



Assessment Factors Related to Turnover Intention in Sports Organizations

Atefeh Fathi ¹, Reza Nikbakhsh ^{2,*}, Akbar Afarinesh Khaki ³, Farideh Sharififar ³

¹ PhD Student, Department of Physical Education, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

² Associate Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran

* **Corresponding author:** Reza Nikbakhsh. Associate Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. E-mail: nikbakhsh_reza@yahoo.com

Received: 07 Dec 2019

Accepted: 19 Jan 2020

Abstract

Introduction: Employee retention is one of the major problems of public and private organizations that many of the organization's investments are easily eliminated, and the positive results of staff training experience are reflected in another organization. Therefore, the purpose of the present study is to determine factors related to turnover intention in sports organizations.

Methods: The study is descriptive-correlational. The statistical population of the study consisted of all 890 employees of the Ministry of Sport and Youth Affairs. The minimum sample size was 268, according to Cochran formula, 260 of which were usable. The statistical sample was selected by systematic random sampling. In this study, the "Flexible Work Arrangement Use Scale," "The Michigan Organizational Assessment Questionnaire," "Time-Based Work-Family Conflict Scale," and "Turnover Intention Scale" were used. After translating the scales, their construct validity was calculated through confirmatory factor analysis and combined reliability as well as Cronbach's alpha coefficient. SPSS software and version 2 software were used for data analysis.

Results: There was no significant relationship between flexible work facilities ($\beta = 0.008$, $t = 0.074$) and a tendency to quit. There was no significant relationship between job satisfaction ($\beta = -0.189$, $t = 1.932$) and the desire to leave work. There was a significant positive relationship between family-work conflict ($\beta = 0.370$, $t = 3.759$) and the tendency to quit.

Conclusions: Flexible work facilities are a factor in improving work performance that has eliminated the conflict between working with family and leaving work in sports organizations. Therefore, it is recommended that the Ministry of Youth and Sports officials implement flexible work facilities as a work-life balance and a factor to prevent the desire to quit their job.

Keywords: Flexible Work Arrangements', Job Satisfaction, Work-Family Conflict with Turnover Intention.

© 2020 Iranian Nursing Scientific Association (INA)



بررسی عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت در کارکنان سازمان‌های ورزشی

عاطفه فتحی^۱، رضا نیک‌بخش^{۲*}، اکبر آفرینش خاکی^۳، فریده شریفی‌فر^۳

^۱ دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

^۲ دانشیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

^۳ استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: رضا نیک‌بخش، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران،

ایران، ایمیل: nikhakhsh_reza@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۲۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۹/۱۶

چکیده

مقدمه: ترک خدمت کارکنان یکی از مشکلات عمده سازمان‌های عمومی و خصوصی است که بسیاری از سرمایه‌گذاری‌های سازمان به راحتی از بین رفته و نتایج مثبت تجربه‌اندوژی کارکنان، در سازمان دیگری متبلور می‌شود. از این‌رو، هدف پژوهش حاضر تعیین برخی عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت کارکنان در سازمان‌های ورزشی است.

روش کار: مطالعه از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۸۹۰ نفر است. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر است که تعداد ۲۶۰ پرسشنامه قابل استفاده بود. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شد. در این مطالعه "مقیاس استفاده از تسهیلات کار انعطاف‌پذیر" (Flexible Work Arrangement Use Scale)، "پرسشنامه ارزیابی سازمانی میشیگان" (The Michigan Organizational Assessment Questionnaire)، "مقیاس تضاد کار - خانواده مبتنی بر زمان" (Time-Based Work-Family Conflict Scale) و "مقیاس تمایل به ترک خدمت" (Turnover Intention Scale) استفاده شد. پس از ترجمه مقیاس‌ها روایی سازه آن‌ها از طریق تحلیل عاملی تاییدی و پایایی ترکیبی و نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسپاس اس و اسمارت پی ال اس نسخه ۲ استفاده شد.

یافته‌ها: بین تسهیلات کار انعطاف‌پذیر ($t = 0.74, \beta = 0.08$) با تمایل به ترک خدمت رابطه معنادار وجود نداشت. بین رضایت شغلی ($t = 1.932, \beta = -0.189$) با تمایل به ترک خدمت رابطه معنادار وجود نداشت. بین تضاد کار خانواده ($t = 3.759, \beta = 0.370$) با تمایل به ترک خدمت رابطه مثبت معنادار وجود داشت.

نتیجه‌گیری: تسهیلات کار انعطاف‌پذیر عاملی جهت بهبود عملکرد کاری است که تضاد کار با خانواده و ترک محل خدمت را در سازمان‌های ورزشی مرتفع کرده است. لذا پیشنهاد می‌شود مسئولان وزارت ورزش و جوانان تسهیلات کار انعطاف‌پذیر را به عنوان متعادل کننده کار خانواده و عاملی جهت جلوگیری از تمایل به ترک خدمت در سازمان خود اجرا نمایند.

کلیدواژه‌ها: تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، رضایت شغلی، تضاد کار خانواده، تمایل به ترک خدمت

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

ضرورت دارد، اقدامات اصلاحی صورت پذیرد. ترک خدمت کارکنان از زمانی که به افزایش هزینه‌های استخدام و آموزش، کاهش بهره‌وری سازمانی منجر شده مورد توجه بسیار سازمان‌ها قرار گرفته است.

ماهیت کار در سازمان‌ها به دلیل عوامل متعددی از زمان آغاز و گسترش فناوری‌های ارتباطات اطلاعاتی، از منظر کارکنان و از منظر سازمانی تغییر کرده است [۱]. یکی از این تغییرات، تسهیلات کار انعطاف‌پذیر در سازمان‌ها می‌باشد که سازمان‌ها به کارکنان خود ارائه می‌دهند. این تسهیلات بدین منظور ارائه می‌شوند که کارکنان مکان، زمان و میزان کارشان را انتخاب کنند [۲]. در واقع، تسهیلات کار انعطاف‌پذیر

ترک خدمت به خروج اختیاری کارکنان از سازمان و یا جابجایی اختیاری کارمند از یک واحد به واحد دیگر یا از یک سازمان به سازمان دیگر می‌گویند [۱]. ترک خدمت کارکنان موجب وقفه در عملیات سازمان شده و جایگزین نمودن افراد برای سازمان پرهزینه بوده و از نظر فنی و اقتصادی نامطلوب است. البته ترک خدمت ممکن است ارادی و مربوط به عدم رضایت شغلی باشد. یا دلایل شخصی داشته باشد که خارج از کنترل مدیر است. از طرف دیگر، ترک خدمت می‌تواند ناشی از وضعیت دشوار اقتصادی باشد و در چنین مواردی موضوع ترک خدمت بایستی به طور جدی مورد رسیدگی قرار گرفته و هر جا که

