‌ها می‌توان از بروز رفتارهای مخرب بازیکنان از جمله تک‌روی و طفره‌روی جلوگیری کرد، عملکرد آن‌ها را بهبود بخشید و مانع از هدایت آن‌ها به سمت ترک باشگاه شد.

واژگان کلیدی: تحقیر بازیکنان، انتقام‌جویی، رفتارهای انحرافی بازیکنان، باشگاه‌های ورزشی.

1. Email: edu.manag@gmail.com

2. Email: mohammadi58@gmail.com

3. Email: msiavashi738@pnu.ac.ir

مقدمه

امروزه واکای رفتارهای نامطلوب مدیران، سرپرستان و رهبران سازمان‌ها توجه بسیاری از اندیشمندان و پژوهشگران علوم مدیریت، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی را به خود جلب کرده است. یکی از موضوعات همیشگی مطرح در مدیریت منابع انسانی و از جمله گلیه‌های معمول کارکنان، توهین‌های لفظی مدیران در شکل‌های مختلف به زیردستان است؛ پدیده‌ای که از آن با عنوان سرپرستی توهین‌آمیز یا تحقیرآمیز^۱ یاد می‌شود (بریس، هاروی و مارتینکو^۲، ۲۰۱۲). این شکل از سرپرستی، نمایش رفتارهای کلامی و غیرکلامی خشونت‌آمیز توسط سرپرستان با کارکنان بدون تماس فیزیکی محسوب می‌شود که در آن رهبر یا سرپرست به‌نوعی از کارکنان خود سوءاستفاده می‌کند. بارزترین شاخص گزارش شده برای سرپرستی تحقیرآمیز، تخطی از استانداردهای رفتار بین‌فردی احترام‌آمیز توسط سرپرستان در تعامل و رابطه با کارکنان است (خان^۳، ۲۰۱۵). بسیاری از کارکنان از به‌کاربردن الفاظ ناپسند از سوی مدیران خود گلیه دارند و از خشونت‌های کلامی مدیران خود دلزده‌اند. این خشونت‌ها معمولاً بدون به‌کاربردن الفاظ ناپسند و از طریق لحن‌های خشن، کوبنده، حاوی تحقیر و اغلب با سلب فرصت پاسخ‌گویی به طرف مقابل رخ می‌دهد (بریس و همکاران، ۲۰۱۲).

سرپرستی تحقیرآمیز به‌عنوان یک سبک رفتاری و عملکردی سرپرستان از مسیرهای مختلفی می‌تواند افراد را در استرس و فرسودگی شغلی قرار دهد. ارتکاب رفتارهای تحقیرآمیز با کارکنان از سوی سرپرستان و مدیران باعث می‌شود کارکنان زیر نظر آن‌ها مجموعه‌ای از حالات رفتاری، هیجانی و ادراکی از جمله استرس شغلی و فرسودگی هیجانی را از خود بروز دهند (ختاک، احمد، احمد و منظور^۴، ۲۰۱۵). از دیدگاه شناختی وقتی سرپرست با کارکنان به شکل‌های مختلف و در موقعیت‌های متعدد بدرفتاری می‌کند، در درجه اول تصاویر از خود و احساس لیاقت و شایستگی کارکنان را تخریب می‌کند. این تخریب احساس شایستگی و لیاقت، از یک‌طرف موجب ایجاد احساس اجحاف و بی‌عدالتی در کارکنان می‌شود و از طرف دیگر باعث تضعیف خودکارآمدی^۵ آن‌ها می‌شود. در طی این روند زنجیره‌ای، به‌تدریج توانایی و مهارت فرد در مقابله با مطالبات شغلی تضعیف می‌شود و بدین‌وسیله با احتمال زیاد دچار استرس شغلی و تمایل به ترک شغل می‌شود (خان، ۲۰۱۵). سرپرستی تحقیرآمیز با برون‌دادهای منفی از جمله رفتارهای ضدمولد، تمایل به ترک شغل، تعارض کار-خانواده، ناراحتی

-
1. Abusive Supervision
 2. Brees, Harvey & Martinko
 3. Khan
 4. Khattak, Ahmad, Ahmad & Manzoor
 5. Self-Efficacy

روانی و... رابطه مثبت دارد (دکوستر، کمپ، استوتن، واندیور و تراپ، ۲۰۱۳). کارمندی که تصور می‌کنند به آن‌ها آزار رسانده شده است و توهین شده‌اند، به احتمال بیشتری شغلشان را ترک می‌کنند یا در صورت ترک‌نکردن شغل، رضایت کمتری از کار و زندگی دارند و تعهد شغلی کمتری دارند و احتمال بیشتری برای طفره‌روی اجتماعی دارند (کدهارناس، ۲۰۱۴).

بدرفتاری سرپرستان با کارکنان با تضعیف توانایی کاری و به‌ویژه خودکارآمدی کارکنان زمینه را برای بی‌انگیزگی، فرسودگی هیجانی و تضعیف توانایی کاری کارکنان فراهم می‌کند. این تضعیف در یک روند روبه‌جلو زمینه گسست روانی فرد را در قالب بیگانگی شغلی و طفره‌روی اجتماعی ایجاد می‌کند (گل‌پرور، جوادیان، ادیبی، مصاحبی و احمدی، ۲۰۱۱). طفره‌روی اجتماعی^۳ به تمایل افراد برای تلاش کمتر اشاره دارد؛ آن هنگام که افراد در گروه فعالیت می‌کنند، در مقایسه با زمانی که به‌صورت انفرادی فعالیت می‌کنند (سیمز و نایچلز، ۲۰۱۴). تفسیر ابتدایی پدیده طفره‌رفتن اجتماعی، فقدان قابلیت شناسایی ایفاکنندگان نقش‌هاست. زمانی که افراد به‌تنهایی برای پیامدها مسئول باشند، پدیده طفره‌رفتن اجتماعی محو می‌شود. درواقع طفره‌رفتن اجتماعی می‌تواند تابع علاقه افراد به صرفه‌جویی در تلاش‌هایشان باشد؛ زمانی که در موقعیت‌های گروهی هستند؛ زیرا آن‌ها می‌توانند در جمعیت پنهان شوند و از شناسایی و ملامت فرار کنند؛ در نتیجه تلاش‌های فردی آن‌ها شناسایی‌شدنی نیست (زراعت‌کار، ۲۰۱۸). مطالعات نشان می‌دهند طفره‌روی اجتماعی کارکنان زمانی رخ می‌دهد که کار بی‌اهمیت و ساده به‌شمار آید، اعضای سازمان فکر کنند که نتیجه تلاش فردی آن‌ها تشخیص‌دانی نخواهد بود، کارکنان پیوسته شاهد طفره‌رفتن همکاران از وظایف خود باشند، مدیران و سرپرستان سازمان پیوسته کارکنان زیر امر خود را تحقیر کنند و کارکنان احساس کنند که سایر همکاران تلاش کمتری در مقایسه با آن‌ها انجام می‌دهند، اما دستمزد برابر با آن‌ها یا بیشتری از آن‌ها می‌گیرند. این احساسات و مشاهدات باعث می‌شود کارکنان تلاش خود را برای انجام‌دادن کارهای مشترک محول‌شده به آنان کاهش دهند و دچار طفره‌روی اجتماعی شوند (سیمز و نایچلز، ۲۰۱۴). این پدیده تبعات منفی زیادی همچون کاهش عملکرد (مفوح و نوانوسیک، ۲۰۱۲)، کاهش رضایت، اعتماد و تعاملات گروهی (مرتضوی، حکیمی، سوری و قلی‌زاده، ۲۰۱۱) و تمایل به ترک شغل را (پوشپاناتان

-
1. Decoster, Camps, Stouten, Vandevyvere & Tripp
 2. Kedharnath
 3. Social Loafing
 4. Simms & Nichols
 5. Mefoh & Nwanosike

و آروکیام^۱، ۲۰۲۰؛ آگونداز و اریلماز^۲، ۲۰۱۸) به همراه دارد. مجموعه‌ای از ویژگی‌های گروه (مانند اندازه و همگن بودن) و ساختار (مانند وابستگی به وظایف و سیستم پاداش) به عنوان عوامل نهفته برای کاهش انگیزه در تلاش‌های گروهی مطرح شده‌اند. افزایش در وابستگی وظایف (تعامل کاری زیاد بین اعضای یک گروه کاری) و کاهش وضوح وظایف (اعتقاد افراد به اینکه سرپرست از تلاش آن‌ها آگاه است) و عدالت توزیعی با طفره رفتن اجتماعی در ارتباط است (استراک، شاو و دافی^۳، ۲۰۰۷). گزارش شده است که سه عامل بر طفره رفتن اجتماعی تأثیر دارد: ابهام در مسئولیت، سرزنش و عیب‌جویی کردن و همچنین از دست دادن صفات انسانی (آلنوایمی، روبرت و ماروپین^۴، ۲۰۱۰).

