

ارتباط حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی با تمایل به ترک خدمت مربیان برتر تکواندو جمهوری اسلامی ایران

هادی خمسه^۱، عباس خدایاری^{۲*}، مهدی کهندل^۳

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران،

ایران

^۲ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

^۳ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

عباس خدایاری

abbaskhodayari@yahoo.com

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی با تمایل به ترک خدمت مربیان برتر تکواندو انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق کلیه مربیان برتر تکواندو کشور می باشند ($N=140$). در این تحقیق برای انتخاب حجم نمونه با توجه به محدود بودن جامعه، به صورت تمام شمار تمامی جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های حمایت سازمانی ادراک شده ایزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، اعتماد سازمانی تامی (۲۰۰۲) و تمایل به ترک خدمت کیم و لیونگ (۲۰۰۷) بود. ضرایب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه ها برای متغیرهای حمایت سازمانی، اتماد سازمانی و ترک خدمت مربیان به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۹۵ و ۰/۸۳ گزارش شد. نتایج تحقیق نشان داد بین حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی با ترک خدمت مربیان تکواندو کشور رابطه معنادار منفی وجود دارد. بین حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی مربیان تکواندو کشور رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی، ترک خدمت، مربیان، تکواندو

مقدمه

امروزه سازمان ها به اهمیت منابع انسان به عنوان مهم ترین منبع کسب مزیت رقابتی پی برده اند. سازمان های امروزی برای جذب و نگهداری نیروی انسانی برسر ارائه ی برنامه های رفاهی و میزان توجه به کارکنان رقابت می کنند. شاهد این امر مجله ی فورچون است که در چند سال اخیر رتبه بندی جدیدی را منتشر می کند که در آن ۱۰۰ شرکت برتری که کار کردن در آن ها برای نیروی انسانی مطلوب تر است معرفی می شوند [۱].

طی سالیان اخیر، تحولات شگرفی در مدیریت و اداره سازمان ها بوقوع پیوسته است؛ بر مبنای همین تحولات، انسان بعنوان یکی از حلقه های توسعه به شمار می رود و دیگر منابع و فناوری بر محور منابع انسانی حرکت کرده، ماهیت پیدا می کنند. بدون شک نیروی انسانی کارآمد و خود انگیزه می تواند برای رشد خود، توسعه و دستیابی به هدف های برنامه ریزی شده سازمانی، بیشترین کارایی را داشته باشد. به عبارت دیگر، تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی، میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد. سلامت روانی و جسمانی افراد یکی از ویژگی های مهم و مؤثر در روانشناسی سازمانی و روابط انسانی است [۲]. آنچه مسلم به نظر می رسد این است که فقدان حمایت سطح التزام و تکلیفی را که به سازمان احساس می شود کاهش می دهد، چرا که کارمندان درک خواهند کرد که فقدان حمایت سطح التزام و تکلیفی را که به سازمان احساس می شود کاهش می دهد، چرا که کارمندان درک خواهند کرد که فعالیت های سازمان، به جای این که خیر خواهانه باشد، بدخواهانه و بد اندیشانه است [۳].

به طور ساده، درچنین وضعیتی کارمندان اعتماد خود را به سازمان از دست می دهند و علاقه و توجه آن ها به سازمان کاهش می یابد؛ بی اعتمادی و عدم علاقه ممکن است حتی به بیزاری و نفرت بینجامد. در سازمان هایی که در آن اعتماد حاکم است می توان فضای باز، کارمندان مسئول، بهره وری و تعهد به سازمان، فرهنگ سازش، کارگروهی، رضایت شغلی بالا و مشارکت در تصمیم گیری را مشاهده کرد [۴]. اعتماد باو رداشتن به آن است که کلمات معنی واقعی خودشان را بدهند. اعتماد تجربه ی کارهایی است که باشعارهای گفتاری و نوشتاری منطبق باشند. فقدان اعتماد موجب پیامدهایی چون فقدان تعهد، کم رضایتی کارکنان، فقدان گفت وگویی باز و سخنان پوچ و تصورات غیر واقع بینانه را به همراه دارد. بنابر نظر ایلون^۱ و همکاران (۲۰۰۸) اعتماد، کارایی و بازدهی ارتباطات و نیز همکاری سازمانی را افزایش می دهد. همچنین به عنوان عامل مهم و اساسی در میزان بازده یا کارایی مدیر، رضایتمندی کارکنان، تعهدات و عملکرد آن ها شناخته شده است. این متغیر به عنوان سازه ای مهم در موفقیت و روابط کاری محسوب می شود [۵].

