

پژوهشی در علوم رفتاری
شماره چهارم، ص: ۳۷-۲۵

بررسی عوامل نگهدارنده شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور^۱

دکتر رحیم رمضانی نژاد

استادیار دانشگاه گیلان



چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی وضعیت عوامل نگهدارنده شغل (عامل تعادل شرایط کاری-سازمانی، عامل شناسایی و احترام و عامل جامعیت و برابری) در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) است. انتخاب مربیان به صورت تصادفی از بین ۱۴ رشته ورزشی انجام گرفته و تعداد ۱۹۳ مربی (۷۷ نفر زن و ۱۱۶ نفر مرد) که در مسابقات قهرمانی دانشگاه‌های کشور سال ۷۸ رهبری و هدایت تیم‌های ورزشی دانشجویان را بر عهده داشتند و در استخدام دانشگاه‌ها بودند، جزء نمونه آماری تحقیق در نظر گرفته شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه عوامل

۱. این پژوهش با استفاده از سنجش رتبه‌بندی از شمارش‌های روش‌نگار تربیت بدنی و علوم ورزشی به انجام رسیده است.

۲. از همکاری آقایان سید علی و زوروشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و همچنین آقایان سید علی و سید علی در مرحله جمع‌آوری و تکمیل پرسشنامه تشکر ویژه می‌شود.

نگهدارنده شغل (۳۳ سؤال ۷ ارزشی لیکرتی) جمع آوری گردید. بایابی پرسشنامه در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی آلفا کرونباخ ۰/۸۳ برآورد شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون مستقل و ANOVA انجام گرفته است. تجربه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که مربیان از نظر عوامل نگهدارنده شغل در حد متوسط قرار دارند و وضعیت میزان شناسایی و احترام در بین مربیان بهتر از سایر عوامل نگهدارنده است. از طرف دیگر، دو عامل تعادل شرایط کاری-سازمانی، مربیان زن و مربیان دارای تحصیلات تربیت بدنی از مربیان مرد و دارای تحصیلات غیر تربیت بدنی شرایط بهتری دارند. مربیان دارای حرفه دوم (درآمد بیشتر) و دارای مسکن شخصی از نظر عامل تعادل شناسایی و احترام و کل عوامل نگهدارنده شغلی، شرایط بهتری را نسبت به مربیان فاقد حرفه دوم و مسکن شخصی در محیط کار احساس می‌کردند. به طور کلی نتایج نشان داد که میزان برخورداری از عوامل رفاهی (نیازهای مادی و ایمنی) نسبت به مدرک تحصیلی، جنسیت و سابقه شغلی نقش بیشتری در تأمین عوامل نگهدارنده شغل مربیان داشت.

واژه‌های کلیدی: مربی ورزش دانشگاه، تعادل شرایط کاری-سازمانی، شناسایی و احترام، جامعیت و برابری.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

مفهوم عوامل نگهدارنده شغلی^۱ از نظریه‌های انگیزشی و به ویژه نظریه‌های محتوایی مانند نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو^۲، نظریه نیازهای سه گانه آلدرفر^۳ و نظریه نیازهای آموخته مک‌کلند^۴ و به ویژه نظریه دو عاملی هرزبرگ^۵ اقتباس شده است. این عوامل در برگیرنده شرایط مادی، روانی و اجتماعی محیط کار است؛ هرچند که سطح اول نیازهای مازلو

1. Job Retention Factors

2. Maslow's need hierarchy, 1954

3. Alderfer's ERG theory, 1972

4. McClelland's Learned Needs theory, 1973

5. Herzberg's Two Factor theory, 1959

فیزیولوژیکی، یعنی و اجتماعی، آذرنه و وابستگی در نظریه مک‌کلند، نیازهای زیستی و رابطه‌ای در نظریه آلدرفر و عوامل بهداشت در نظریه هرزبرگ هر کدام جنبه‌هایی از عوامل نگهدارنده شغل را مورد نظر قرار داده‌اند، ولی در این تحقیق برخی از نیازهای سطح بالاتر مانند نیازهای اجتماعی و روانی نیز جزء عوامل نگهدارنده شغل محسوب شده است.