از سوی دیگر، در سال‌های اخیر توجه زیادی به بررسی تداخل نقش‌های کاری و خانوادگی افراد شده است که تحت عنوان تعارض کار-خانواده شناخته می‌شود. این پدیده از نوع تعارض بین نقش‌هاست که خواسته‌های نقش کاری و خانوادگی فرد ایجاد تعارض کرده و پیامد آن تنش است و تنش زیاد در نهایت منجر به افت سلامت فردی و سازمانی می‌گردد [۱۶]. نظریه‌های متعددی هستند که تضاد کار و خانواده را از جنبه‌های گوناگون تفسیر و تبیین می‌کنند. یکی از تفسیرهای پذیرفته شده متعلق به نظریه‌ی نقش است. طبق این نظریه انتظارات سایرین و آنچه رفتار مناسب در یک موقعیت به خصوص (مثلاً در جایگاه همسر، همکار، زیردست، پدر یا مادر) دانسته می‌شود، نقش‌های کاری و خانوادگی فرد را شکل می‌دهد. هر یک از حوزه‌های کار و خانواده نقش‌های چندگانه‌ای برای فرد تعریف می‌کنند که هر کدام تقاضاهای متعددی به همراه دارند. این وضعیت در نهایت منجر به بروز تضاد می‌شود. نظریه‌ی تضاد که ریشه در نظریه‌ی نقش دارد ادعا می‌کند که پرداختن به نقش‌های یکی از این دو حوزه (به عنوان مثال کار) موجب کاهش توجه به نقش‌های حوزه‌ی دیگر (مثلاً خانواده) می‌شود. بدین ترتیب تضاد بین کار و خانواده به صورت تضاد بین نقش‌های موجود در حوزه‌های کار و خانواده تعریف می‌شود [۱۷]. تعارض کار-خانواده ممکن است به علت فقدان حمایت سازمانی از طرف همکار و سرپرست، خودمختاری شغلی محدود شده، زمان کار طولانی ایجاد شود. تعارض کار-خانواده نیز ممکن است برای افرادی که دارای فرزندان بیشتر یا فرزندان کوچک‌تر هستند و یا عدم حمایت همسر و برابری در تقسیم وظایف و مسئولیت‌های خانوادگی ایجاد شود [۱۸]. از آنجایی که متغیرهای فوق که شامل تسهیلات کار انعطاف‌پذیر و رضایت شغلی و تعارض کار-خانواده هستند و بر نقش ترک خدمت کارکنان مؤثرند عنوان می‌گردد که ترک خدمت کارکنان یکی از مشکلات عمده سازمان‌های عمومی و خصوصی است که سالیان زیادی است با آن دست به گریبان هستند. با ترک خدمت کارکنان، بسیاری از سرمایه‌گذاری‌های سازمان برای انتخاب، گزینش، آموزش و توانمندسازی کارکنان به راحتی از بین رفته و نتایج مثبت تجربه‌اندوزی کارکنان، در سازمان دیگری متبلور می‌شود [۱۹]. مدیریت ترک خدمت بالای کارکنان برای هر سازمان به منظور ماندن در صحنه رقابت، حیاتی است. امروزه اعتقاد بر این است که سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود باید توانایی جذب و نگهداری و حفاظت از منابع انسانی را داشته باشند [۲۰]. از آنجایی که نحوه‌ی به کارگیری برخی از کارکنان در وزارت ورزش بر اساس مشاهدات و پرس و جو با پارتی بازی و بدون صلاحیت علمی و نداشتن مدرک مرتبط و تجربه کافی و نداشتن علاقه به پست مربوطه و ناراضی بودن از میزان تسهیلات و درآمد صورت گرفته است از این‌رو، چنین به نظر می‌رسد که در سازمان‌های ورزشی ترک خدمت کارکنان می‌تواند به عنوان یکی از عوامل منفی خسارت‌های جبران‌ناپذیری را فراهم سازد. لذا از آنجایی که رشته پژوهشگر مدیریت ورزشی است و هدف بررسی و شناسایی مشکل در حیطه‌ی بافت ورزش بوده است جامعه‌ی مورد نظر از شاخص‌ترین سازمان ورزشی انتخاب گردیده که بر اساس روش کیفی بیشترین ترک خدمت را تجربه کرده‌اند. لذا هدف پژوهش حاضر تعیین برخی عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت کارکنان در سازمان‌های ورزشی است.

راهبردهایی هستند که کارکنان می‌توانند نیازهای حوزه‌های مختلف را به طرز مطلوب‌تری متعادل سازند [۴]. این راهبردها اقداماتی هستند که توسط سازمان‌ها به منظور حمایت از کارکنان در متعادل ساختن کار و زندگی شخصی‌شان و هم‌چنین بهبود عملکرد سازمانی به کار گرفته می‌شوند [۵]. تسهیلات کار انعطاف‌پذیر باعث می‌شود که کارکنان مسئولیت‌ها و وظایف‌شان را در زمان‌های مختلف و در مکان‌های متفاوت انجام دهند [۶].

تسهیلات کار انعطاف‌پذیر شرایطی را برای کارکنان از ساعت و محیط کاری رسمی فراهم می‌سازد و از طریق عناوین مختلفی از جمله تسهیلات کار خانواده، اقدامات کاری خانواده محور و کار انعطاف‌پذیر شناخته می‌شوند و شامل تسهیلاتی نظیر اجازه کار نیمه وقت، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، هفته‌های کاری فشرده، ساعات‌های اضافه کاری و کار خارج از اداره می‌شوند [۷]. بنابراین، تسهیلات کار انعطاف‌پذیر به عنوان مزایای فراهم شده توسط کارفرما تعریف می‌شوند که به کارکنان اجازه می‌دهد که تحت کنترل خویش در مکان و زمانی خارج از استانداردهای کاری روزانه فعالیت کنند [۸]. مدیران سازمان‌ها بایستی نحوه نظارت و حفظ ارتباط با نحوه عملکرد کارکنان را یاد بگیرند. علاوه بر این، به کارگیری سیاست‌های تسهیلات کار انعطاف‌پذیر در سازمان از لحاظ شهرت سازمانی می‌تواند برای سازمان مفید باشد و کارکنان را به سمت این سازمان‌ها جذب کند [۸، ۹]. به همین دلیل متقاضیان کار، تسهیلات انعطاف‌پذیر کار را به عنوان منابع پیش‌بینی شده می‌دانند و در هنگام استخدام به آن توجه ویژه‌ای می‌کنند [۱۰].