از طرفی توجه به موضوع ترک خدمت کارکنان از مباحث مهم مدیریت منابع انسانی است. نیروی انسانی مهم‌ترین عامل حیاتی برای عملکرد و موفقیت هر سیستم و دارایی هر سازمان به شمار می‌رود. با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، سازمان‌ها تلاش می‌کنند کارکنان مستعد خود را حفظ کنند و آنان را توانمند کنند تا آن‌ها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند. سازمان‌ها با از دست دادن نیروهای ارزشمند، مهارت‌ها و تجربیاتی را از دست می‌دهند که طی سال‌ها تلاش به دست آمده است (بوثما و روث، ۲۰۱۳)؛ به همین دلیل سازمان‌ها نه تنها در پی جذب کارکنان ارزشمند هستند، بلکه به دنبال پرورش و حفظ کارکنان کلیدی خود حتی در زمان چالش‌ها و رکود اقتصادی هستند (خانین، ۲۰۱۳).

در واکنش به برخی رفتارهای سرپرستان سازمان‌ها که همراه با سوءاستفاده و تحقیر است، گروهی از کارمندان به شدت عصبی می‌شوند، گروه دیگری به فکر انتقام‌جویی و تلافی رفتار متقابل می‌افتند و بدبختانه گروه دیگری با الگوبرداری از رفتار روی داده، رفتار مشابهی با همکاران خویش را در پیش می‌گیرند. ارتکاب هر کدام از این رفتارهای واکنشی می‌تواند زمینه‌ساز دلزدگی کارکنان از سازمان، طفره رفتن آن‌ها از وظایف محول شده و تمایل کارکنان به ترک سازمان^۵ شود (گل‌پرور، ۲۰۱۱). یکی از مهم‌ترین پیامدهای سرپرستی تحقیرآمیز مدیران سازمان‌ها، استرس شغلی است که می‌تواند پیامدهای روانی مانند تحلیل عاطفی یا فرسودگی شغلی به همراه داشته باشد و تعهد سازمانی را کاهش دهد و تمایل به ترک سازمان را افزایش دهد (ختران، والی، یارخان و موشتاق^۶، ۲۰۱۸). تمایل به ترک شغل، به صورت برآورد ذهنی یک فرد درباره احتمال ترک سازمان در آینده نزدیک تعریف شده است. این ساختار نشان‌دهنده قصد (نیت) رفتاری است که مقدم بر ترک شغل واقعی شمرده

-
1. Pushpanathan & Arockiam
 2. Akgunduz & Eryilmaz
 3. Stark, Shaw & Duffy
 4. Alnuaimi, Robert & Maruping
 5. Organization Turnover Intention
 6. Khetran, Wali, Yar Khan & Mushtaq

می‌شود. ترک خدمت کارکنان موجب وقفه در عملیات سازمان می‌شود و هزینه‌های زیادی را در زمینه استخدام نیروی جایگزین و در پی آن آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان جدید تا مرحله بهره‌دهی و کارایی مطلوب به سازمان تحمیل می‌کند (بوثما و روث^۱، ۲۰۱۳).

امروزه یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها، ترک خدمت کارکنان به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. مدیران و پژوهشگران کناره‌گیری از کار را پرهزینه و مشکل‌آفرین و بیشتر با عواقب تهدیدکننده کارایی سازمان همراه می‌دانند. از این لحاظ، موضوع ترک خدمت توجه خاص پژوهشگران و مدیران را به خود معطوف کرده است؛ به‌گونه‌ای که در قرن اخیر هزاران پژوهش درباره این موضوع انجام شده است. گزارش شده است که ترک شغل کارکنان به‌ویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی موضوعی حیاتی است و در صورتی که موضوع ترک شغل کارکنان حل نشود، هزینه‌های سازمان افزایش خواهد یافت (بوثما و روث، ۲۰۱۳). در میان ورزشکاران نیز تمایل به ترک باشگاه^۲ می‌تواند در قالب‌ها و سطوح مختلف نظیر اندیشیدن به ترک و تغییر باشگاه فعلی تا پیگیری باشگاهی جایگزین برای ادامه فعالیت ورزشی، خود را نمایان کند (کاسکلی و هوی^۳، ۲۰۱۳).

با وجود ضرورت توجه به بحث تمایل به ترک شغل، بررسی‌های اولیه نشان می‌دهند که یکی از مسائل عمده‌ای که باشگاه‌های ورزشی با آن روبه‌رو هستند و حل آن برای مدیران و مربیان حائز اهمیت است، تصمیم ورزشکاران به ترک باشگاه است؛ به‌طوری که به‌رغم هزینه‌های زیاد و سرمایه‌های فراوان در به‌کارگیری کادر مربیگری حرفه‌ای و مدیران و سرپرستان خبره، پس از مدتی ورزشکاران انگیزه خود را برای خدمت در باشگاه مدنظر از دست می‌دهند و گاهی از آن باشگاه جدا می‌شوند و جذب باشگاه‌های دیگر می‌شوند. حل این معضل مستلزم انجام‌دادن پژوهش‌های علمی متعدد درباره علل و عوامل تمایل ورزشکاران به ترک باشگاه‌های ورزشی‌شان است. همچنین مروری بر پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه سرپرستی و رهبری در ایران، حاکی از آن است که درباره سرپرستی تحقیرآمیز در ایران پژوهش‌های چندانی انجام نشده است. از طرفی، پدیده طفره‌روی اجتماعی کارکنان موضوعی درخور تأمل است که پژوهش‌های کافی درباره این پدیده در سازمان‌ها به‌طور عام و باشگاه‌های ورزشی به‌طور خاص انجام نشد است؛ این در حالی است که شواهد نشان می‌دهد پدیده طفره‌روی اجتماعی در بین کارکنان جوان‌تر و ورزشکاران در مقایسه با افراد مسن‌تر رایج‌تر است (جاوید، جادهاو و هاندی^۴،

-
1. Bothma & Roodt
 2. Club Turnover Intention
 3. Cuskelly & Hoye
 4. Javeed, Jadhav & Dhonde

(۲۰۱۱)؛ بنابراین انجام دادن پژوهش در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. در مجموع براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهشی مرور شده می‌توان چنین فرض کرد که سرپرستی تحقیق‌آمیز باشگاه‌های ورزشی می‌تواند سبب تمایل ورزشکاران به ترک باشگاه شود. در عین حال، طفره‌روی ورزشکاران می‌تواند اثرات سرپرستی تحقیق‌آمیز بر تمایل به ترک باشگاه را واسطه‌گری کند. ایده مطرح شده در پژوهش حاضر (شکل شماره یک) این است که پیش از آنکه سرپرستی تحقیق‌آمیز باعث تمایل ورزشکاران به ترک باشگاه شود، ابتدا زمینه افزایش طفره‌روی بازیکنان را فراهم می‌کند و سپس با افزایش طفره‌روی انتقام‌جویانه، سطح تمایل به ترک باشگاه افزایش می‌یابد. پس از انجام شدن این مطالعه، نقش سرپرستی تحقیق‌آمیز باشگاه‌های ورزشی در طفره‌روی انتقام‌جویانه بازیکنان و تمایل آن‌ها به ترک باشگاه روشن‌تر می‌شود و بخشی از خلأ دانش در این حوزه برطرف خواهد شد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

Figure 1-Conceptual Model of Research

روش پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی-تحلیلی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل همه ورزشکاران مرد باشگاه‌های لیگ‌های برتر کشور (سال ۱۳۹۸) در رشته‌های فوتبال، بسکتبال، والیبال و هندبال به تعداد ۷۷۶ ورزشکار بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت خوشه‌ای تصادفی بود؛ به این صورت که ابتدا چهار خوشه (طبقه) شامل فوتبال، بسکتبال، والیبال و هندبال انتخاب شد و سپس ورزشکاران مورد نیاز به صورت تصادفی گزینش شدند. حجم

نمونه با استناد به جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) حداکثر برابر با ۲۶۰ ورزشکار بود، اما با توجه به احتمال افت پاسخ‌گویان و خطاهای احتمالی در پاسخ‌گویی به سؤال‌ها، ۳۵۰ پرسشنامه به تناسب تعداد ورزشکاران لیگ در هر رشته (فوتبال ۱۶۵ ورزشکار از ۳۶۸ ورزشکار)، والیبال (۶۵ ورزشکار از ۱۴۴ ورزشکار)، بسکتبال (۵۵ ورزشکار از ۱۲۰ ورزشکار) و هندبال (۶۵ ورزشکار از ۱۴۴ ورزشکار) بین جامعه آماری توزیع شد و در نهایت ۳۱۷ پرسشنامه بازگردانده شد که به دلیل افزایش قابلیت تعمیم‌پذیری داده‌ها، همه آن‌ها به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شد.