مازلو معتقد است که ارزش‌های نیازها نه فقط موجب نگهداری فرد در سازمان و متغیر می‌شود، بلکه رضایت‌مندی او را فراهم می‌کند و هرزبرگ نیز وجود این عوامل را برای جلوگیری از عدم رضایت کارکنان و حفظ روحیه سازمانی ضروری می‌داند (۱۹). اگرچه این عوامل محرک یا انگیزنده نیستند و در ردیف نیازهای اولیه و ثانویه اجتماعی قرار دارند، ولی نمی‌توان اهمیت این عوامل را نادیده گرفت (۱۳). علاوه بر این نیازهای زیستی و روابط بین فردی در نظریه آلدرفر از عوامل مهم نگهدارنده شغلی است. وی روابط دوستانه در محیط کار را جزء نیازهای رابطه‌ای تلقی می‌کند (۷). در نظریه هرزبرگ نیز حقوق و دستمزد شرایط کسب و روابط اجتماعی از عوامل بهداشتی و نگهدارنده محسوب شده است. در نظریه‌های فرانسوی انگیزش نیز بر اهمیت برخی از عوامل نگهدارنده شغلی مانند عدالت و برابری تأکید شده است.

محقق حاضر با اقتباس از نظریه‌های مختلفی که در این زمینه وجود داشته از عوامل اصلی نگهدارنده شغلی مانند شرایط کاری و سازمانی، شناسایی و احترام، جامعیت و برابری، یاد و بین مریدان تربیت بدنی و آموزش بررسی کرده است. این عوامل برخی از نیازهای اجتماعی، مادی، شرایط مسرت و سازمان را در بر می‌گیرد. شناخت این عوامل یک گام مهمی برای آگاهی از نیازها و شرایط شغلی مریدان است؛ به ویژه اینکه در این زمینه فقط یک تحقیق بر اساس نظریه هرزبرگ بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور انجام گرفت است (۱۷). با وجود این، به نظر می‌رسد بررسی عوامل نگهدارنده شغل مریدان برای جلوگیری از نارضایتی و احداث ایجاد رضایت‌مندی (۱ و ۵)، تغییر شرایط بیرونی و محیطی کار و در نهایت مسئولیت‌پذیری مدیران اهمیت کارپردی زیادی دارد (۱۲).

پیشینه

شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در نتایج تحقیقات مربوط به عوامل نگهدارنده شغل بسیار مهم هستند. بیشترین حجم تحقیقی در مورد عوامل نگهدارنده به بررسی رضایت‌مندی، امنیت و تعهد شغلی محدود شده است (۲۶). تحقیقات اندکی به‌طور مشخص در مورد عوامل نگهدارنده شغل در داخل کشور صورت گرفته است. با وجود این، در تحقیق حاضر عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی^۱ در برگیرنده نیازهای اولیه شغل، نحوه مدیریت، رضایت‌مندی و میزان استرس؛ عامل شناسایی و احترام^۲ و همچنین عامل جامعیت و برابری^۳ در برگیرنده نیازهای اجتماعی و رابطه‌ای است (۲۷، ۱۹، ۵).

نتایج مطالعات یک پیمایش بین‌المللی در سال‌های ۱۹۹۲، ۱۹۹۰، ۱۹۸۸، ۱۹۸۴ نشان داد که نوع کار، همکار، مزایا، برخورد و احترام سازمان به فرد، امنیت شغلی و غیره دارای بالاترین رتبه و اولویت بودند (۶). این نتیجه نشان می‌دهد که عوامل اجتماعی و مادی در محیط سازمانی مهم تلقی شده است. مهوش توربخش در پیشینه رساله دوره دکتری مدیریت تریث بدنی و ورزش (۱۷) عوامل نگهدارنده شغل را در سازمان‌های صنعتی و تولیدی و آموزشی مقایسه کرده است. این بررسی نشان می‌دهد که شرایط کاری از تعیین‌کننده‌های مهم رضایت شغلی است و حقوق و مزایا، امنیت شغلی، شیوه سرپرستی و ارتباط با همکاران از نظر کارکنان در اولویت قرار داشته است. این نتیجه‌گیری کلی با تحقیقات آشفورد، لی و بابکو^۴ فرایگسل و گوردون^۵ هافمن و اینگرام^۶ هربرت و براک^۷ همخوانی دارد (۲۲-۲۰).