از طرفی دیگر، مشخص شده است که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر با نگرش‌ها و پیامدهای مختلف سازمانی مرتبط است [۱۱]. در این راستا، دو نوع تسهیلات کار انعطاف‌پذیر بر پیامدها و نگرش‌های سازمانی تأثیرگذاری بیشتری دارند که یکی انعطاف‌پذیری زمان و دیگری انعطاف‌پذیری مکان است که انعطاف‌پذیری زمان به دو شکل زمان منعطف و هفته‌های فشرده در سازمان اجرا می‌شود که در بُعد زمان منعطف، کارکنان می‌توانند ساعات کاری‌شان را براساس محدودیت‌های خاص سازمان مشخص کنند و در بُعد هفته‌های فشرده، با وجود این که ساعات کاری کارکنان در طول روز زیاد است، اما روزهای کاری‌شان در طول هفته کمتر می‌باشد. نوع دوم تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، انعطاف‌پذیری مکان است که در آن کارکنان خارج از محیط کار و یا در خانه و با استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی کار می‌کنند [۱۱].

در دهه‌های گذشته مطالعات بسیاری عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به عنوان یکی از پیامدهای مهم شغلی بررسی کرده‌اند و آن را به عنوان یک شاخص کلی برای ارزیابی ویژگی‌های شغلی کارکنان معرفی کرده‌اند [۱۲]. رضایت شغلی، به عنوان واکنش‌های عاطفی یا هیجانی به یک شغل تعریف شده است که این واکنش‌ها براساس مقایسه پیامدهای واقعی با پیامدهای مورد انتظار و مطلوب می‌باشد [۱۳]. رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است که باعث می‌شود فرد بگوید از شغل خود رضایت دارد یا ندارد. رضایت شغلی عامل مهمی در جهت افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می‌گردد. در این راستا، Azar و همکاران [۲]، Wheatley [۱۴] و Yaghi [۱۵] در مطالعه خود نشان دادند که پیامدهای استفاده از کار انعطاف‌پذیر می‌تواند افزایش رضایت شغلی و کاهش قصد ترک شغل باشد.

روش کار

به دست آمد. همچنین، پایایی ترکیبی در این مطالعه ۰/۹۱ به دست آمد که براساس معیار Fornell و همکاران [۲۴] و مقدار قابل قبول ۰/۷۰ می‌باشد. علاوه بر این، در مطالعه حاضر پایایی مقیاس فوق بین ۲۶۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران توزیع و میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد که براساس Cronbach [۲۵] معیار مطلوب پایایی ۰/۷۰ می‌باشد.

همچنین، برای سنجش میزان رضایت شغلی از "پرسشنامه رضایت شغلی ارزیابی سازمانی میشیگان (The Michigan Organizational Assessment Job Satisfaction Questionnaire)" استفاده شد. این پرسشنامه توسط Cammann و همکاران [۲۶] طراحی شده است و شامل ۳ سؤال است که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) به سؤالات پاسخ دادند. با توجه به این که نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس میانگین است، دامنه نمرات بین ۱ تا ۵ می‌باشد که هر چه میانگین به ۵ نزدیک‌تر باشد نشان دهنده میزان بالای رضایت شغلی می‌باشد. همچنین، Azar و همکاران [۲] نیز روایی سازه "پرسشنامه رضایت شغلی ارزیابی سازمانی میشیگان" را بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا را بررسی و میانگین واریانس استخراج شده را ۰/۷۸ گزارش کردند و پایایی این پرسشنامه‌ها را نیز از طریق پایایی ترکیبی بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا بررسی و ۰/۹۱ گزارش کرد. علاوه بر این، Schachler و همکاران [۲۷] روایی سازه "پرسشنامه رضایت شغلی ارزیابی سازمانی میشیگان" را بر روی کارمند شرکت آلمانی بررسی کردند و بارهای عاملی را بالای ۰/۴۰ گزارش کردند.

در ایران یوسفی و همکاران [۲۸] روایی محتوایی این پرسشنامه را بر روی ۳۰ نفر از حسابداران شرکت‌های تولیدی، خدماتی و بازرگانی استان یزد بررسی و تأیید کردند. پایایی این پرسشنامه بر روی ۱۷۹ نفر از حسابداران شرکت‌های تولیدی، خدماتی و بازرگانی استان یزد به روش ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۹۱ گزارش شد. دوستی و همکاران [۲۹] نیز روایی سازه این پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی تاییدی بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های خراسان شمالی و رضوی بررسی کردند و بارهای عاملی سؤالات این پرسشنامه را بالای ۰/۵۰ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان‌های خراسان شمالی و رضوی از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۷۱ گزارش کردند.

در مطالعه حاضر بررسی روایی سازه "پرسشنامه رضایت شغلی ارزیابی سازمانی میشیگان" در بین ۲۶۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران از طریق تحلیل عاملی تاییدی نشان دهنده بارهای عاملی که ۳ عامل اند بالاتر از ۰/۸۰ بود که براساس این نتایج قاعده Fornell و همکاران [۲۴] رعایت شده است. علاوه بر این، در مطالعه حاضر پایایی "پرسشنامه رضایت شغلی ارزیابی سازمانی میشیگان" در بین ۲۶۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران توزیع و میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد که معیار مطلوب پایایی ۰/۷۰ براساس Cronbach [۲۵] می‌باشد.

برای سنجش تضاد کار خانواده از "مقیاس تضاد کار - خانواده مبتنی بر زمان (Time-Based Work-Family Conflict Scale)" توسط Carlson و همکاران [۳۰] استفاده شد. این مقیاس شامل ۱۰ سؤال

پژوهش حاضر پژوهشی از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری را تمام کارکنان وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که تعداد آن‌ها ۸۹۰ نفر هست. حداقل نمونه آماری براساس فرمول کوکران ۲۶۸ نفر هست که تعداد ۲۶۰ پرسشنامه قابل استفاده بود. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شد. در این مطالعه از "مقیاس استفاده از تسهیلات کار انعطاف‌پذیر (Flexible Work Arrangement Use Scale) Crowley و همکاران [۲۱] استفاده شد. "مقیاس استفاده از تسهیلات کار انعطاف‌پذیر" شامل ۴ سؤال است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۷ درجه‌ای از ۷ (کاملاً تحت کنترل) تا ۱ (کاملاً بدون کنترل) پاسخ دادند. با توجه به این که نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس میانگین است، دامنه نمرات بین ۱ تا ۷ می‌باشد که هر چه عدد به ۷ نزدیک‌تر باشد نشان دهنده میزان بالای تسهیلات کار انعطاف‌پذیر می‌باشد [۲۲]. Forris، روایی سازه "مقیاس استفاده از تسهیلات کار انعطاف‌پذیر" را بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان یک شرکت خصوصی بررسی و شاخص میانگین واریانس ۰/۶۶ و پایایی ترکیبی را ۰/۸۷ گزارش کردند. علاوه بر این، Azar و همکاران [۲] نیز روایی سازه مقیاس را بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا را بررسی و میانگین واریانس استخراج شده را ۰/۶۳ گزارش کردند و پایایی این مقیاس را نیز از طریق پایایی ترکیبی بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا بررسی و ۰/۸۷ گزارش کرد.