اثر ترک خدمت بر اثر بخشی یک سازمان بسیار مهم است. ترک خدمت بالا می تواند به طور منفی روی ظرفیت یک سازمان برای فراهم آوردن خروجی های با کیفیت اثر بگذارد. همچنین ترک خدمت می تواند پیامدهای مهلکی در باب کارمند یابی، هزینه های آموزشی و توقف عملیات داشته باشد. آگاهی از این موضوع که چه عواملی باعث می شوند تا یک کارمند تصمیم به جدایی می گیرد، در توانایی سازمان برای حفظ کارمندان بسیار حیاتی است [۶]. روشا^۲ (۲۰۰۸) در تحقیقات خود بیان کرد که کارکنان سازمان ها همیشه بر اساس میزان ارزشی که سازمان برای ایجاد رفاه، آسایش و امنیت شغلی آن ها قائل است، اعتقاد و علاقه ی خاصی به سازمان پیدا می کنند. این اعتقاد و باور تحت عنوان «درک حمایت سازمانی» معرفی شده است [۷]. اکوندوز و سانلی^۳ (۲۰۱۷) در تحقیق خود که با هدف بررسی تاثیر حمایت کارکنان و حمایت سازمانی ادراک شده بر میزان تمایل ترک از خدمت در میان کارکنان پرداختند پی بردند که حمایت کارکنان و حمایت سازمانی ادراک شده می تواند سبب کاهش میزان تمایل ترک از خدمت در میان کارکنان می گردد [۸].

روس^۴ (۲۰۱۶) در تحقیق خود به بررسی حمایت سازمانی و تمایل به ماندن در سازمان ها پرداختند. نتایج نشان داد که هر زمان میزان حمایت سازمانی افزایش یابد، از آن طرف میزان تمایل به ماندن کارکنان در سازمان می باشد [۹]. با توجه به حساسیت تکواندو نسبت به سایر ورزش ها در ایران به دلیل قهرمانی ها و مدال آوری های متعدد، امر مربیگری در این رشته پر طرفدار و مدال آور نیز چالش بر انگیز خواهد بود. و چالش های ترک شغل مربیان در سطحی بالا می تواند ناشی از کمبود حمایت، کاهش اعتماد سازمانی باشد. بنابراین مسئله ای که محقق را بر آن داشت تا به این تحقیق بپردازد این بوده که آیا بین حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی با تمایل به ترک خدمت مربیان تکواندو ارتباط وجود دارد؟ نتایج تحقیق در وهله اول برای خانواده مربیان که شامل کمیته مربیان و داوران مشغول در تکواندو می باشند. چرا که با توجه به حمایت های ضعیف کمیته مربیان و فدراسیون تکواندو از این قشر آسیب پذیر، می تواند در بلند مدت موجب کنارگیری زود هنگام مربیان بنام و سرشناس از شغل مربیگری شود، که این خود ضربه ای دیگر به پیکره تکواندو کشورمان

1. Ellonen

2. Rhosha

3. Akgunduz and Sanli

4. Ross

خواهد داشت. که ضرورت پژوهش را دو چندان می کند. نتایج این پژوهش می تواند برای مدیران و مسئولان اجرایی در زمینه توسعه کمی و کیفی جذب و نگهداری مربیان تکواندو مفید باشد.

روش شناسی تحقیق

روش پژوهش، توصیفی - همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه مربیان برتر تکواندو کشور می باشند، تعداد مربیان مورد نظر ۱۴۰ نفر در سال ۱۳۹۵ می باشند. برای انتخاب حجم نمونه با توجه به محدود بودن جامعه، به صورت تمام شمار تمامی جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند.

از سه پرسشنامه برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق استفاده شد. از پرسشنامه حمایت سازمانی ایزنبرگر و همکاران^۵ (۱۹۸۶) برای اندازه گیری حمایت سازمانی استفاده شد [۱۰]. در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر حمایت سازمانی ۰/۸۴ و بدست آمد. از پرسشنامه اعتماد سازمانی تامی^۶ (۲۰۰۲) برای اندازه گیری اعتماد سازمانی استفاده شد [۱۱]. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر اعتماد سازمانی ۰/۹۵ بدست آمد. از پرسشنامه تمایل به ترک خدمت کیم و لیونگ^۷ (۲۰۰۷) برای اندازه گیری تمایل به ترک خدمت استفاده شد [۱۲]. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیر تمایل به ترک خدمت ۰/۸۳ بدست آمد.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی مربوط به اطلاعات فردی مربیان برتر تکواندو کشور نشان می دهد سن، ۴۷/۵ درصد مربیان بین ۳۰ تا ۴۰ سال، سن ۴۷/۵ درصد مربیان بین ۴۱ تا ۵۰ سال، و سن ۵ درصد مربیان بالاتر از ۵۱ سال است. مدرک تحصیلی ۱۲/۲ درصد شرکت کنندگان فوق دیپلم، مدرک تحصیلی ۵۱/۸ درصد مربیان لیسانس، مدرک تحصیلی ۳۱/۷ درصد مربیان فوق لیسانس و مدرک تحصیلی ۴/۳ درصد مربیان دکتری است.