عوامل نگهدارنده شغل در سازمان‌های آموزشی و ورزشی خارج از کشور نیز بررسی شده است (۱۷، فصل دوم). چند محقق^۸ با بررسی رضایت‌مندی مدیران تریث بدنی و ورزش دانشگاه‌ها نشان دادند که عدم تساوی و انصاف برخلاف حقوق و مزایا موجب ناراضی شده

1. work balance & conditions

2. recognition & collegial support

3. inclusivity

4. Ashford, Lee & Bobko, 1989.

5. Frysell & Gordon, 1989.

6. Hoffman & Ingram, 1992.

7. Herbert & Brake, 1997.

8. Parks, Russell, Wood, Robertson & Shewokis, 1995.

ست (۲۵). همچنین اینگلس، دانیل چاگک و پاستور^۱ با مرور منابع تحقیقات مختلف بیان کردند که تعادل شرایط کاری، حمایت و ارتباط با همکاران و فراگیری یا شمول در حرفه مدیریت و مریگیری ورزش بسیار مهم است (۲۳). فاوور و روزبالت^۲ نیز عنوان می‌کنند که مریبان برخلاف مدیران به افزایش مطلوبیت فیزی کار توجه می‌کنند و محققان دیگری^۳ با بررسی رولده کاهش تعداد مریبان دو دهه گذشته در آمریکا و کانادا نشان دادند که این روند با شرایط ویژه کار مریگیری، داشتن نقش‌های مختلف در کار، استرس و عدم رضایت شغلی ارتباط دارد. تا برز^۴، فگسون^۵ و کانتو^۶ نیز با بررسی عوامل نگهدارنده شغل در ورزش این عوامل را به سه دسته فردی، ساختاری و اجتماعی تقسیم کردند و با استفاده از چارچوب نظری برای تحقیق هر سه عامل را در سازمان‌های ورزشی مهم و اساسی در نظر گرفتند.

تحقیقات داخلی کشور نیز اهمیت این عوامل را در محیط‌های مختلف شغلی نشان می‌دهد. مسعود ظاهری با بررسی اهمیت این عوامل در کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی نشان داد که سیاست و اداره سازمان، برتری فنی و روابط عمومی، حقوق، امنیت شغلی و موقعیت اجتماعی از عوامل مهم نگهدارنده است (۱۰). عباس یکجری نیز نشان داد که کهنس عوامل نگهدارنده شغلی به عدم رضایت کارکنان منجر می‌شود (۱۸).

محمود ساعتچی بیان کرد که وجود روابط دوستانه، تعامل شناسایی و احترام از شاخص‌های مهم رضایت مندی کارکنان است (۹). محققان دیگری مانند شعبانی، حبیب‌ستاره، عبیدالمنجید مصلح، اصغر مشیکی، جعفر جهانی و عجب‌الله‌زاده^۷ نیز برخی از عوامل نگهدارنده شغل را بر رضایت مندی نشان داده‌اند (۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۱، ۴، ۳، ۲). مهرش نوربخش نیز نشان داد که بین عوامل بهداشتی یا نگهدارنده شغلی با عوامل انگیزشی ارتباط معناداری وجود دارد و در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تربیت بدنی کشور عوامل بهداشتی یا نگهدارنده نیز می‌تواند

1. Inglis, Danylechuk & Pastore, 1995

2. Favre & Roubiac, 1985.

3. Acosta & Carpenter, 1985 - Holman & Parkhouse, 1988 - Coover & Lovett, 1977 - Parnis, 1997.

4. Kreyger, 1992.

5. Fagousson (1995).

6. Kinter, 1992.

موجب انگیزش اعضای هیئت علمی شود. نباید چنین وضعیتی نیز در مورد مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌ها درست باشد.

روش تحقیق

در این تحقیق توصیفی از روش پیمایشی استفاده شده و ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده نیز پرسشنامه است. اطلاعات حاصل به صورت مقایسه‌ای و همبستگی بررسی شده است.