در مطالعه حاضر، به دلیل این که "مقیاس استفاده از تسهیلات کار انعطاف‌پذیر" برای اولین بار در ایران مورد بررسی قرار می‌گرفت، ابتدا این مقیاس به فارسی ترجمه شد. جهت ترجمه مقیاس، از روش Tsang و همکاران [۲۳] استفاده شد. به این ترتیب که ابتدا، نسخه انگلیسی آن‌ها توسط مترجمی خارج از گروه پژوهش به فارسی ترجمه شد، سپس مشابهت مفهومی عبارات ترجمه شده با مفاهیم مقیاس انگلیسی اصلی توسط پژوهشگران مطالعه حاضر بررسی شد و سپس روایی صوری و محتوا با کمک مدرسین مدیریت ورزشی و دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی به تعداد ۱۴ نفر آزموده شد. به منظور بررسی روایی محتوایی کیفی، این مقیاس در اختیار ۵ نفر از مدرسین حوزه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب و ۵ نفر از مدرسین مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز قرار گرفت و پس از مطابقت دادن گویه‌ها با اهداف مطالعه روایی محتوا تأیید شد. سپس مقیاس در اختیار ۱۵ نفر از دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب قرار گرفت و وضوح و قابلیت و روانی درک و پاسخگویی به سؤالات تأیید شد.

در مطالعه حاضر روایی سازه "مقیاس استفاده از تسهیلات کار انعطاف‌پذیر"، در بین ۲۶۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که بارهای عاملی مقیاس استفاده از تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، بالاتر از ۰/۶ هستند. علاوه بر این، در مطالعه حاضر روایی همگرا مقیاس استفاده از تسهیلات کار انعطاف‌پذیر از طریق متوسط واریانس استخراج شده بررسی و ۰/۷۳،

گزارش کردند. پایایی ترکیبی این مقیاس بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا را بررسی و ۰/۸۰ گزارش کرد. هم‌چنین، Kim و همکاران [۲۴] روایی سازه این مقیاس را بر روی ۳۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های عمومی کشور کره جنوبی بررسی کرد و بارهای عاملی را بالای ۰/۴۰ گزارش کردند. پایایی این مقیاس را بر روی ۳۰۰ نفر از کارکنان سازمان‌های عمومی کشور کره جنوبی بررسی کرد و ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۸۹ گزارش کردند.

در ایران، خواجه‌پور [۲۵] با استفاده از روش همبسته کردن جهت سنجش روایی سازه این مقیاس را بر روی ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت آب ۰/۶۷ گزارش کردند. بعلاوه، رحیم‌نیا و هوشیار [۲۶] روایی سازه این مقیاس را بر روی ۲۲۸ نفر از کارکنان شعب بانک‌های دولتی شهر مشهد بررسی و بارهای عاملی این مقیاس را ۰/۹۰ گزارش کردند. بعلاوه، پایایی این مقیاس را بر روی ۲۲۸ نفر از کارکنان شعب بانک‌های دولتی شهر مشهد از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۹۱ گزارش کردند. در مطالعه حاضر روایی سازه مقیاس تمایل به ترک خدمت از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی و بارهای عاملی بالاتر از ۰/۸۰ به دست آمد که براساس این نتایج قاعده Fornell و همکاران [۲۴] رعایت شده است. در مطالعه حاضر پایایی این مقیاس در بین ۲۶۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران در قالب پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که ۰/۸۹ به دست آمد که براساس Cronbach [۲۵] معیار مطلوب پایایی ۰/۷۰ می‌باشد.

برای جمع آوری داده‌ها ابتدا در مورد داوطلبانه بودن پاسخ گویی به ابزارهای پژوهش، عدم نوشتن نام و مشخصات اصلی، محرمانه بودن اطلاعات و نحوه پاسخگویی به ابزارها قبل از توزیع پرسشنامه‌ها به شرکت کنندگان اطلاعات لازم داده شد. روش آماری مورد استفاده در این پژوهش در دو سطح توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی از روش آماری توصیفی استفاده شد و از این طریق فراوانی، میانگین و درصد فراوانی محاسبه شد. جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی و آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. برای بررسی روابط بین متغیرها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم افزار SmartPLS 2.0 استفاده شد.

یافته‌ها

از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از نظر وضعیت سنی، بیشترین فراوانی به تعداد ۱۰۶ نفر به دامنه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال (حدود ۲۶ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۴۲ نفر به دامنه سنی زیر ۳۰ سال (حدود ۱۱ درصد) تعلق دارد. هم‌چنین، از لحاظ وضعیت جنسیت، از بین شرکت کنندگان تعداد ۲۳۴ نفر مرد (۵۹ درصد) و تعداد ۱۶۶ نفر زن (حدود ۴۱ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت تأهل، از بین شرکت کنندگان تعداد ۸۵ نفر مجرد (۲۱ درصد) و تعداد ۳۱۵ نفر متأهل (۷۹ درصد) بودند. علاوه بر این، بیشترین فراوانی از لحاظ تحصیلات به تعداد ۱۷۴ نفر کارشناسی (حدود ۴۳ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۳۴ نفر دارای مدرک دکتری (حدود ۹ درصد) بود.

نتایج جدول ۱ وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده الگو را نشان می‌دهد. براساس نتایج، می‌توان گفت با توجه به ضرایب رگرسیونی ۰/۰۲۹،

است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) به سؤالات پاسخ دادند. با توجه به این که نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس میانگین است، دامنه نمرات بین ۱ تا ۵ می‌باشد که هر چه میانگین به ۵ نزدیک‌تر باشد نشان دهنده میزان بالای تضاد کار - خانواده می‌باشد. هم‌چنین، Azar و همکاران [۲] نیز روایی سازه این مقیاس را بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا را بررسی و میانگین واریانس استخراج شده را ۰/۴۳ گزارش کردند و پایایی این مقیاس را نیز از طریق پایایی ترکیبی بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا بررسی و ۰/۸۸ گزارش کردند Loscalzo و همکاران [۲۱] روایی سازه این پرسشنامه را بر روی ۶۴۸ کارگر شرکت‌های دولتی کشور ایتالیا بررسی کردند و بارهای عاملی تمام سؤالات این مقیاس را بالای ۰/۷۰ گزارش کردند. پایایی این پرسشنامه را بر روی ۶۴۸ کارگر شرکت‌های دولتی کشور ایتالیا را از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۸۶ گزارش کردند.