در بخش آمار استنباطی به منظور بررسی رابطه بین دیدگاه مربیان برتر تکواندو نسبت به حمایت سازمانی و اعتماد سازمانی با تمایل به ترک خدمت آنها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که رابطه حمایت سازمانی با ترک خدمت ۰/۸۴- و معنادار می باشد. ضریب همبستگی منفی در این رابطه نشان دهنده رابطه معکوس بین متغیرهای حمایت سازمانی با ترک خدمت می باشد. بنابراین از دیدگاه مربیان برتر تکواندو کشور هر چه حمایت سازمانی افزایش یابد میل به ترک خدمت کاهش می یابد. و با کاهش حمایت سازمانی میل به ترک خدمت افزایش خواهد یافت. رابطه اعتماد سازمانی با تمایل به ترک خدمت در مربیان برتر تکواندو کشور ۰/۵۴- بدست آمد و معنادار می باشد. با توجه به منفی بودن رابطه از دیدگاه مربیان تکواندو هر چه اعتماد سازمانی افزایش یابد میل به ترک خدمت کاهش می یابد. و با کاهش اعتماد سازمانی میل به ترک خدمت افزایش خواهد یافت. رابطه حمایت سازمانی با اعتماد سازمانی ۰/۵۳- بدست آمد و معنادار است. بنابراین با افزایش حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی افزایش و با کاهش حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی کاهش می یابد.

جدول ۱- نتایج ضریب همبستگی پیرسون در مربیان برتر تکواندو

متغیر	۱	۲	۳
۱. حمایت سازمانی	۱		
۲. اعتماد سازمانی	۰/۵۳**	۱	
۳. ترک خدمت	-۰/۸۴**	-۰/۵۴**	۱

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است

به منظور پیش بینی میل به ترک خدمت مربیان برتر تکواندو کشور به وسیله متغیر اعتماد سازمانی از روش رگرسیون تک متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که ضریب همبستگی چندگانه اعتماد سازمانی با میل به ترک خدمت در مربیان برتر تکواندو ۰/۵۴ و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می گردد، در این رابطه برابر با ۲۹ درصد می باشد. بنابراین متغیر پیش بین ۲۹ درصد میل به ترک خدمت مربیان برتر تکواندو را پیش بینی می کنند. همچنین معادله رگرسیون با $F=55/1$ و سطح معناداری ۰/۰ که از ۰/۰۵ کوچکتر است معنادار می باشد. بنابراین بین متغیر پیش بین و ملاک رابطه خطی وجود دارد.

5. Eisenberger et al

6. Tami

7. Kim & Leung

به منظور بررسی ضرایب رگرسیون از روش همزمان استفاده شد. در این مدل ضریب رگرسیون برای اعتماد سازمانی $B = -0.70$ و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد $\beta = -0.54$ و سطح معناداری آن 0.00 که از 0.05 کمتر و معنادار است. با توجه به ضریب رگرسیون استاندارد، با تغییر یک انحراف معیار در متغیر اعتماد سازمانی 0.54 انحراف معیار تغییر در متغیر میل به ترک خدمت مربیان بوجود می آید. در این معادله مقدار ضریب ثابت $4/81$ بدست آمد که معنادار می باشد. بنابراین با در نظر گرفتن ضریب رگرسیون اعتماد سازمانی و مقدار ثابت $4/81$ معادله رگرسیون بدست می آید.

$$y' = 4/81 - 0.70x \quad (\text{اعتماد سازمانی})$$

جدول ۲- نتایج رگرسیون تک متغیره در مربیان برتر تکواندو با استفاده از روش همزمان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	آماره F	ضریب رگرسیون
		R	R^2	سطح معناداری	کیفیت
ترک خدمت	اعتماد سازمانی	0.54	0.29	$55/1$	$B = -0.70$
					$\beta = -0.54$
				0.001	0.001

به منظور پیش بینی میل به ترک خدمت مربیان برتر تکواندو کشور به وسیله متغیر حمایت سازمانی از روش رگرسیون تک متغیره استفاده شد. همانطور که در جدول ۴-۱۰ ملاحظه می شود، ضریب همبستگی چندگانه حمایت سازمانی با میل به ترک خدمت در مربیان برتر تکواندو 0.85 و ضریب تعیین، یعنی درصدی از واریانس متغیر ملاک که توسط متغیرهای پیش بین تبیین می گردد، در این رابطه برابر با 72 درصد می باشد. بنابراین متغیر پیش بین 72 درصد میل به ترک خدمت مربیان برتر تکواندو را پیش بینی می کنند. همچنین معادله رگرسیون با $F = 354/2$ و سطح معناداری 0.00 که از 0.05 کوچکتر است معنادار می باشد. بنابراین بین متغیر پیش بین و ملاک رابطه خطی وجود دارد.

به منظور بررسی ضرایب رگرسیون از روش همزمان استفاده شد. در این مدل ضریب رگرسیون برای حمایت سازمانی $B = -0.93$ و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد $\beta = -0.85$ و سطح معناداری آن 0.00 که از 0.05 کمتر و معنادار است. با توجه به ضریب رگرسیون استاندارد، با تغییر یک انحراف معیار در متغیر حمایت سازمانی 0.85 انحراف معیار تغییر در متغیر میل به ترک خدمت مربیان بوجود می آید. در این مدل مقدار ضریب ثابت $5/5$ بدست آمد که معنادار می باشد. بنابراین با در نظر گرفتن ضریب رگرسیون حمایت سازمانی و مقدار ثابت $5/5$ معادله رگرسیون بدست می آید.

$$y' = 5/5 - 0.93x \quad (\text{حمایت سازمانی})$$

جدول ۳- نتایج رگرسیون تک متغیره در مربیان برتر تکواندو با استفاده از روش همزمان

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	آماره F	ضریب رگرسیون
		R	R^2	سطح معناداری	حمایت سازمانی
ترک خدمت	حمایت سازمانی	0.85	0.72	$354/2$	$B = -0.93$
					$\beta = -0.85$
				0.001	0.001

بحث و بررسی

نتایج تحقیق نشان داد که رابطه حمایت سازمانی با ترک خدمت معنادار و منفی می باشد. ضریب همبستگی منفی در این رابطه نشان دهنده رابطه معکوس بین متغیرهای حمایت سازمانی با ترک خدمت می باشد. بنابراین از دیدگاه مربیان برتر تکواندو کشور هر چه حمایت سازمانی افزایش یابد میل به ترک خدمت کاهش می یابد. و با کاهش حمایت سازمانی میل به ترک خدمت افزایش خواهد یافت. این فرضیه همچنین نشان داد که رابطه اعتماد سازمانی با تمایل به ترک خدمت در مربیان برتر تکواندو کشور بدست آمد و معنادار و منفی می باشد. با توجه به منفی بودن رابطه از دیدگاه مربیان تکواندو هر چه اعتماد سازمانی افزایش یابد میل به ترک خدمت کاهش می یابد. و با کاهش اعتماد سازمانی میل به ترک خدمت افزایش خواهد یافت. نتایج این فرضیه همچنین نشان داد که رابطه حمایت سازمانی با اعتماد سازمانی بدست آمد و معنادار و منفی است. بنابراین با افزایش حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی افزایش و با کاهش حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی کاهش می یابد. در تحقیقات مختلفی به این مساله اشاره شده است. روس (۲۰۱۶) در تحقیق خود پ برد که حمایت ها از