جامعه آماری تحقیق

مربیان رسمی و شاغل در دانشگاه‌های دولتی کشور (دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) جامعه آماری تحقیق را تشکیل داده است. این مربیان تحت نظر و هماهنگی اداره‌های تربیت بدنی و فوق برنامه مسؤلیت رهبری و هدایت تیم‌های ورزشی را در مسابقات سراسری ۷۸ دانشگاه‌ها بر عهده داشتند. از کل ۳۴۶ مربی رسمی، ۱۸۱ نفر^۱ برای نمونه آماری تحقیق در نظر گرفته شدند.

روش گزینش نمونه تحقیق

در این تحقیق به جای انتخاب تصادفی دانشگاه‌های دولتی کشور از گزینش تصادفی رشته‌های ورزشی و مربیان در همان رشته استفاده شد. این کار براکنندگی بیشتر نمونه‌های آماری را در دانشگاه‌های کشور فراهم آورد. ضمناً مربیان رشته‌های ورزشی، دانشجویان جاتباز و معبول، بازی‌های بومی - سنتی و کوهنوردی از گزینش تصادفی حذف شدند. ۷ رشته ورزشی برای مربیان زن و ۱۰ رشته ورزشی برای مربیان مرد (کل ۱۴ رشته) به طور تصادفی انتخاب گردید و کل نمونه آماری تحقیق نیز ۱۹۳ نفر بود.

ابزار اندازه‌گیری

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه عوامل نگهدارنده شغل^۱ و سؤا‌نامه‌ها و مرقعات‌های ورزشی^۲ استفاده شده است. این پرسشنامه عامل نگهدارنده کلی را در شغل اندازه‌گیری می‌کند که ضریب پایایی عوامل آن ۰/۸۹، ۰/۸۶ و ۰/۸۵ گزارش شده است پس از ترجمه و اظهار نظر تخصصی برخی از اساتید علوم تربیتی و مدیریت^۳ ۱۵ نفر از مربیان ورزشی دانشگاه‌ها نیز اهمیت هر یک از سؤالات را به‌تندی کردند و در نهایت، پایدانی پرسشنامه با استفاده از مطالعه راهتاروی ۲۵ مربی ورزش آموزش و پرورش استان گیلان و ضریب همبستگی آلفا کرونباخ ۰/۹۳ محاسب شد.

روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

اطلاعات مورد نظر تحقیق با استفاده از معرفی نامه رسمی اداره کل تربیت بدنی و ورزش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، احسن‌های ورزشی و مسابقات سابقه به دو صورت حضور در مسابقات دانشگاه‌ها و از طریق پست جمع‌آوری شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از برنامه آماری SPSS (آزمون مستقل و ANOVA) استفاده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مرکز جامع علوم انسانی

نتایج

تجزیه و تحلیل عوامل نگهدارنده شغلی نشان داد که به‌طور کلی شرایط کاری و سازمانی، شناسایی و احترام، جامعیت و برابری و کلی عوامل نگهدارنده شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش در حد متوسطی قرار دارد. مطالعه سه عامل نگهدارنده شغل نیز نشان داد که بین عامل تعادل شرایط کاری، سازمانی (سرمایی) $(\bar{X}=26, Sd=7/8)$ با عامل شناسایی و احترام $(Sd=10/6)$ ، $\bar{X}=48$ و جامعیت و برابری $(\bar{X}=26, Sd=7/8)$ در سطح $\alpha=0/05$ تفاوت معنی‌داری وجود

1. Job Retention Factors (JRF)

2. Inglis, Danylechek & Pastore; 1996

3. panel of expert

دارد. بنابراین وضعیت عامل شناسایی و احترام در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش بهتر از سایر عوامل نگهدارنده است.

مقایسه این عوامل بین ویژگی‌های مختلف مربیان (جدول ۱) نشان می‌دهد که در عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی بین مربیان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. وجود این عامل نگهدارنده در محیط شغلی مربیان زن بیشتر از مردان است. با اینکه عامل شناسایی و احترام مربیان زن در محیط کاری کمتر از مربیان مرد است، ولی این تفاوت معنی‌دار نیست. از نظر رشته تحصیلی نیز بین مربیان دارای تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی فقط در عامل تعادل شرایط کاری - سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این عامل در بین مربیان یا تحصیلات تربیت بدنی بیشتر است.