در ایران، روایی محتوایی "مقیاس تضاد کار - خانواده مبتنی بر زمان" بر زمان توسط افشانی و هاتفی راد [۳۲] بررسی شد که ۱۵ نفر از مدرسین حوزه جامعه‌شناسی دانشگاه یزد روایی محتوایی این پرسشنامه را تأیید کردند. پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ بر روی ۳۲۳ نفر از زنان شاغل شهر یزد بررسی و میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شد. علاوه بر این، حسایی و همکاران [۳۳] به منظور بررسی روایی محتوایی این مقیاس را از طریق شاخص روایی محتوا، پرسشنامه را در اختیار ۱۴ نفر از اعضای هیأت علمی دانشکده شهید بهشتی شهر رشت قرار دادند که نمره ۰/۸ تا ۱ را کسب کردند. پایایی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۲۰ نفر از پرستاران توزیع و پایایی درونی ابزار را با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۱ گزارش کردند.

در مطالعه حاضر روایی سازه "مقیاس تضاد کار - خانواده مبتنی بر زمان" بر زمان در بین ۲۶۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی و بالاتر از ۰/۸۰ به دست آمد که براساس این نتایج قاعده Fornell و همکاران [۲۴] رعایت شده است. در مطالعه حاضر پایایی "مقیاس تضاد کار - خانواده مبتنی بر زمان" بر زمان در بین ۲۶۰ نفر از کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران از ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که میزان ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد که براساس Cronbach (۲۵) معیار مطلوب پایایی ۰/۷۰ می‌باشد که بر این اساس ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده نشان دهنده پایایی قابل قبول این پرسشنامه در مطالعه حاضر بود.

برای سنجش تمایل به ترک خدمت از "مقیاس تمایل به ترک خدمت (Turnover Intention Scale)" استفاده شد. این پرسشنامه توسط Cammann و همکاران [۲۶] طراحی شده است و شامل ۳ سؤال است که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۵ (کاملاً موافقم) تا ۱ (کاملاً مخالفم) به سؤالات پاسخ دادند. با توجه به این که نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس میانگین است، دامنه نمرات بین ۱ تا ۵ می‌باشد که هر چه میانگین به ۵ نزدیک‌تر باشد نشان دهنده میزان بالای قصد ترک شغل می‌باشد. ۰/۹۱ گزارش کردند. Azar و همکاران [۲] نیز روایی سازه مقیاس تمایل به ترک خدمت را بر روی ۴۴۱ کارمند زن در کشور آمریکا را بررسی و میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵۷

بالتر می‌باشند که حاکی از قابل قبول بودن آن‌ها می‌باشد. معیار آلفای کرونباخ: مقادیر به دست آمده برای آلفای کرونباخ ۰/۸۷، ۰/۸۷، ۰/۸۹ و ۰/۸۸ می‌باشند که از ۰/۷ بزرگ‌تر بوده و حاکی مطلوب بودن آن‌ها هست. معیار مقادیر اشتراکی: مقادیر اشتراکی به دست آمده ۰/۷۳، ۰/۸۰، ۰/۸۲ و ۰/۴۸ به دست آمده است که از ۰ بزرگ‌تر می‌باشند و مقادیر مثبت این شاخص نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه می‌باشند و در حد قابل قبول هستند. معیار ضریب تعیین: مقدار شاخص ضریب تعیین به دست آمده ۰/۱۷، ۰/۱۰ و ۰/۰۹ می‌باشد که ملاک پذیرش ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. با توجه به ضرایب تعیین به دست آمده مشاهده می‌شود این معیار از برازش ضعیف برخوردار هست.

معیار کیو دو (Q2) میانگین مقدار به دست آمده برای شاخص قدرت پیش بینی الگوی ساختاری (پیش بینی متغیرهای برون زا) ۰/۰۱ می‌باشد که ملاک پذیرش ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. با توجه به میانگین مقدار اعتبار افزونگی برابر با ۰/۰۱ است و چون یک عدد مثبت است، نشانگر کیفیت قوی مدل است.

۰/۰۰۸ و ۰/۱۸۹- و نسبت‌های بحرانی ۰/۲۶۶، ۰/۰۷۴، ۱/۹۳۲ که در بازه ۱/۹۶± قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر الگو). بنابراین، می‌تواند گفت که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر با رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی با تمایل به ترک خدمت همبستگی معنادار ندارد. بعلاوه، با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۰۶- و نسبت بحرانی ۳/۲۳۶ می‌توان گفت که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر با تضاد کار-خانواده همبستگی منفی معنادار در سطح ۰/۰۱ دارد. علاوه بر این، تضاد کار-خانواده با ضریب رگرسیونی ۰/۳۷۰ و نسبت بحرانی ۳/۷۵۹ همبستگی مثبت معنادار در سطح ۰/۰۱ با تمایل به ترک خدمت دارد.

نتایج جدول ۲ شاخص‌های کلی کیفیت الگو را نشان می‌دهد. معیار میانگین واریانس استخراجی AVE با توجه به این که مقادیر میانگین واریانس استخراجی AVE که ۰/۷۳، ۰/۸۰، ۰/۸۲ و ۰/۴۸ به دست آمده‌اند و از ۰/۴ بالاتر می‌باشد بنابراین، این شاخص قابل قبول می‌باشد. معیار پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلدشتاین): مقادیر به دست آمده برای پایایی ترکیبی ۰/۹۱، ۰/۹۲، ۰/۹۳ و ۰/۹۰ از ۰/۷

جدول ۱. وزن‌های رگرسیون استاندارد شده الگو پیش فرض

متغیرهای پژوهش	ضرایب رگرسیونی	آماره تی	نتیجه
تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، رضایت شغلی	- ۰/۰۲۹	۰/۲۶۶	غیرمعنادار
تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، تمایل به ترک خدمت	۰/۰۰۸	۰/۰۷۴	غیرمعنادار
تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، تضاد کار خانواده	- ۰/۳۰۶	۳/۲۳۶	معنادار
رضایت شغلی، تمایل به ترک خدمت	- ۰/۱۸۹	۱/۹۳۲	غیرمعنادار
تضاد کار خانواده، تمایل به ترک خدمت	۰/۳۷۰	۳/۷۵۹	معنادار

جدول ۲. معیارهای کلی کیفیت الگو

متغیرها	میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی	ضریب تعیین	آلفای کرونباخ	مقادیر اشتراکی	افزونگی
تسهیلات کار انعطاف‌پذیر	۰/۷۳	۰/۹۱	-	۰/۸۷	۰/۷۳	-
رضایت شغلی	۰/۸۰	۰/۹۲	۰/۰۰	۰/۸۷	۰/۸۰	۰/۰۰
تمایل به ترک خدمت	۰/۸۲	۰/۹۳	۰/۱۷	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۰۳
تضاد کار خانواده	۰/۴۸	۰/۹۰	۰/۰۹	۰/۸۸	۰/۴۸	۰/۰۴

هم‌چنین برای بررسی برازش الگو از شاخص GOF استفاده می‌شود.