به منظور جمع‌آوری داده‌های پژوهش حاضر از سه پرسشنامه استفاده شد که عبارت‌اند از: الف- پرسشنامه ارزیابی سرپرستی تحقیق‌آمیز^۲ (اشلمن، بولینگ، مایکل و برنز^۳، ۲۰۱۴) که به ارزیابی سرپرستی تحقیق‌آمیز می‌پردازد و از هشت سؤال (گویه) تشکیل شده است. گویه‌های این پرسشنامه با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم = یک تا کاملاً موافقم = پنج) ارزیابی شد؛ ب- پرسشنامه طفره‌روی اجتماعی^۴ (هوگارد، فوگلستاد، پیترز، دی کاپر، باکر و بون^۵، ۲۰۱۰) که به ارزیابی طفره‌روی اجتماعی کارکنان می‌پردازد و از هفت سؤال تشکیل شده است. گویه‌های این پرسشنامه با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (از کاملاً مخالفم = یک تا کاملاً موافقم = پنج) ارزیابی شده است؛

ج- پرسشنامه ارزیابی تمایل به ترک باشگاه^۶ (بوثما و روث، ۲۰۱۳) که میزان تمایل ورزشکاران به ترک باشگاه را ارزیابی می‌کند و از سه سؤال (گویه) تشکیل شده است. پاسخ‌گویی به سؤال‌های این پرسشنامه در مقیاسی هفت‌ارزشی (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) صورت می‌گیرد. در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و نیز اجرای تحلیل عاملی تأییدی و آزمون الگوی پژوهش به کمک نرم‌افزار پی.ال.اس.^۷ نسخه ۳ و بررسی پایایی و آمار توصیفی به کمک نرم‌افزار اس.پی.اس.اس.^۸ نسخه ۲۲ انجام شده است. در روش پی.ال.اس. برای سنجش روایی و پایایی ابزار پژوهش از آزمون‌های آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی واگرا و همگرا استفاده شده است. سپس

-
1. Krejcie & Morgan
 2. Abusive Supervision Questionnaire
 3. Eschleman, Bowling, Michel & Burns
 4. Perceived Social Loafing Questionnaire (PSLQ)
 5. Høigaard, Fuglestad, Peters, de Cuyper, Backer & Boen
 6. Club Turnover Intention Questionnaires
 7. PLS
 8. SPSS

از برازش کلی مدل برای تأیید یا رد فرضیه‌ها استفاده شده است. در بررسی فرضیه‌ها برای معنادار بودن یا معنادار نبودن روابط از ضریب معناداری t-value استفاده شد.

برای سنجش پایایی پرسشنامه از ملاک‌های سه‌گانه فورنل و لارکر^۱ (۲۰۱۳) استفاده شد. اولین ملاک بررسی پایایی، بار عاملی متغیرهای مشاهده شده است. مطابق این ملاک، کمترین بار عاملی تأیید شده برای هر گویه باید ۰/۷ باشد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان داد که میزان بار عاملی به دست آمده برای متغیرهای مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار است (جدول شماره یک). دومین ملاک بررسی پایایی سازه‌ها، ضریب شاخص سازگاری درونی^۲ مدل اندازه‌گیری است که باید از ۰/۷ بیشتر باشد. مقادیر به دست آمده برای این شاخص نیز حاکی از پایایی تأیید شده سازه‌ها بود. سومین ملاک برای بررسی پایایی سازه‌ها، شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۳ است. میانگین این شاخص مبین مقدار واریانس تبیین شده متغیرهای اصلی توسط گویه‌های مربوطه است. مقادیر بیشتر از ۰/۵ برای این شاخص تأیید شده است. با توجه به نتایج جدول، پرسشنامه‌ها از پایایی خوبی برخوردار هستند. این امر مبین قابل اعتماد بودن ابزار پژوهش برای استفاده در باشگاه‌های ورزشی است. به علاوه نتایج آزمون آلفای کرونباخ نشان دهنده پایایی زیاد پرسشنامه‌ها بود. ضریب آلفای پرسشنامه‌های سرپرستی تحقیق آمیز، طفره‌روی اجتماعی و تمایل به ترک باشگاه، به ترتیب برابر با ۰/۸۹، ۰/۸۸ و ۰/۹۲ بود و ضریب آلفای مجموع پرسشنامه‌ها برابر با ۰/۸۹ به دست آمد که حاکی از پایایی قابل قبول این پرسشنامه‌هاست.

-
1. Fortel & Larker
 2. Composite Reliability (CR)
 3. Average Variance Extracted (AVE)

جدول ۱- نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای بررسی پایایی و روایی ابزار پژوهش
Table 1- Results of the Second Order Confirm the Reliability and Validity of the Research Tool

متغیر	گویه	نماد	بار عاملی	مقدار t
سرپرستی تحقیرآمیز AVE = ۰/۷۸ CR = ۰/۹۱	تمسخر و تحقیر بازیکنان	Q1	۰/۸۸	۲۸/۷۱
	بدگویی از بازیکنان نزد دیگران	Q2	۰/۸۱	۱۷/۴۹
	برخورد همراه با عصبانیت و خشونت با بازیکنان	Q3	۰/۸۷	۳۱/۶۶
	احمقانه جلوه دادن گفتار و اعمال بازیکنان	Q4	۰/۸۳	۲۷/۵۵
	انتقال احساس بی‌لیاقتی به بازیکنان	Q5	۰/۷۹	۲۳/۱۴
	یادآوری دائمی اشتباهات، شکست‌ها و قصور بازیکنان به آن‌ها	Q6	۰/۸۷	۱۹/۷۳
	زیرپا گذاشتن تعهدات خود درباره بازیکنان	Q7	۰/۷۵	۲۰/۶۴
	فاش کردن مسائل خصوصی بازیکنان نزد دیگران	Q8	۰/۷۹	۱۸/۷۹
طفره‌روی اجتماعی AVE = ۰/۷۹ CR = ۰/۹۳	تعطیل کردن تمرین یا مسابقه در ساعت کاری	Q9	۰/۸۴	۲۷/۹۲
	پیروی نکردن از دستورالعمل‌های باشگاه	Q10	۰/۸۶	۱۸/۶۵
	پاسخ‌ندادن به نامه‌های الکترونیکی باشگاه	Q11	۰/۷۶	۲۷/۹۶
	پاسخ‌ندادن به تماس‌های تلفنی باشگاه	Q12	۰/۷۹	۱۶/۷۷
	تأخیر در ارائه تکالیف ورزشی	Q13	۰/۸۵	۲۵/۱۹
	حضور نداشتن در ملاقات‌های تعیین شده از سوی باشگاه	Q14	۰/۷۷	۳۳/۸۶
	در دسترس نبودن به هنگام تماس مدیران و مربیان	Q15	۰/۷۲	۲۹/۶۱
تمایل به ترک باشگاه AVE = ۰/۷۳ CR = ۰/۸۹	تداوم مشغولیت ذهنی درباره ترک باشگاه	Q16	۰/۸۵	۱۹/۳۸
	احتمال جست‌وجو و پیدا کردن یک باشگاه جدید در سال آینده	Q17	۰/۷۴	۲۵/۸۷
	ترک باشگاه فعلی در سال آینده	Q18	۰/۸۱	۲۱/۴۳

همچنین براساس نتایج جدول تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم (جدول شماره یک)، مقادیر آماره تی برای همه بارهای عاملی از مقدار معناداری سطح خطای پنج درصد (۱/۹۶) و یک درصد (۲/۵۶) بیشتر است؛ بنابراین گویه‌های هریک از متغیرها برازندگی قابل قبولی برای اندازه‌گیری متغیر اصلی مربوطه دارند؛ به عبارتی ابزار پژوهش از روایی لازم برخوردار است. به علاوه به منظور تأیید روایی تشخیصی یا واگرایی متغیرهای پژوهش، لازم است جذر ضریب شاخص سازگاری درونی یک متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر باشد. با توجه به نتایج جدول شماره دو، مقدار جذر

ضریب شاخص سازگاری درونی (قطر اصلی ماتریس) تمامی متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است؛ در نتیجه می‌توان گفت متغیرهای مطالعه‌شده در پژوهش حاضر از روایی و اگرایی خوبی برخوردارند.