جدول ۱ میزان تفاوت (مقدار T) بین برخی از ویژگی‌های شخصی مربیان

با عوامل نگهدارنده شغل

عامل نگهدارنده شغلی و ویژگی فردی مربیان	تعادل شرایط کاری - سازمانی	شناسایی و احترام	جامعیت و برابری	کل عوامل نگهدارنده شغلی
زن - مرد	۱/۹۸ *	۱/۴۰	۱/۸۸	۰/۱۴
مأهل - مجرد	۱/۹۱ *	۱/۸۸	۲/۱۷ *	۰/۲۴
تحصیلات تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی	۲/۴ *	۱/۳۷	۱/۹۲	۰/۵۰
با و بدون مسکن شخصی	۱/۲۰	۲/۸۷ **	۱/۱۰	۳/۵۹ **
با و بدون وسیله نقلیه شخصی	۲/۱۱ *	۱/۹۲	۲/۱۰ *	۰/۷۷
با و بدون حرفه دوم	۲/۱۱ *	۲/۷۷ **	۱/۵۸	۲/۲۷ *

* در سطح کمتر از $P < 0.05$ معنی‌دار است

** در سطح کمتر از $P < 0.01$ معنی‌دار است.

با اینکه مربیان دارای تحصیلات غیر تربیت بدنی عامل جامعیت و برابری را در محیط کار کمتر از مربیان دیگر می‌دانند؛ ولی این تفاوت معنی‌دار نیست. بررسی امکانات رفاهی مربیان نیز

شان می‌دهد که مریدان فاقد مسکن شخصی از نظر تعادل شرایط کاری - سازگاری - شناسایی و احترام و کل عوامل نگاهدارنده شعری در وضعیت پایین‌تری از مریدان دارای مسکن شخصی قرار دارند و وجود حرفه دوم نیز باعث تفاوت معنی‌دار در بین مریدان شده است؛ زیرا از نظر تعادل شرایط کاری و سازگاری، شناسایی و احترام و کل عوامل نگاهدارنده شعری بین مریدان که به حرفه دوم اشتغال دارند و مریدان فاقد حرفه دوم تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. مریدان دارای حرفه دوم در این سه عامل شرایط بهتری را در محیط کار احساس می‌کنند.

مقایسه عوامل نگاهدارنده شعری از نظر وضعیت مدرک تحصیلی و سابقه شعری مریدان - استفاده از تجزیه و تحلیل واریانس (ANOVA) نشان داد که هیچ تفاوت معنی‌داری بین درجه تحصیلی مریدان (از دبیر تا دکتری) با عوامل مختلف نگاهدارنده شعری وجود ندارد؛ در صورتی که بین عامل شناسایی و احترام با سابقه شعری مریدان تفاوت معنی‌داری در سطح $(\alpha = 0.05)$ مشاهده شد. استفاده از آزمون تعقیبی LSD نشان داد که مریدان دارای سابقه کمتر از ۵ سال نسبت به سایر مریدان (با سابقه بیش از ۱۰ و ۱۵ سال) از میزان شناسایی و احترام کمتری در محیط کار برخوردارند.

بحث و بررسی

مریدان تربیت بدنی و ورزشی دانشگاه‌ها از نظر عوامل نگاهدارنده شعری در شرایط متوسطی قرار دارند؛ هرچند که وضعیت عامل شناسایی و احترام (باز اجتماعی) بهتر از وضعیت عامل برابری و انصاف در محیط کار است. از طرف دیگر، عوامل محرک یا انگیزاننده شعری در این تحقیق بررسی نشده است؛ ولی وجود رابطه مثبت و معنی‌دار این دو دسته از عوامل بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تربیت بدنی کشور (نوربخش، ۷۶) و همچنین رابطه مثبت عوامل نگاهدارنده با رضایت‌مندی شعری (مرتضوی، مشکئی و سبکخواه، ۷۲) در داخل کشور نشان می‌دهد که احتمالاً عوامل محرک نیز در بین مریدان در حد متوسطی قرار دارند. تحقیقات مارک (۱۹۹۵)، هوف (۱۹۹۱)، باکستون و دیگرون (۱۹۹۲) و گیسون (۱۹۹۸) نیز رابطه مثبت عوامل نگاهدارنده را با رضایت‌مندی مریدان ورزش تیماس کرده است. این نتایج نشان می‌دهد که عوامل