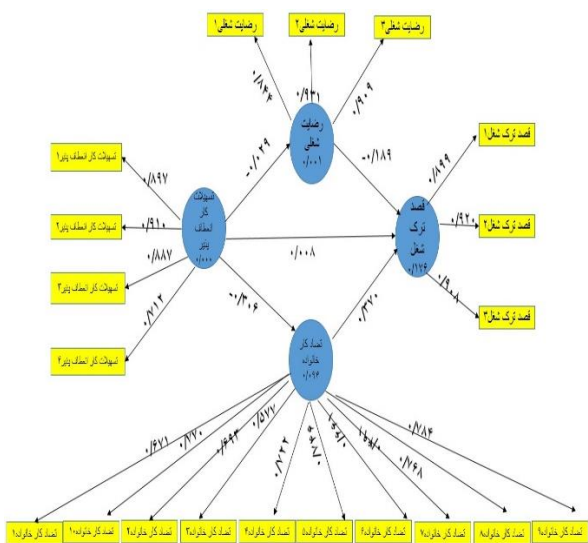
$$GOF = \sqrt{Communnality \times Rsquare}$$

$$GOF = \sqrt{0.707 \times 0.086} =$$

$$GOF = \sqrt{0.060}$$

$$GOF = 0.246$$

با توجه به رابطه فوق، ابتدا میانگین مقادیر اشتراکی براساس جدول ۳ محاسبه می‌شوند که مقادیر اشتراکی برابر است با ۰/۷۰. سپس میانگین ضریب تعیین (R2) براساس جدول ۲ محاسبه می‌شوند که مقدار ضریب تعیین برابر است با ۰/۰۸. در نتیجه مقدار شاخص GOF پس از محاسبه در فرمول فوق برابر است با ۰/۲۴۶ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از برازش کلی متوسط می‌باشد (شکل ۱، ۲).

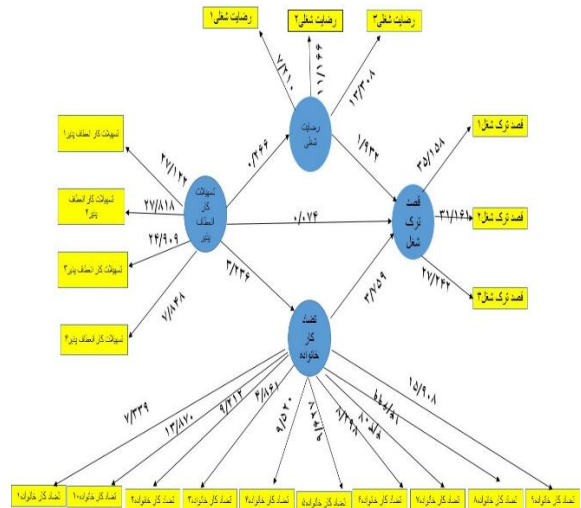


شکل ۱. حالت تخمین ضرایب استاندارد الگوی پژوهش

کارکنان کشور استرالیا شرکت کردند و نتایج حاصل از الگوی معادلات ساختاری نشان داد که تسهیلات کار انعطاف پذیر با قصد ترک شغل رابطه منفی معنادار دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعه Azar و همکاران [۲] و Timms و همکاران [۴] ناهمسو است، از دلایل احتمالی این ناهمسویی می‌توان به تفاوت فرهنگی موجود در کشورهای مختلف اشاره کرد.

یافته‌های دیگر مبین آن بود که تسهیلات کار انعطاف پذیر با رضایت شغلی رابطه معناداری ندارد Lyness و همکاران [۱۳] معتقدند که رضایت شغلی، به عنوان واکنش‌های عاطفی یا هیجانی به یک شغل است که این واکنش‌ها براساس مقایسه پیامدهای واقعی با پیامدهای مورد انتظار و مطلوب می‌باشد. بر این اساس، می‌توان چنین ادعان داشت که احتمالاً از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان در صورتی که تسهیلاتی در حوزه زمان و مکان کاری برای آن‌ها تدارک دیده شود، بر پیامدهای مورد انتظار آن‌ها تاثیرگذار نخواهد بود و واکنش‌های هیجانی آن‌ها نسبت به شغل‌شان را تحریک نخواهد کرد. از طرفی دیگر، که فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود. بنابراین، احتمالاً از دیدگاه کارکنان وزارت ورزش و جوانان عواملی مهم‌تر از ترتیبات کار انعطاف پذیر وجود دارند که بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر بیشتری دارند. با این وجود، به نظر می‌رسد یافته‌های این بخش نیز بایستی با احتیاط تعمیم داده شود و مستلزم مطالعات بیشتری است. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، یافته Azar و همکاران [۲] حاکی از تأثیر مثبت معنادار تسهیلات کار انعطاف پذیر بر رضایت شغلی بود Wheatley [۱۴]. نیز نشان داد که تسهیلات کار انعطاف پذیر بر رضایت شغلی تأثیر مثبت معناداری دارد. Yaghi [۱۵] پژوهشی با عنوان انعطاف‌پذیری شغلی و رضایت شغلی: نقش میانجی توانمندسازی کارکنان انجام دادند و داده‌ها از طریق مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که تسهیلات کار انعطاف پذیر باعث افزایش میزان رضایت شغلی کارکنان می‌شود. بنابراین، یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج مطالعه Azar و همکاران [۲] Wheatley [۱۴] و Yaghi [۱۵] ناهمسو است. از دلایل احتمالی این ناهمسویی می‌توان به تفاوت جامعه آماری مطالعه اشاره کرد.