جدول ۲- نتایج بررسی روایی و اگرایی ابزار پژوهش

Table 2- Results of the Study of Divergent Validity of the Research Tool

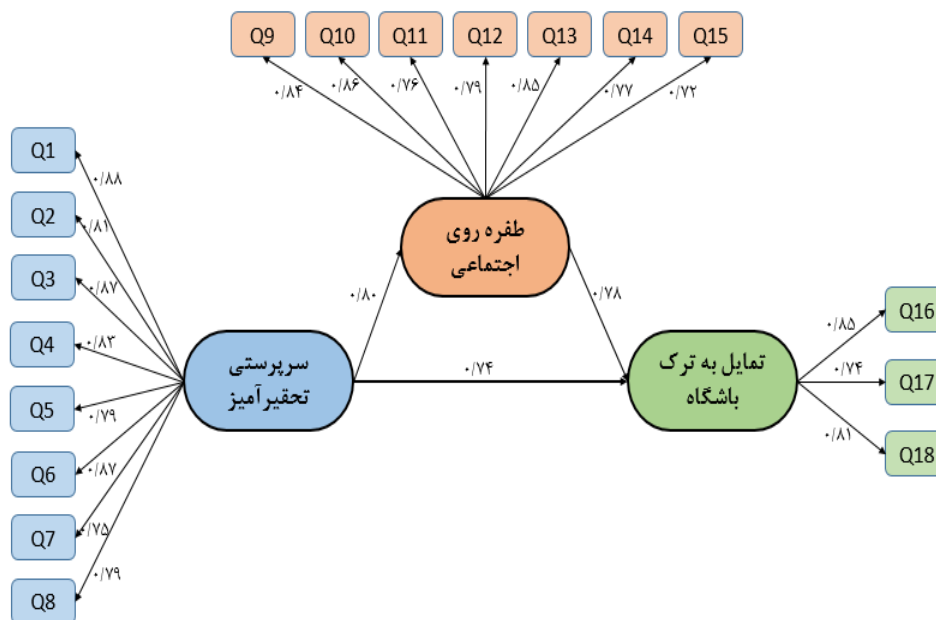
تمایل به ترک باشگاه	طفره‌روی اجتماعی	سرپرستی تحقیق‌آمیز	سرپرستی تحقیق‌آمیز
		۰/۸۸*	سرپرستی تحقیق‌آمیز
	۰/۸۹*	۰/۸۱	طفره‌روی اجتماعی
۰/۸۵*	۰/۷۸	۰/۷۵	تمایل به ترک باشگاه

* اعداد به‌دست‌آمده حاصل جذر شاخص AVE هر متغیر هستند.

نتایج

بررسی ویژگی‌های شخصی ورزشکاران شرکت‌کننده در این پژوهش نشان داد که ۳۶/۸ درصد از شرکت‌کنندگان را بازیکنان فوتبال، ۲۲/۴ درصد را بازیکنان والیبال، ۱۹/۷ درصد را بازیکنان بسکتبال و ۲۱/۱ درصد را بازیکنان هندبال تشکیل دادند. به لحاظ مدرک تحصیلی، ۶۷/۲ درصد از بازیکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا کمتر، ۱۹/۳ درصد دارای مدرک کاردانی، ۱۱/۵ درصد دارای مدرک کارشناسی و دو درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی‌ارشد و بیشتر بودند. وضعیت سنی پاسخ‌دهندگان نشان داد که میانگین سنی ورزشکاران $24/7 \pm 6/11$ سال بود. همچنین وضعیت تأهل شرکت‌کنندگان نشان داد که ۷۰/۳ درصد از بازیکنان مجرد و ۲۹/۷ درصد از آنها متأهل بودند. در ادامه تحلیل نتایج، روابط مفروض بین متغیرها که در شکل شماره یک (مدل مفهومی پژوهش) به تصویر کشیده شده است، با تکنیک معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس. تجزیه و تحلیل شده است. چنانچه پیش‌تر اشاره شد، در این پژوهش متغیر «سرپرستی تحقیق‌آمیز» به‌عنوان متغیر مستقل، متغیر «طفره‌روی اجتماعی» به‌عنوان متغیر واسطه‌گر و متغیر «تمایل به ترک باشگاه» به‌عنوان متغیر وابسته بررسی شده‌اند.

در شکل شماره دو روابط بین مؤلفه‌های متغیرها با تکنیک معادلات ساختاری در نرم‌افزار پی.ال.اس. آزمون شده است. همچنین نتایج تحلیل مسیر روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره سه ارائه شده است.



شکل ۲- مدل استاندارد روابط ساختاری میان متغیرها

Figure 1- Standard Model of Structural Relationship between Variables

با آزمون مدل و روابط مسیر مستخرج از نرم‌افزار پی.ال.اس. مشاهده شد که تمام روابط از بارهای عاملی قابل قبولی برخوردارند؛ زیرا پرسش‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴۰ باشند، برازندگی قابل قبولی برای اندازه‌گیری متغیر اصلی مربوطه ندارند و در مدل نهایی پژوهش حذف می‌شوند؛ بنابراین مدل نهایی پژوهش بدون حذف هیچ‌کدام از گویه‌های پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۳- نتایج تحلیل مسیر روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش
**Table 3- Results of the Path Analysis Structural Relationships
 Between the Research Variables**

ردیف	مسیر ارتباطی	رابطه مستقیم	رابطه با واسطه	R ²	t	نتیجه
۱	اثر سرپرستی تحقیرآمیز بر طفره‌روی اجتماعی	۰/۸۰	---	۰/۶۴	۱۵/۷۷	تأیید
۲	اثر طفره‌روی اجتماعی بر تمایل به ترک باشگاه	۰/۷۸	---	۰/۶۱	۱۴/۳۹	تأیید
۳	اثر سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل به ترک باشگاه	۰/۷۴	---	۰/۵۴	۱۱/۶۵	تأیید
۴	اثر سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل به ترک باشگاه به واسطه طفره‌روی اجتماعی (۰/۷۸) × (۰/۸۰)	---	۰/۶۲۴	۰/۳۹	۹/۴۹	تأیید

در تحلیل مسیر ارتباطی متغیرها، اگر مقدار آماره تی یک رابطه از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر یا از عدد ۱/۹۶- کوچک‌تر باشد، آن رابطه در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است و اگر مقدار آماره تی آن رابطه از عدد ۲/۵۶ بزرگ‌تر یا از عدد ۲/۵۶- کوچک‌تر باشد، آن رابطه در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار است.

با ترکیب اطلاعات حاصل از شکل شماره دو و جدول شماره سه مشاهده می‌شود که همه روابط مستقیم بین متغیرها در سطح خطای ۰/۰۱ معنادارند. مطابق با نتایج این جدول، سرپرستی تحقیرآمیز ۶۴ درصد از تغییرات طفره‌روی اجتماعی و ۵۴ درصد از تغییرات تمایل به ترک باشگاه را تبیین می‌کند که با توجه به مقادیر آماره تی، این نقش تبیین‌کنندگی در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین مسیرهای ارتباطی اول و سوم تأیید می‌شوند. به علاوه، طفره‌روی اجتماعی ۶۱ درصد از تغییرات تمایل به ترک باشگاه را تبیین می‌کند و این اثر تبیین‌کنندگی در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین مسیر ارتباطی دوم نیز تأیید می‌شود. همچنین مطابق با جدول شماره سه، سرپرستی تحقیرآمیز با وساطت متغیر طفره‌روی اجتماعی ۳۹ درصد از تغییرات تمایل به ترک باشگاه را تبیین می‌کند و نتیجه‌گیری می‌شود که متغیر طفره‌روی اجتماعی رابطه بین سرپرستی تحقیرآمیز و تمایل به ترک باشگاه را در بازیکنان حرفه‌ای وساطت می‌کند؛ بنابراین مسیر ارتباطی چهارم نیز تأیید می‌شود.

همچنین مقادیر شاخص‌های برازش کلی مدل پژوهش در جدول شماره چهار ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقادیر به‌دست‌آمده برای شاخص‌های برازش همگی در محدوده قابل قبول خود قرار دارند. این مطلب نشان می‌دهد که مدل نهایی پژوهش دارای برازش مناسب و توانایی زیادی در اندازه‌گیری متغیر اصلی پژوهش است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش کلی مدل پژوهش

Table 4- General Fiting Indices of the Research Model

نام شاخص	مقدار	نتیجه
میانگین RVE	۰/۷۶	تأیید مدل
میانگین R ²	۰/۵۹	تأیید مدل
GOF	۰/۶۷	تأیید مدل
شاخص Q ²	۰/۴۳	تأیید مدل
شاخص F ²	۰/۳۹	تأیید مدل

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش میانجی طفره‌روی اجتماعی در تأثیر سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل به ترک باشگاه در ورزشکاران حرفه‌ای انجام شد. از جمله نتایج کلی پژوهش حاضر می‌توان به برازندگی قابل قبول گویه‌های هر یک از متغیرها برای اندازه‌گیری متغیر اصلی اشاره کرد که حاکی از روایی لازم و کافی ابزار پژوهش است.

در پژوهش حاضر، تحلیل رابطه بین متغیرهای سرپرستی تحقیرآمیز و طفره‌روی اجتماعی نشان داد که سرپرستی تحقیرآمیز در باشگاه‌های ورزشی تأثیر مثبت و معناداری بر طفره‌روی اجتماعی بازیکنان این باشگاه‌ها دارد. شواهد روزافزون حاکی از نقش سبک رهبری سوءاستفاده‌گرانه (سرپرستی تحقیرآمیز) در بروز رفتارهای غیراخلاقی است (گل‌پرور، جوادیان، سلیمیان و اسمعیلیان، ۲۰۱۲). به‌طور خاص، مروری بر ادبیات پیشینه موجود حاکی از تأیید این یافته پژوهش حاضر است. گل‌پرور و همکاران (۲۰۱۲) نشان داده‌اند که اجحاف و بی‌عدالتی سرپرستان سوءاستفاده‌گر به‌طور جدی می‌تواند باعث ایجاد احساس بی‌نظمی هنجاری و تعارض هنجاری شود. در پژوهش دیگری، گل‌پرور و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که طی یک سلسله‌روابط چندسطحی، رهبری سوءاستفاده‌گرانه با گرانباری نقش، سپس گرانباری نقش با فرسودگی هیجانی و در پایان فرسودگی هیجانی با بیگانگی شغلی دارای رابطه معنادار هستند. الماسیان و رحیمی‌کیا (۲۰۱۲) در پژوهشی اظهار کردند که فرسودگی شغلی، بیشتر قربانیان خود را از میان کارکنان سازمان‌ها و مؤسساتی می‌گیرد که رفتارهای ملاحظه‌کارانه، گرم و عاطفی کمتری از طرف مدیران و رؤسای آن‌ها سر می‌زند؛ بنابراین وجود ارتباط بین سبک رهبری مدیران و فرسودگی شغلی کارکنان، توجه هرچه بیشتر مدیران به کارکنان و استفاده از شیوه‌های علمی مدیریت را می‌طلبد. همچنین در پژوهشی که در دانشگاه بین‌المللی اسلام‌آباد

پاکستان انجام شد، ارتباط سرپرستی تحقیق‌آمیز با عملکرد منفی کارمندان تأیید شد (خان، ۲۰۱۵). لیم^۲ (۲۰۰۲) در پژوهشی بیان کرد کارمندی که احساس کند سازمان در مقابل فعالیت‌های او برخوردی غیرعادلانه دارد، به احتمال بیشتری مرتکب رفتارهای انحرافی می‌شود. زمانی که کارمندی رفتار سازمان خود را از نظر توزیع منابع و پاداش‌ها (عدالت توزیعی)، رویه‌های سازمانی (عدالت رویه‌ای) و تعاملات افراد در درون سازمان (عدالت مراوده‌ای) ناعادلانه می‌بیند، به طفره رفتن از زیر کار با استفاده از اینترنت سازمان تمایل بیشتری دارد. همچنین پورصادق (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای نشان داد که با اطمینان ۹۵ درصد بین سرپرستی تحقیق‌آمیز و طفره‌روی اجتماعی کارکنان رابطه مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد. لیو، جی، ژنگ و یائینگ^۳ (۲۰۱۹) نیز بر این عقیده‌اند که رهبران سوءاستفاده‌گر علاوه بر اینکه زمینه تنش و استرس را برای کارکنان فراهم می‌کنند، با تحریک افراد به رفتارهای تلافی‌جویانه در جهت طفره‌روی در انجام‌دادن کارهای سازمان، به‌مرور زمینه تضعیف نظام‌های کاری و عملکردی و به‌دنبال آن، تضعیف عملکرد و کارایی سازمانی را فراهم می‌کنند و سازمان‌ها را به بن‌بست ناکارآمدی می‌کشانند.

رفتار کارکنان در محیط‌های شغلی تحت تأثیر هنجارها، سبک‌های رهبری و سرپرستی قرار می‌گیرد. براساس دیدگاه ارزیابی شناختی، رفتارهای سوءاستفاده‌گرانه سرپرستان با کارکنان نظیر تمسخر، بددهنی، فاش کردن اطلاعات شخصی و مواردی از این دست، باعث شکل‌گیری عواطف منفی به خود می‌شود. این روند در نهایت باعث می‌شود کارکنان زیر فشار قرار گیرند. سپس کارکنان سازمان به‌طور تلافی‌جویانه‌ای برای جلوگیری از سوءاستفاده دیگران از تلاش آن‌ها از سوی سرپرستان، تلاش خود را کاهش می‌دهند تا به احساس خود درباره این بهره‌کشی دیگران از آن‌ها پاسخ دهند (اونایشی^۴، ۲۰۱۲). از طرف دیگر، به‌محض این‌که افراد در قالب گروه گرد هم می‌آیند، هنجارها، اهداف و انتظارات متقابل در بین آن‌ها شکل می‌گیرد. در نهایت هنجارهای گروهی نحوه تعاملات و تبادل بین اعضا را براساس قاعده یا اصل مقابله‌به‌مثل تنظیم خواهد کرد. در پایان زنجیره روابط تقویت‌کننده روبه‌جلو، سرپرستی تحقیق‌آمیز، بی‌هنجاری سازمانی، بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری ادراک‌شده، احتمال وقوع رفتارهای غیراخلاقی افزایش می‌یابد (گل‌پرور و همکاران، ۲۰۱۲).

همچنین تحلیل رابطه بین متغیرهای طفره‌روی اجتماعی و تمایل بازیکنان به ترک باشگاه در پژوهش حاضر، حاکی از تأثیر مثبت و معنادار طفره‌روی اجتماعی بازیکنان باشگاه‌های ورزشی بر تمایل آن‌ها به ترک باشگاه است. تاکنون پژوهشگران به بررسی ارتباط بین طفره‌روی اجتماعی کارکنان و تمایل

-
1. Khan
 2. Lim
 3. Lyu, Ji, Zheng & Yuying
 4. Onyishi

آن‌ها به ترک سازمان به‌طور عام و باشگاه به‌طور خاص، توجه نکرده‌اند؛ این در حالی است که در پژوهش حاضر به لحاظ مقایسه روابط مستقیم، رابطه بین طفره‌روی اجتماعی و تمایل به ترک باشگاه (۰/۷۸) قوی‌تر از رابطه بین سرپرستی تحقیرآمیز و تمایل به ترک باشگاه (۰/۷۴) است؛ به‌عبارت‌ساده، عامل طفره‌روی اجتماعی بازیکنان باشگاه‌های ورزشی بیش از متغیر سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل بازیکنان به ترک باشگاه‌هایشان تأثیرگذار است؛ بنابراین بررسی و واکاوی رابطه بین طفره‌روی اجتماعی کارکنان و تمایل آن‌ها به ترک سازمان، نیازمند توجه و تمرکز بیشتر پژوهشگران است. پژوهشگران نشان داده‌اند که سیاست‌های سازمانی و طفره‌روی اجتماعی بر عملکرد کارکنان و سازمان تأثیر می‌گذارند و می‌توانند با کاهش عملکرد و انگیزش کارکنان، زمینه‌ساز تمایل آن‌ها به ترک سازمان شوند (پوشپاناتان و آروکیام، ۲۰۲۰). از پژوهش‌های انجام‌شده درباره این رابطه می‌توان به پژوهش آگونداز و اریلماز (۲۰۱۸) اشاره کرد. آن‌ها روابط بین ناامنی شغلی، حمایت همکاران، طفره-روی اجتماعی و تمایل به ترک سازمان را با تأکید بر اثر میانجی تمایل به ترک سازمان در رابطه بین ناامنی شغلی، حمایت همکاران و طفره‌روی اجتماعی بررسی کردند. این پژوهشگران نقش میانجی متغیر تمایل به ترک سازمان را در رابطه بین حمایت همکاران و طفره‌روی اجتماعی و نیز رابطه بین ناامنی شغلی عاطفی و طفره‌روی اجتماعی تأیید کردند. آن‌ها اظهار کردند که حمایت و پشتیبانی همکاران با واسطه‌گری عامل تمایل به ترک سازمان، سبب کاهش طفره‌روی اجتماعی کارکنان می‌شود، اما ناامنی شغلی عاطفی کارکنان با واسطه‌گری عامل تمایل به ترک سازمان به افزایش طفره‌روی اجتماعی کارکنان منجر می‌شود. با وجود کمبود پژوهش‌های متمرکز بر رابطه بین طفره‌روی اجتماعی و تمایل به ترک سازمان، برخی پژوهشگران به بررسی رابطه بین متغیرهایی از جمله فرسودگی شغلی و استرس شغلی با تمایل به ترک سازمان پرداخته‌اند. در همین زمینه زارع، توکلی و کرمی (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند که فرسودگی شغلی تأثیری مثبت و معنادار بر تمایل به ترک سازمان دارد. کاظمی، زارع، سپهری و زارع (۲۰۱۸) نشان دادند که جو مسموم سازمانی به‌طور مستقیم بر ایجاد تمایل به ترک شغل و فرسودگی شغلی تأثیری ندارد، اما به‌صورت غیرمستقیم و با در نظر گرفتن نقش میانجیگر استرس و فرسودگی شغلی باعث تمایل به ترک شغل می‌شود. دلوی و گنجی (۲۰۱۴) نشان دادند که بین استرس شغلی و قصد ترک خدمت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. گل‌پرور، جوادیان، سلیمیان و اسمعیلیان (۲۰۱۳) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی با رضایت شغلی و عملکرد وظیفه‌دارای رابطه منفی و معنادار و با ترک خدمت دارای رابطه مثبت و معنادار است. پژوهشگران دیگر رابطه مثبت و معناداری را بین استرس شغلی و طفره‌روی اجتماعی و نیز بین فرسودگی شغلی و طفره‌روی اجتماعی نشان داده‌اند (پوشپاناتان و آروکیام، ۲۰۲۰)؛ بنابراین با جمع-

بندی نتایج مطالعات معدود گذشته در این حوزه می‌توان ارتباط مثبت و معنادار بین طفره‌روی اجتماعی و تمایل به ترک سازمان را تأیید کرد؛ از این رو به نظر می‌رسد فرسودگی شغلی و بی‌انگیزگی بازیکنان باشگاه‌های ورزشی (به هر دلیلی اعم از سبک سرپرستی تحقیق‌آمیز یا بی‌عدالتی سازمانی یا هر دلیل دیگری که باشد) قبل از هر چیز سبب طفره‌رفتن بازیکنان باشگاه‌ها از تکالیف محول شده به آن‌ها می‌شود و این طفره‌روی و سرباززدن از انجام‌دادن وظایف و تک‌روی در بازی، به تدریج ممکن است به افزایش تمایل بازیکنان به ترک باشگاه منجر شود.

بررسی رابطه بین متغیرهای سرپرستی تحقیق‌آمیز و تمایل بازیکنان به ترک باشگاه در پژوهش حاضر نشان داد که سرپرستی تحقیق‌آمیز در باشگاه‌های ورزشی تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل بازیکنان به ترک باشگاه دارد. بسیاری از پژوهشگران این یافته را تأیید کرده‌اند؛ به صورتی که ختاک و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی اظهار کردند که سرپرستی تحقیق‌آمیز و توأم با سوءاستفاده از کارکنان، سبب خستگی عاطفی و تمایل کارکنان به ترک شغلشان می‌شود. همچنین اهداف و اقدامات خصمانه سرپرستان، اثر سرپرستی تحقیق‌آمیز بر خستگی عاطفی و تمایل به ترک سازمان را میانجی‌گری می‌کند. حسینی، علیزاده ثانی و درویشی (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای تأثیر سرپرستی اجحاف‌آمیز بر تمایل به ترک شغل را با میانجی‌گری رفتار آوایی و خودکارآمدی کارکنان بررسی کردند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد که سرپرستی اجحاف‌آمیز اثر معناداری بر تمایل به ترک شغل، رفتار آوایی و خودکارآمدی کارکنان دارد. همچنین رفتار آوایی اثر منفی و معناداری بر تمایل به ترک شغل دارد. از طرفی، خودکارآمدی اثر معناداری بر تمایل به ترک شغل و رفتار آوایی ندارد. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج این پژوهش‌ها همخوانی دارد؛ نتایج مطالعه لیو و همکاران (۲۰۱۹) مبنی بر اینکه محیط نامناسب ناشی از فشار اجحاف‌آمیز سرپرستان موجب فشار روانی، بی‌علاقگی، فرسودگی شغلی و احساس رفتارهای تبعیض‌آمیز در کارکنان و ترک خدمت آن‌ها می‌شود. نتایج مطالعه امیری و محمودزاده (۲۰۱۵) مبنی بر اینکه وضعیت بد سازمانی و سبک سرپرستی نامطلوب بر ترک خدمت و جابه‌جایی کارکنان مؤثر است و نتایج مطالعه ریچارد، بونکوئر، چن و فورد^۱ (۲۰۱۸) مبنی بر اینکه با افزایش سرپرستی تحقیق‌آمیز، پرخاشگری کارکنان و تمایل آن‌ها به ترک شغل افزایش می‌یابد و احساس حمایت و پشتیبانی منابع انسانی در این رابطه نقش کلیدی ایفا می‌کند. به علاوه، براساس نتایج پژوهش ژنگ، سان، لی، فن، هانگ و لیو^۲ (۲۰۱۶)، سرپرستی اجحاف‌آمیز ادراک شده به صورت مستقیم و منفی می‌تواند تعامل کاری پرستاران را پیش‌بینی کند و تا حدودی به طور غیرمستقیم از

1. Richard, Boncoeur, Chen & Ford

2. Zheng, Sun, Li, Fan, Hong & Liu

طریق واسطه‌گری خودکارآمدی بر تعامل کاری تأثیر بگذارد. متیو و بابیاک^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی بیان کردند که اختلالات فکری و روانی کارکنان سازمان رابطه مثبت و معناداری با سرپرستی اجحاف‌آمیز و تمایل به ترک خدمت دارد و همبستگی منفی با رضایت شغلی کارکنان دارد. سرپرستی اجحاف‌آمیز با نتایج منفی مانند رفتارهای ضدمولد، تمایل به ترک شغل، تعارض کار-خانواده، ناراحتی روانی و... ارتباط مثبت دارد (دکوستر و همکاران، ۲۰۱۳). کارمندانی که تصور می‌کنند آزار دیده‌اند، احتمال بیشتری دارد که شغلشان را ترک کنند و کارکنانی که شغلشان را ترک نمی‌کنند، رضایت کمتر از کار و زندگی، تعهد شغلی کمتر، تعارض کار-خانوادگی بیشتر و پریشانی روانی بیشتری دارند (کدهارناس^۲، ۲۰۰۴)؛ بنابراین از آنجاکه تمایل به ترک شغل به شکل‌های مختلف بر سرنوشت نهایی سازمان تأثیر می‌گذارد، توجه به این موضوع می‌تواند برای مدیران و سرپرستان باشگاه‌های ورزشی حائز اهمیت باشد؛ زیرا قصد ترک باشگاه توسط یکی از بازیکنان، هم باشگاه و هم دیگر بازیکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

به‌علاوه مطابق با نتایج پژوهش حاضر، سرپرستی تحقیرآمیز در باشگاه‌های ورزشی با واسطه‌گری متغیر طفره‌روی اجتماعی، بر تمایل بازیکنان به ترک باشگاه تأثیر مثبت و معنادار دارد و نتیجه‌گیری می‌شود که طفره‌روی اجتماعی بازیکنان باشگاه‌های ورزشی، رابطه بین سرپرستی تحقیرآمیز و تمایل بازیکنان به ترک باشگاه را وساطت می‌کند. این یافته نشان می‌دهد که سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل بازیکنان به ترک باشگاه هم دارای تأثیر مستقیم است و هم دارای تأثیر غیرمستقیم است که به‌واسطه متغیر طفره‌روی اجتماعی اتفاق می‌افتد. گل‌پرور و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای نشان دادند که رهبری ستمگرانه (سرپرستی تحقیرآمیز) ابتدا باعث تقویت بی‌هنجاری، بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری می‌شود. سپس بی‌هنجاری، بیگانگی شغلی را و بیگانگی شغلی، تعارض هنجاری ادراک شده را تقویت می‌کنند. در پایان، تعارض هنجاری ادراک شده بستر را برای افزایش رفتارهای غیراخلاقی فراهم می‌کند. تحلیل واسطه‌ای نشان داد که بی‌هنجاری سازمانی، بیگانگی شغلی و تعارض هنجاری ادراک شده، متغیرهای واسطه‌ای برای رابطه رهبری ستمگرانه با رفتارهای غیراخلاقی هستند. تسانگ و چانگیا^۳ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای نشان دادند که سرپرستی تحقیرآمیز اثر مثبت بر فرسودگی شغلی دارد. درک پشتیبانی و حمایت از کارکنان نقش تعدیل‌کننده‌ای بین رابطه نظارت سوءاستفاده‌گرانه و خستگی عاطفی دارد. ریچارد و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند که سرپرستی تحقیرآمیز سبب

-
1. Mathieu & Babiak
 2. Kedharnath
 3. Tsung & Changya

پرخاشگری کارکنان و تمایل آن‌ها به ترک شغل می‌شود و احساس حمایت و پشتیبانی کارکنان نقش میانجی را در این رابطه ایفا می‌کند. میرکمالی، ابراهیمی، خلیل بیگی و فتحی (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان دادند که فلات شغلی اثر مستقیم مثبت و معناداری بر ترک سازمان دارد. همچنین این عامل از تأثیری غیرمستقیم بر ترک سازمان از طریق فرسودگی شغلی و استرس شغلی، برخوردار است. فرسودگی شغلی نیز تأثیر غیرمستقیم مثبت و معناداری بر ترک سازمان دارد. همچنین گل‌پرور (۲۰۱۷) در پژوهشی نشان داد که عدالت رویه‌ای و تعاملی با تمایل به ترک باشگاه دارای رابطه مستقیم و معنادار هستند. به علاوه، رضایتمندی ورزشکاران به عنوان یک متغیر واسطه‌ای، نقشی نسبی و نه کامل در رابطه عدالت تعاملی با تمایل به ترک باشگاه دارد. نصرتی، خبیری، پورسلطانی و آقایی (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی اثر مثبت و بر تمایل به ترک شغل آن‌ها اثر منفی معنادار دارد. همچنین نتایج حاکی از اثر منفی و معنادار رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل بود. این پژوهشگران پیشنهاد کردند که مسئولان ستادی فدراسیون‌های ورزشی برنامه‌های کلان خود را در جهت خلق و ایجاد فرهنگ سازمانی قوی همسو کنند تا به موجب آن بستری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی و درکنار آن اهداف فردی اعضای سازمان فراهم شود تا بدین وسیله سطح رضایت شغلی کارکنان ارتقا یابد و میزان تمایل به ترک شغل کاهش یابد. همچنین شواهد پژوهشی حاکی از آن است که رضایت شغلی در افراد شاغل در سازمان‌ها با تمایل به ترک خدمت آن‌ها رابطه منفی و معنادار دارد. از طرفی رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک متغیر میانجی، رابطه بین عدالت سازمانی و تمایل به ترک سازمان را وساطت کند (تلولکان و آکیل^۱، ۲۰۱۹)؛ بنابراین با مرور و جمع‌بندی نتایج مطالعات پیشین می‌توان دریافت که سرپرستی تحقیق‌آمیز باشگاه‌های ورزشی می‌تواند با منزوی کردن بازیکنان و ترغیب آن‌ها به طفره-روی در انجام دادن امور و وظایف محول شده از سوی باشگاه، سبب شود بازیکنان باشگاه را ترک کنند. به طور کلی، براساس نتایج پژوهش حاضر، شیوه رهبری و مدیریت سرپرستان باشگاه‌های ورزشی از تأثیر درخور توجهی بر رفتار بازیکنان برخوردار است؛ از جمله اینکه ترک باشگاه از سوی یک بازیکن کلیدی می‌تواند هم باشگاه و هم سایر بازیکنان را تحت تأثیر قرار دهد. این نتیجه گویای این است که اندیشیدن برای به حداقل رساندن تأثیرات منفی ترک خدمت بر عملکرد باشگاه از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین نتایج پژوهش حاضر بیانگر اهمیت سبک رفتاری و مدیریتی سرپرستان باشگاه‌های ورزشی و نقش کلیدی آن در موفقیت و سرآمدی باشگاه‌هاست؛ زیرا با مهم شمردن سبک مدیریت و سرپرستی باشگاه‌ها می‌توان از بروز رفتارهای مخرب بازیکنان از جمله تک‌روی و طفره‌روی جلوگیری کرد، عملکرد آن‌ها را بهبود بخشید و مانع از هدایت آن‌ها به سمت ترک باشگاه شد.

آنچه تاکنون درباره موضوع پژوهش می‌دانستیم این بود که سرپرستی تحقیرآمیز با بروندادهای منفی از جمله رفتارهای ضدمولد، تمایل به ترک شغل، تعارض کار-خانواده، ناراحتی روانی و... رابطه مثبت دارد.

مقاله حاضر اطلاعات جدیدی به حیطة و موضوع مطالعه شده افزوده است؛ از جمله اینکه سرپرستی تحقیرآمیز نه تنها به طور مستقیم بر تمایل بازیکنان به ترک باشگاه مؤثر است، بلکه به طور غیرمستقیم با میانجی‌گری متغیر طفره‌روی اجتماعی، تغییرات تمایل به ترک باشگاه را نیز تبیین می‌کند؛ به بیانی روشن، متغیر طفره‌روی اجتماعی، رابطه بین سرپرستی تحقیرآمیز و تمایل بازیکنان حرفه‌ای به ترک باشگاه را وساطت می‌کند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند مراتب تقدیر و تشکر خود را از رؤسای محترم فدراسیون‌های ورزشی بسکتبال، والیبال، فوتبال و هندبال و ورزشکاران عضو باشگاه‌های لیگ‌های برتر در این رشته‌های ورزشی به‌علت همکاری با پژوهشگران اعلام کنند.

References

1. Akgunduz Y., Eryilmaz G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
2. Almasian, A., & Rahimikia, A. (2012). Study of the relationship between the leadership style of managers and Job Burnout among the staff of Lorestan University of Medical Sciences in 2010. *Yafte*, 14(1), 69-79.
3. Alnuaimi, O. A., Robert, L. P., & Maruping, L. M. (2010). Team size, dispersion, and social loafing in technology supported teams. *Journal of Management Information Systems*, 27(1), 203-230.
4. Amiri, G., & Mahmoudzade, S. (2015). The examination factors affecting reduce of employees turnover in the Iranian public organizations (Case study: Ministry of Road and Urban Development (Center Staff)). *Organizational Culture Management*, 13(2), 559-579. (in Persian).
5. Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 507-12.
6. Brees, J. R., Harvey, P., & Martinko, M. J. (2012). Subordinates' individual differences and perceptions of abusive supervision. Available at: (Accessed).
7. Cuskelly, G., & Hoye, R. (2013). Sports officials' intention to continue. *Sport Management Review*, 16(4), 451-464.

8. Dalvi, M., & Ganji, M. (2014). The impact of ethical leadership on job stress and occupation turnover intention in nurses of hospitals affiliated to Shahrekord University of Medical Sciences. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences*, 16(1), 121-128. (in Persian).
9. Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L., & Tripp, T. M. (2013). Standing by your organization: The impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 623-634.
10. Eschleman, K. J., Bowling, N. A., Michel, J. S., & Burns, G. N. (2014). Perceived intent of supervisor as a moderator of the relationships between abusive supervision and counterproductive work behaviors. *Work & Stress*, 28(4), 362-375.
11. Golparvar, M. (2017). The structural model of perceived organizational justice relationships with athletes' satisfaction and club turnover intention. *Applied Research in Sport Management*, 5(3), 117-125. (In Persian).
12. Golparvar, M., Javadian, Z., Adibi, Z., Mosahebi, M., & Ahmadi, A. (2013). The relationship between job stress with turnover and task performance with consider the mediating role of job satisfaction. *Iran Occupational Health Journal*, 10(1). 33-42. (in Persian).
13. Golparvar, M., Javadian, Z., Salimian, N., & Esmaeiliyan Z. (2012). The relationship between abusive supervision and unmoral behaviors: a case study in a productive and industrial organization. *Management Improvement*, 2(2), 4-22. (In Persian).
14. Golparvar, M., Vaseghi, Z., & Javadian, Z. (2011). Structural model of abusive supervision, role overload, exhaustion and job alienation with considering the role of protest opportunity. 5(4), 107-126. (In Persian).
15. Høigaard, R., Fuglestad, S., Peters, D.M., de Cuyper, B., De Backer, M., & Boen, F. (2010). Role satisfaction mediates the relation between role ambiguity and social loafing among elite women handball players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 408-419.
16. Hosseini, A., Alizadeh Sani, M., & Darvishi, Z. (2019). Effect of abusive supervision on the turnover intention: Mediating role of voice behavior and self-efficacy. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 7(4), 165-188. (In Persian).
17. Javeed, Q. S., Jadhav, S. E., & Dhonde, S. (2012). Effect of age and gender on social loafing of state level cricket players. *Review of Research*, 1, 1-4.
18. Kazemi, F., Zare, A., Sepehry, S., & Roostaei, S. (2018). The impact of organizational toxic climate on intention to leave job among female nursing: Explaining the role mediator of Stress and Job burnout. *Quarterly Journal of Women and Society*, 8(32), 75-102. (In Persian).
19. Kedharnath, U. (2014). Abusive supervision and employee perceptions of leaders' implicit followership theories (Unpublished Doctoral dissertation). Colorado State University Fort Collins, Colorado.
20. Khan, S. N. (2015). Abusive supervision and negative employee outcomes: The moderating effects of intimidation and recognition. *Journal of General Management*, 41(1), 61-81.
21. Khanin, D. (2013). How to reduce turnover intentions in the family business: Managing centripetal and centrifugal forces. *Business Horizons*, 56, 63-73.

22. Khattak, A. J., Ahmad, W., Ahmad, A., & Manzoor, H. (2015). The role of supervisor perceived intent as a moderator in the impact of abusive supervision on emotional exhaustion and turnover intention. *Sci.Int. (Lahore)*, ISSN 1013-5316; CODEN: SINTE 8. 27(4), 3553-3559.
23. Khetran, S. A., Wali, S., Yar Khan, M., & Mushtaq, J. (2018). Impact of abusive supervision on employee turnover intention: The moderating effect of emotional exhaustion. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 2(3), 927-935.
24. Lim, V. K. G. (2002). The IT way of loafing on the job: Cyber loafing, neutralizing and organizational justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), 675-694.
25. Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., & Yuying, F. (2019). Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 198-203.
26. Mathieu, C., & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91, 102-106.
27. Mefoh, P. C., & Nwanosike, C. L. (2012). Effects of group size and expectancy of reward on social loafing. *IFE Psychologia*, 20(1), 229-240.
28. Mirkamali, S., Ebrahimi, S., Khalilbeigy, K., & Fathi, E. (2019). Investigate the relationship between career plateaus with the tendency of employees to leave the organization. *Journal of Development & Evolution Mngement*, (36), 1-9. (in Persian)
29. Mortazavi, S., Hakimi, H., Soori, N., & Gholizade, R. (2011). Investigation of perception of justice and trust on teams social loafing in knowledge sharing: Research and development teams in Mashhad Industrial Town. *Executive Management Bulletin*, 3(5), 137-162. (in Persian).
30. Nosrati, A., Khabiri, M., Poorsoltani, H., & Aghaei, N. (2015). The role of job satisfaction in relationship between organizational culture and turnover intention in sport federations. *JRSM*, 4(8). Doi: 10.22059/jsm.2015.53123. 683-696 (in Persian).
31. Onyishi, I. E. (2012). Abusive supervision and prosocial organizational behavior: A study of workers in the banking industry in Nigeria. *Online Journal of the African Educational Research Network*, 12(2), 96-103.
32. Poursadegh, N. (2017). Comparative study between abusive supervision and social loafing. *Human Resource Management in Oil Industry*, 8(31), 3-39. (in Persian).
33. Pushpanathan, A., & Arockiam K. (2020). Organizational politics between Colleague and Supervisors of IT and ITeS, and its impact on employee's turnover intention, social loafing and effect on self-esteem by conceptualizing stress as mediating variable. *Journal of Gujarat Research Society*, 21(4), 177-182.
34. Richard, O. C., Boncoeur, O. D., Chen, H., & Ford Jr., D. L. (2018). Supervisor abuse effects on subordinate turnover intentions and subsequent interpersonal aggression: The role of power-distance orientation and perceived human resource support climate. *Journal of Business Ethics* volume 164, pages549-563. Published: 22 September 2018

35. Simms, A., & Nichols, T. (2014). Social loafing: A review of literature. *Journal of Management Policy and Practice*, 15(1), 58-67.
36. Stark, E. M., Shaw, J. D., & Duffy, M. K. (2007). Preference for group work, winning orientation, and social loafing behavior in groups. *Group & Organization Management*, 32(6), 699-723.
37. Tolukan, E., & Akyel, Y. (2019). Research on the relationship between trainers' turnover intention and organizational justice. *International Journal of Higher Education*, 8(1), 181-192.
38. Tsung, W. Y., & Changya, H. (2009). Abusive supervision and employee emotional exhaustion: Dispositional antecedents and boundaries. *Group & Organization Management*, 34(2), 143-169.
39. Zare, A., Tavakoli, Gh., & Karami, Z. (2015). The impact of work - family conflict through job burnout on intention to leave the organization among Naja employees. *Resource Management in the Police Force*, 3(4), 151-176. (in Persian).
40. Zeraatkar, S. (2018). The effect of trust and justice on social involvement using the mediating variable of organizational commitment. *Journals Management System*, (49), 101-117. (in Persian).
41. Zheng, Q. L., Sun, N., Li, Q. J., Fan, Y. Y., Hong, S. & Liu, S. Q. (2016). A model of abusive supervision, self-efficacy and work engagement among registered nurses: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Advanced Nursing* 72(12).

استناد به مقاله

امرای، محمد، محمدی، نصراله، و سیاوشی، محمد. (۱۳۹۹). تبیین نقش میانجی طفره‌روی اجتماعی در تأثیر سرپرستی تحقیرآمیز بر تمایل به ترک باشگاه در ورزشکاران حرفه‌ای. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۲(۶۴)، ۲۵۵-۷۶.
شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2020.8809.2997

Amraei, M., Mohammadi, N., & Siavashi, M. (2021). Explaining the Mediating role of Social Loafing in the Effect of Abusive Supervision on the Club Turnover Intention in Professional Athletes. *Sport Management Studies*, 12(64), 255-76. (in Persian). DOI: 10.22089/smrj.2020.8809.2997

Explaining the Mediating role of Social Loafing in the Effect of Abusive Supervision on the Club Turnover Intention in Professional Athletes

M. Amraei¹, N. Mohammadi², M. Siavashi³

1. Assistant Professor in sport management, Department of Physical Education, University of Payame Noor (Corresponding Author)
2. Assistant Professor in sport management, Department of Physical Education, University of Payame Noor
3. Assistant Professor in sport management, Department of Physical Education, University of Payame Noor

Received: 2020/04/26

Accepted: 2020/07/27

Abstract

The general purpose of this study was to explain the mediating role of social loafing in the effect of abusive supervision on the club turnover intention in professional athletes. This descriptive-correlational study was conducted in a sample including 317 men from professional athletes. To collect data, the Eschleman et al. abusive supervision, the Høigaard et al. Social Loafing, and the Bothma & Roodt club turnover intention questionnaires were used. Analyze of data and confirmatory factor analysis were done in PLS and descriptive statistics were done in SPSS software's. The results showed that abusive supervision directly and significantly explained changes in social loafing (64%) as well as the club turnover intention (54%); and also, the social loafing directly and significantly explained changes in the club turnover intention (61%). Also, the abusive supervision indirectly and significantly- through the mediation of social loafing variable- explained changes in the club turnover intention (39%); it is concluded that the social loafing variable mediates the relationship between abusive supervision and the club turnover intention in professional players. According to the results of the present study, the style of leadership and management of sports clubs have a significant impact on the players' behavior. Therefore, paying attention to the style of the club's supervision can prevent the players from having unfavorable behaviors such as social loafing, improve their performance, and prevent them from leaving the club.

Keywords: Humiliation of Players, Revenge, player's deviancy, Sports Clubs

-
1. Email: edu.manag@gmail.com
 2. Email: mohammadi.58@gmail.com
 3. Email: msiavashi738@pnu.ac.ir