نگهدارنده جهت حفظ انگیزه و تأمین رضایت مندی مربیان بسیار مهم است.

ناپرز (۱۹۹۲) در ساخت پرسشنامه و عوامل نگهدارنده شغلی اهمیت و نقش کمتری برای حقوق و دستمزد (در عامل تعادل و شرایط کاری) در نظر گرفته است. شاید اگر نقش این متغیر در بررسی عوامل نگهدارنده بازتر می‌شد، سطح عوامل نگهدارنده شغلی نیز تا حد زیر متوسط نزول می‌یافت؟ از بین عوامل نگهدارنده شغلی، عامل جامعیت یا انصاف و برابری نسبت به سایر عوامل در سطح پایین‌تری قرار دارد و اگرچه تفاوت بین این سه عامل اصلی معنی‌دار نیست، ولی به نظر می‌رسد که عدالت کاری و شغلی به توجه بیشتری نیاز دارد. احساس جامعیت و برابری بیشتر مربیان متأهل نسبت به مربیان مجرد شاید از شرایط خانوادگی و احساس بلوغ اجتماعی ناشی شده باشد. مهم‌ترین موضوع در بین مربیان میزان برخورداری از امکانات رفاهی مانند مسکن و وسیله نقلیه شخصی است؟ این مربیان از نظر عوامل نگهدارنده شغلی در شرایط بهتری نسبت به سایر مربیان قرار داشتند. بنابراین می‌توان بیان کرد که تأمین نیازهای اساسی و اولیه زندگی نقش زیادی در ارتقای وضعیت شغلی دارد. این ویژگی در مورد مربیان دارای حرفه دوم نیز ثابت شده است؛ زیرا داشتن حرفه دوم نیز به درآمد بیشتر منجر می‌شود و در تأمین نیازهای مادی و رفاهی نقش اساسی دارد. بین مدرک تحصیلی مربیان نیز با عوامل نگهدارنده تفاوت معنی‌داری مشاهده شده از این رو به نظر می‌رسد تفاوت مدرک تحصیلی شاید نقش چندانی در میزان درآمد و وضعیت رفاهی مربیان نداشته باشد.

به طور کلی وضعیت رفاهی مربیان نقش زیادی در حفظ تعادل شرایط کاری و سازمانی دارد؛ در صورتی که نقش وضعیت رفاهی در عامل شناسایی و احترام کمتر از سایر عوامل نگهدارنده است. به نظر می‌رسد که عامل شناسایی و احترام مربیان بیشتر به نیازهای اجتماعی وابسته است و عامل تعادل شرایط کاری و پس از آن عامل جامعیت و برابری با وضعیت رفاهی مربیان مرتبط است. بررسی دقیق این عوامل و نیازها در سایر گروه‌های شغلی وابسته به تربیت بدنی و ورزش می‌تواند به نتیجه‌گیری قطعی کمک کند.