یافته‌های دیگر نشان داد که بین تسهیلات کار انعطاف پذیر با تضاد کار-خانواده رابطه منفی معناداری وجود دارد. تضاد بین کار و خانواده به صورت تضاد بین نقش‌های موجود در حوزه‌های کار و خانواده تعریف می‌شود [۱۷]. از دیدگاه Greenhaus و همکاران [۱۸] تضاد کار با خانواده نوعی تعارض بین نقش‌هاست که در فشارها و الزامات محیط کار در عملکرد مسئولیت‌های خانوادگی فرد اختلال ایجاد می‌کند یا شکلی از تعارض بین نقش‌هاست که در آن فشارهای حاصل از نقش‌های کاری و خانوادگی از برخی جهات ناهمسازند. به این معنا که مشارکت در نقش‌های دیگر دشوارتر می‌شود. بنابراین، می‌توان از یافته‌ها چنین استنباط کرد که وقتی ترتیبات کار انعطاف پذیر به عنوان فرآیندی که می‌تواند به کارکنان از لحاظ تعداد، زمان و مکان کاری آزادی و اختیار بدهد و انعطاف‌پذیری موقت از لحاظ ساعات کاری روزانه و هفتگی [۴۰] و همچنین انعطاف‌پذیری مکانی یعنی قابلیت کار در خارج از سازمان را ایجاد کند منجر به کاهش تعارضات و تضادهای موجود بین نقش‌های خانوادگی و مسئولیت‌ها و نقش‌های کاری می‌شود. از طرفی



شکل ۲. الگوی برآورد ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد سئوالات تسهیلات کار انعطاف پذیر

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین برخی عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که تسهیلات کار انعطاف پذیر با تمایل به ترک خدمت رابطه معناداری ندارد Maxwell & Ogden [۳۷] ادعان می‌دارند که تسهیلات کار انعطاف پذیر به عنوان سیاست‌ها، اقدامات رسمی یا غیررسمی تعریف می‌شود که به افراد این اجازه را می‌دهد زمان و مکان متنوعی را برای کارشان انتخاب کنند. در واقع، ترتیبات کار انعطاف پذیر شامل تمام ساختارهای کاری هست که زمان و مکان کار را براساس یک اصول منظم تغییر می‌دهد و برنامه زمانی کار را چه از لحاظ کمی و چه از لحاظ موقعیت مکانی انعطاف‌پذیرتر می‌کند. از طرفی، Bessa و همکاران [۳۸] نیز ترتیبات کار انعطاف‌پذیر را فرآیندی می‌دانند که کارکنان از لحاظ میزان، زمان و مکان کارشان آزاد هستند. بنابراین، می‌توان چنین استدلال کرد که وقتی کارکنان وزارت ورزش و جوانان به چنین ادراکی دست یابند که شرایط شغلی آن‌ها می‌تواند از یک الگوی منعطف‌تری برخوردار باشد، احتمالاً تمایل چندانی بر قصد ترک شغل نداشته باشند. از طرفی، قصد ترک شغل به تمایل کارکنان به ترک سازمان و شغل فعلی اشاره دارد و ترک شغل واقعی به احتمال بسیار قوی نتیجه این چنین نیت‌های کناره‌گیرانه‌ای خواهد بود [۳۹]. بنابراین، به نظر نمی‌رسد که وجود شرایط شغلی انعطاف‌پذیر برای کارکنان منجر به تحریک نیت‌های کناره‌گیرانه در کارکنان شود، اما به دلیل عدم معناداری رابطه می‌توان چنین استنباط کرد که در قصد ترک شغل آن‌ها عوامل دیگری مؤثر هستند، لذا یافته‌های این بخش بایستی با احتیاط تعمیم داده شود و مستلزم مطالعات بیشتر در جوامع آماری گسترده‌تر و متفاوت‌تر است. برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر، برنامه‌های متغیر از نظر زمان بندی است که به کارکنان در تصمیم‌گیری برای ساعات کار کردن و یا ورود و خروج از محل کار، آزادی عمل می‌دهد. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، Azar و همکاران [۲] نشان داد که تسهیلات کار انعطاف پذیر بر قصد ترک شغل تأثیر منفی معنادار دارد Timms و همکاران [۴] مطالعه با عنوان تسهیلات کار انعطاف‌پذیر، اشتیاق شغلی و قصد ترک شغل و سلامت روان‌شناختی انجام دادند. در این مطالعه ۸۲۳ نفر از

از این‌رو، پیشنهاد می‌شود مسئولان وزارت ورزش و جوانان به منظور جلوگیری از تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان خود تسهیلات کار انعطاف‌پذیر را به عنوان متعادل کننده کار خانواده جهت رضایت شغلی و نداشتن تعارض بین کار - خانواده در سازمان‌های خود اجرا نمایند. این مطالعه به کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان محدود بود و تعیمی به سایر سازمان‌ها با احتیاط صورت گیرد.

سپاسگزاری

این مقاله مستخرج از رساله دکتری خانم عاطفه فتحی در رشته تربیت بدنی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب به راهنمایی جناب آقای دکتر رضا نیک‌بخش، با کد ۱۴۱۲۱۴۰۷۹۷۱۰۰۱ می‌باشد. در ضمن از کلیه کسانی که در این پژوهش یاری نمودند، نهایت تشکر و قدردانی می‌شود.

References

1. Hariri G, Yaghmaei F, Shakeri N. Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic charater in educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *J Health Promot Manage.* 2012;1(3):17-27.
2. Azar S, Khan A, Van Eerde W. Modelling linkages between flexible work arrangements' use and organizational outcomes. *J Bus Res.* 2018;91:134-43. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.06.004
3. Jeffrey Hill E, Grzywacz JG, Allen S, Blanchard VL, Matz-Costa C, Shulkin S, et al. Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community Work Fam.* 2008;11(2):149-63. doi: 10.1080/13668800802024678
4. Timms C, Brough P, O'Driscoll M, Kalliath T, Siu OL, Sit C, et al. Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific J Hum Res.* 2015;53(1):83-103. doi: 10.1111/1744-7941.12030
5. Richardson J, McKenna S. Reordering Spatial and Social Relations: A Case Study of Professional and Managerial Flexworkers. *British J Manage.* 2014;25(4):724-36. doi: 10.1111/1467-8551.12017
6. Groen BAC, van Triest SP, Coers M, Wtenweerde N. Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *Eur Manage J.* 2018;36(6):727-35. doi: 10.1016/j.emj.2018.01.007
7. De Menezes LM, Kelliher C. Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Hum Res Manage.* 2017;56(6):1051-70. doi: 10.1002/hrm.21822
8. Lambert AD, Marler JH, Gueutal HG. Individual differences: Factors affecting employee utilization of flexible work arrangements. *J Vocational Behav.* 2008;73(1):107-17. doi: 10.1016/j.jvb.2008.02.004
9. Lautsch BA, Kossek EE, Eaton SC. Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Hum Relat.* 2009;62(6):795-827. doi: 0018726709104543
10. Kossek EE, Lautsch BA, Eaton SC. Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *J Vocational Behav.* 2006;68(2):347-67. doi: 10.1016/j.jvb.2005.07.002
11. McNall LA, Masuda AD, Nicklin JM. Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions:

دیگر، در برنامه کار انعطاف‌پذیر، فرد به صلاحدید و انتخاب خود زمان‌هایی که در سازمان حضور دارد را مدیریت می‌کند. چنین کارکنانی بهتر می‌توانند به تعارضات کاری و غیر کاری پاسخ بدهند و تنش کمتری را تجربه کنند [۴۱]. در این راستا، Azar و همکاران [۲]، نشان دادند که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر بر تضاد کار خانواده تأثیر منفی معنادار دارد.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت و رضایت شغلی با تمایل به ترک خدمت همبستگی معنادار ندارد. در حالی که تسهیلات کار انعطاف‌پذیر با تضاد کار خانواده همبستگی منفی معنادار دارد. علاوه بر این، تضاد کار خانواده همبستگی مثبت معنادار با تمایل به ترک خدمت دارد.

- the mediating role of work-to-family enrichment. *J Psychol.* 2010;144(1):61-81. doi: 10.1080/00223980903356073 pmid: 20092070
12. Jahn E. Don't worry, be flexible?-job satisfaction among flexible workers. *Australian J Labour Econ.* 2015;18(2):147.
13. Lyness KS, Gornick JC, Stone P, Grotto AR. It's All about Control. *American Soc Rev.* 2012;77(6):1023-49. doi: 0003122412465331
14. Wheatley D. Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work Employ Soc.* 2016;31(4):567-85. doi: 0950017016631447
15. Yaghi N. Work flexibility and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment. Georgia: Georgia State University; 2016.
16. Askari R, Zare R, Tayef E, Baghian N, Rafiei S. Evaluation of Perceived Work-Family Conflict among the Employees of Shahid Sadoughi Yazd Hospital, (Iran). *Qom Univ Med Sci J.* 2018;12(2):54-61. doi: 10.29252/qums.12.2.54
17. Michel JS, Mitchelson JK, Pichler S, Cullen KL. Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *J Vocational Behav.* 2010;76(1):91-104. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.007
18. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. *J Vocational Behav.* 2003;63(3):510-31. doi: 10.1016/s0001-8791(02)00042-8
19. Soltani M, Nejat S, Khamoie F, Pasandideh P. Turnover Intention Antecedents (A study in a Public Hospital). *Organ Cult Manage.* 2017;15(3):551-73.
20. Anvari R, JianFu Z, Chermahini SH. Effective Strategy for Solving Voluntary Turnover Problem among Employees. *Procedia Soc Behav Sci.* 2014;129:186-90. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.665
21. Crowley JE, Kolenikov S. Flexible Work Options and Mothers' Perceptions of Career Harm. *Sociol Q.* 2016;55(1):168-95. doi: 10.1111/tsq.12050
22. Forris S. The quest for work and family balance using flexible work arrangements 2015.
23. Tsang S, Royse CF, Terkawi AS. Guidelines for developing, translating, and validating a questionnaire in perioperative and pain medicine. *Saudi J Anaesth.* 2017;11(Suppl 1):S80-S9. doi: 10.4103/sja.SJA_203_17 pmid: 28616007

24. Fornell C, Larcker DF. Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *J Mark Res.* 1981;18(3). doi: 10.2307/3150980
25. Cronbach LJ. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika.* 1951;16(3):297-334. doi: 10.1007/bf02310555
26. Cammann C, Fichman M, Jenkins D, Klesh J. The Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript. 1979.
27. Schachler V, Epple SD, Clauss E, Hoppe A, Slemple GR, Ziegler M. Measuring Job Crafting Across Cultures: Lessons Learned From Comparing a German and an Australian Sample. *Front Psychol.* 2019;10:991. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00991 pmid: 31133931
28. Yousefi S, Nayebyzadeh S, Eslami H. The effects of job stress on Accountants job satisfaction. *Iran Occup Health.* 2015;12(3):46-53.
29. Dosti R, Bahrololoum H, Hosseini NSR. The Relationship of Psychological Empowerment With Employee's Job Satisfaction And Internal Service Quality In Youth And Sport Offices of North And Razavi Khorasan Provinces and Presenting a Model. *Strateg Stu Youth Sports* 2015;14(27).
30. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *J Vocational Behav.* 2000;56(2):249-76. doi: 10.1006/jvbe.1999.1713
31. Loscalzo Y, Raffagnino R, Gonnelli C, Giannini M. Work Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version. *SAGE Open.* 2019;9(3). doi: 2158244019861495
32. Afshani S, Hatefirad L. Investigate related factors with work-family role conflict with emphasis on organizational factors among employed women. *J Appl Sociol.* 2017;28(4):1-18.
33. Hesabi M, Maghsoudi S, Emami Sigaroudi A, Leili EK, Monfared A. Work-Family Conflict among Nurses Working in Gilan University of Medical Sciences. *Women's Stud SociPsych.* 2015;13(4):123-52.
34. Kim S, Tam L, Kim J-N, Rhee Y. Determinants of employee turnover intention. *Corp Comm Int J.* 2017;22(3):308-28. doi: 10.1108/ccij-11-2016-0074
35. Khajepour N, Bashlide k, Baharloo m. Relationship of Workplace Ostracism with Job Performance, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *J Psychol Achiev.* 2017;24(2):137-60.
36. Rahimnia F, Hooshyar V. The impact of organizational justice on turnover intention through job satisfaction: Modiriyyate Farda.
37. Maxwell G, Ogden S. Career development of female managers in retailing: Inhibitors and enablers. *J Retail Consum Serv.* 2006;13(2):111-20. doi: 10.1016/j.jretconser.2005.08.010
38. Bessa I, de Menezes L, Sims D. Flexible Work Arrangements in Greece. *Greece: J Retail Consum Serv;* 2006. 111-20 p.
39. Steel RP, Ovalle NK. A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology.* 1984;69(4):673-86. doi: 10.1037/0021-9010.69.4.673
40. Greenberg D, Landry EM. Negotiating a flexible work arrangement: How women navigate the influence of power and organizational context. *J Organ Behav.* 2011;32(8):1163-88. doi: 10.1002/job.750
41. Rau BL, Hyland MAM. Role Conflict and Flexible Work Arrangements: The Effects on Applicant Attraction. *Personnel Psychology.* 2002;55(1):111-36. doi: 10.1111/j.1744-6570.2002.tb00105.x