کارکنان و کسب و کارها می تواند سبب گردد تا تمایل به ترک از خدمت در میان کارکنان صنایع به شکل مثبتی کاهش یابد [۹]. اکوندوز و سانلی (۲۰۱۷) در تحقیق خود نیز پی بردند که حمایت سازمانی می تواند منجر به کاهش تمایل به ترک خدمت گردد [۸]. چن و شافر (۲۰۱۶) نیز این مساله را در برخی سازمان های کشور چین تایید نمودند [۱۳]. دعایی و برجلی لو (۱۳۸۹) در تحقیق خود پی بردند که حمایت سازمانی نشی مثبتی بر میزان قصد ترک خدمت دارد و به شکل معناداری توانایی کاهش قصد ترک خدمت را منجر می گردد [۱۴]. ریچل و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیق خود اشاره داشتند که اعتماد سازمانی منجر به کاهش ترک خدمت می گردد [۱]. چپو و وونگ (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود اشاره داشتند که حمایت سازمانی منجر به کاهش قصد ترک خدمت می گردد [۱۵]. لیو و همکاران (۲۰۰۶) نیز در تحقیق خود پی بردند که اعتماد می تواند به شکل مناسبی سبب کاهش ترک خدمت گردد [۱۶]. امیرکافی و هاشمی نسب (۱۳۹۲) در تحقیق خود اشاره داشتند که بین اعتماد سازمانی و حمایت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد [۱۷]. با این توجه می توان چنین استنباط نمود که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اشاره شده در بالا همخوان می باشد. متغیرهای اعتماد سازمانی و حمایت سازمانی نقش مهم و اساسی در بهبود و توسعه شرایط کار در تیم های ورزشی را دارا می باشد. اعتماد سازمانی با افزایش ارتباطات سازنده میان مربیان و عناصر تیم، می تواند سبب این مساله گردد که مربیان احساسات قوی تری نسبت به تیم های خود داشته باشند و این مساله می تواند منجر به کاهش ترک خدمت گردد. همچنین حمایت های سازمانی می تواند شرایط کاری جهت انجام فعالیت های مربیان را فراهم نماید و مربیان با آسودگی خاطر بیشتری و با حداکثر امکانات به مربیگری در تیم های خود مشغول شوند. از این رو انتظار می رود که متغیرهای اعتماد سازمانی و حمایت سازمانی با بهبود رابطه میان مربی و تیم سبب این مساله گردد که مربیان کمتر قصد ترک خدمت را داشته باشند. همچنین نتایج این فرضیه به خوبی نشان داد که با افزایش حمایت سازمانی، اعتماد سازمانی نیز افزایش می یابد. از این رو به نقش کلیدی و مهم حمایت سازمانی در تیم های ورزشی به خصوص در تیم های تکواندو در افزایش اعتماد سازمانی و همچنین کاهش ترک خدمت می توان اشاره داشت.

نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی پیش بین مناسبی برای تمایل به ترک خدمت در مربیان تکواندو کشور می باشد. در تحقیقاتی به این مساله اشاره شده است. لیو و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود اشاره داشتند که اعتماد سازمانی می تواند سبب پیش بینی ترک خدمت در میان کارکنان گردد. آنان در تحقیق خود اشاره داشتند که اعتماد سازمانی به واسطه بهبود روابط میان کارکنان و سازمان سبب پیش بینی ترک خدمت گردد و تا حدودی سبب کاهش این مساله در سازمان ها گردد [۱۶]. سطوح پایین اعتماد، تأثیر منفی بر روابط می گذارند، نوآوری را خفه می کنند و فرایند تصمیم گیری را مختل می سازند. مربیان در چنین شرایطی که در آن سطح اعتماد کاهش می یابد، معمولاً تحت فشار روانی زیادی قرار می گیرند و در پی توجیه اعمال و تصمیم گیری های خود هستند. آنها هنگامی که اوضاع خراب می شود، افراد دیگر را قربانی می کنند. این شرایط، مربیان را از تمرکز بر مسایل اصلی و اساسی تیم باز می دارند. این امر برای تیم های ورزشی که می خواهد رقابتی بماند، حائز اهمیت است. کسب اعتماد، کاری بسیار دشوار است، اما از دست دادن آن براحتی اتفاق می افتد و تیم ها ممکن است براحتی اعتماد کسب شده طی سال های متمادی را یک شبه از دست بدهند. از این رو اعتماد نقش اساسی در کاهش ترک خدمت را دارا می باشد و به شکل مناسبی می تواند ترک خدمت در میان مربیان را پیش بینی کند. اعتماد آثار مثبت بسیاری بر تیم های ورزشی برجا می گذارد که این مساله می تواند به راحتی سبب پیش بینی ترک خدمت در میان مربیان رشته تکواندو گردد.

نتایج تحقیق نشان داد که حمایت سازمانی پیش بین مناسبی برای تمایل به ترک خدمت در مربیان تکواندو کشور می باشد. در تحقیقات مختلفی به این مساله اشاره شده است. چن و شافر (۲۰۱۶)، کیندرمن (۲۰۱۶)، روس (۲۰۱۶) و اکوندوز و سانلی (۲۰۱۷) در تحقیقات خود اشاره داشتند که حمایت سازمانی به شکل مناسبی تمایل به ترک سازمان را پیش بینی می نماید [۸، ۹، ۱۳، ۱۴]. دعایی و برجلی لو (۱۳۸۹) در تحقیق خود اشاره داشتند که حمایت سازمانی توانایی پیش بینی ترک خدمت در سازمان ها را دارا می باشد [۱۴]. در عصری که تیم های ورزشی و محیط های کاری هر روز با چالش ها و فشارهای زیادی روبرو هستند و مربیان این تیم ها بارکاری فراوانی را تحمل و با مشکلات، دست و پنجه نرم می کنند، حمایت سازمانی شاید مرهم مناسبی برای این چالش ها و فشارها باشد. به طور کلی مربیان ورزشی دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می دهند و در ازای این حمایت به اهداف تیم ها و تحقق آن ها توجه می کنند. به عبارت دیگر وقتی تیم های ورزشی به رفاه مربیان توجه کند مربیان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می کنند. از این رو در با بهبود حمایت سازمانی در تیم های ورزشی می توان به خوبی سبب بهبود احساسات مربیان گردد و از این رو به شکل مناسبی سبب کاهش ترک خدمت مربیان گردد.

منابع

[1] Riggle, R. J., Edmondson, D. R., Hansen, J. D. (2009). "A metaanalysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research." Journal of Business Research, Vol.62, No.10, PP.1027- 1030.

- [2] شیرازی، ع.، خداوردیان، ا.، نعیمی، م.، ۱۳۹۱. تاثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان شمالی) پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴، ۷، ۱۳۴-۱۵۴.
- [3] Hochwarter, Wayne A., Charles Kacmar, Pamela L. Perrewe, D. J. (2003). "Perceived Organizational Support as a Mediator of the Relationship Between Politics Perceptions and Work Outcomes." *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63, No.5, PP. 438-456.
- [4] Yilmaz, A., Atalay, C. (2009). "A theoretical analyze on the concept of trust in organizational life." *European Journal of Social Sciences*, Vol.8, No.2, PP. 341-352.
- [5] Ellonen, R., Blomqvist, K., Puumalainen, K. (2008). "The role of trust in organizational innovativeness." *European Journal of Innovation Management*, Vol.11, No.2, PP. 160-181.
- [6] Brough P, Frame, R. (2004). "Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organizational variables." *New Zealand Journal of Psychology*; Vol.33, No.1, PP. 8-16.
- [7] Rhosha, C. (2008). "Organizational effectiveness of athletic departments and coaches extra role behavior." from: www.nassm.com.
- [8] Akgunduz, Y., Sanli, S. C. (2017). "The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels." *Journal of Hospitality and Tourism Management*, Vol.31, No.8, PP. 118-125.
- [9] Ross, J. (2016). Organizational support, workload, and intent to stay: Work environment perceptions in perianesthesia nursing units." *Journal of PeriAnesthesia Nursing*. Vol.32, No.4, PP. 287-294.
- [10] Eisenberger R., Huntington R., Hutchison S., Sowa D. (1986). "Perceived organizational support." *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.3, PP. 500-507.
- [11] Tami, E. B. (2002). "Trust within organization." *Personal Review*, Vol.11, No.3, PP. 260-289.
- [12] Kim, T. Y., Leung, K. (2007). "Forming and reacting to overall fairness: A cross-cultural comparison." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.10, No.3, PP. 83-95.
- [13] Chen, Y. P., Shaffer, M. A. (2016). "The influences of perceived organizational support and motivation on self-initiated expatriates' organizational and community embeddedness." *Journal of World Business*. Vol.52, No.2, PP.198-207.
- [14] دعایی، ح. ا.، برجعلی لو، ش. ۱۳۸۹. بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت. چشم انداز مدیریت دولتی، ۳، ۶۳-۷۷.
- [15] Chew, Y., Wong, S. (2008). "Effects of career mentoring experience and perceived organizational support on employee commitment and intentions to leave: A study among hotel workers in malaysia." *International Journal of Management*. Vol. 25 No. 4, PP.692.
- [16] Lio, R., Hang-yue, N., Foley, S. (2006). "Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol.79, No.1, PP. 101-120.
- [17] امیر کافی، م.، هاشمی نسب، ف. ا. ۱۳۹۱. تاثیر عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- [18] Kinderman, D. (2016). "Time for a reality check: Is business willing to support a smart mix of complementary regulation in private governance?." *Policy and Society*, Vol.35, No.1, PP. 29-42.