کتابنامه

۱. برنده‌زاد پاریزی، مهدی، پرویز حساس، گهر، خازمان و مدیریت، از تئوری تا عمل، مؤسسه بانک-زنی ایران، ج ۱، ۱۳۷۳.
۲. تعمی، محمد مهدی، تعادلی به ترک خدمت و عمل به ترک خدمت، دانش مدیریت، شماره ۲۱، تابستان ۷۲، ص ۵۵-۵۸.
۳. جهانی، جعفر، بررسی تحلیلی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مدرسه، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۶۸.
۴. جیت‌سار، علی، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، زمستان ۱۳۷۲.
۵. دیوبیس، کیت و جان تیلور استورم، رفتار انسانی در کار، ترجمه محمد علی علوی، مرکز آموزش مدیریت توانایی، ج ۳، ۱۳۷۵.
۶. رابینز، استیو بی، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، ترجمه علی یارسانیان و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ج ۱۲، گروه ۱، ۳۷۷، فصل ۲۹۶.
۷. رضریان، علی، معلمان مدیریت، محققان مدیریت، دانشکده علوم اداری تهران، سال ۱۳۷۵، شماره ۳۲، ص ۸۷.
۸. رمضانی‌تربت، رحیم، بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده و استرس‌زای شغلی در بین مدیران تربیت بدنی، ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور، رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.
۹. ساندیچی، محمود، بررسی کارکنان «عوامل مؤثر در رضایت شغلی و ترک خدمت، مطالعات مدیریت، شماره چهارم، دوره اول، زمستان ۷۰، ص ۳۹-۴۲.
۱۰. ظاهری لاری، مسعود، بررسی تاثیر عوامل نگهدارنده شغلی بر ترک خدمت بازنشسته کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ۱۳۷۲.
۱۱. عبدالله‌زاده، محمد مهدی، بررسی رابطه رضایت شغلی با سطح نیازهای مدیران آموزشی، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۴.
۱۲. قاسمی، مهزیار، تعیین سبک رهبری مدیر و سبک رهبری مورد انتظار و بردستان بر رضایت شغلی بردستان، رساله دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۵.

۱۳. لوتانز، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد، مؤسسه بانکداری تهران، ج ۱، ۱۳۷۴.
۱۴. مرتضوی، شهرنار، رضایت شغلی کارکنان - توصیف و تحلیل سبکل سازگاری در یک سازمان پژوهشی، نشریه مدیریت دولتی، ج ۲۱، ۱۳۷۲، صص ۴۲-۶۰.
۱۵. مشکئی، اصغر، بررسی جوانب مختلف انگیزش کارکنان در سازمان، نشریه مدیریت دولتی، ج ۱۶، ۱۳۷۱، صص ۱۹-۴۴.
۱۶. مصلح، عبدالحمید، رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی با توجه به ویژگی های شغلی، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۵.
۱۷. نوربخش، مهوش، بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هوزبرگ، رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۶، صص ۸۵-۹۵.
۱۸. یکخواه امیری، عباس، رضایت شغلی در شرکت آب و فاضلاب استان مازندران، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۳.
۱۹. هیکس، هربرت جی و سی ری گویت، تئوری های سازمانی و مدیریت، ترجمه گونیل کهن، انتشارات اطلاعات، ج ۱، ج ۶، ۱۳۷۲.
20. Ashford, Susan, Lee, Cynthia & Bobko, Philip (1989); *Content, causes & Consequences of Job Insecurity*, Academy of management Journal, Vol. 32, No. 4, PP. 803-829.
21. Fryxell, Gerald & Gordon, Michael (1989); *workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union and management*, Academy of management Journal Vol. 32, No. 4, PP. 851-866.
22. Herbert Katherine & Burke Beverly (1987), *determinants of Job satisfaction in different career stages*, perceptual and motor skills, Vol. 84, P. 146.
23. Inglis, and Cow (1986); *understanding Retention factors in coaching & athletic management positions*, Journal of sport management, Vol. 10, No. 3, PP. 237-249.
24. Magafas, A (1990); *Maintaining Balance: work & nonwork satisfaction among university faculty*, schole, No. 5, PP. 133-147.
25. Park, Jaent B & et al. (1998); *Contemporary Sport Management*, Human kinetics.

26. Pastore, Donna; Goldfine bernie and Richter Harford (1996); *NCAA college coaches and Athletic administrative support*, Journal of sport management; Vol. 10, No. 4, PP. 373-387.
27. Pastore, D, Hughes, s & Danyichuk, k (1995); *Retention Factors in coaching & athletic management: differences by gender, position & geographic location*. Journal of sport & social issues, Vol. 20, No. 2, PP. 427-441.
28. Udinsky & etal. (1981). *Evaluation Resource Handbook (gathering, analyzing & Reporting data)*, Facts publishers, P: 73.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی