

پژوهش در علوم رفتاری

شماره چهارم، ص ۳۷-۲۵

## بررسی عوامل نگهدارنده شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور<sup>۱</sup>

دکتر رحیم رضایی 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.<sup>۱</sup> 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 تسهیلات و اعتبارات پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی به انجام رسیده است.

۲. از همکاری اداره تربیت بدنی و ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و همچنین مربیان زحمتکش دانشگاه‌های کشور در مرحله جمع‌آوری و تکمیل پرسشنامه تشکر و قدردانی می‌شود.

نگهدارنده شغل (۳۳ سؤال ۷ ارزشی لیکرتی) جمع آوری گردید. پایایی 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 ۴ 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.

## مقدمه

مفهوم عوامل نگهدارنده شغلی<sup>۱</sup> از نظریه‌های انگیزشی و به ویژه نظریه‌های محتوایی مانند نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو<sup>۲</sup>، نظریه نیازهای سه گانه آلدرفر<sup>۳</sup> و نظریه نیازهای آموخته مک‌کلند<sup>۴</sup> و به ویژه نظریه دو عاملی هرزبرگ<sup>۵</sup> 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، ایمنی و اجتماعی)، نیاز به 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 ارضای نیازها نه فقط موجب نگهداری فرد در سازمان و شغل 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 انگیزاننده 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 کاری و روابط اجتماعی از عوامل بهداشتی و نگهدارنده محسوب شده است. در نظریه‌های فرایندی انگیزش نیز بر اهمیت برخی از عوامل نگهدارنده شغل مانند عدالت و برابری تأکید شده است.

تحقیق حاضر با اقتباس از نظریه‌های محتوایی انگیزش چند دسته از عوامل اصلی نگهدارنده شغلی مانند شرایط کاری و سازمانی، شناسایی و احترام، جامعیت و برابری را در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش بررسی کرده است. این عوامل برخی از نیازهای اجتماعی، مادی، شرایط مدیریت و سازمان را در بر می‌گیرد. شناخت این عوامل یک گام مقدماتی برای آگاهی از نیازها و شرایط شغلی مربیان است؛ به ویژه اینکه در این زمینه فقط یک تحقیق بر اساس نظریه هرزبرگ بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور انجام گرفته است (۱۷). با وجود این، به نظر می‌رسد بررسی عوامل نگهدارنده شغل مربیان برای جلوگیری از نارضایتی و احتمالاً ایجاد رضایت‌مندی (۱ و ۵)، تغییر شرایط بیرونی و محیطی کار و در نهایت مسئولیت‌پذیری مدیران اهمیت کاربردی 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 رضایت مندی، امنیت و تعهد شغلی محدود شده است (۲۶). تحقیقات اندکی به طور مشخص در مورد عوامل نگهدارنده شغل در داخل کشور صورت گرفته است. با وجود این، در تحقیق حاضر عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی<sup>۱</sup> در برگیرنده نیازهای اولیه شغل، نحوه مدیریت، رضایت مندی و میزان استرس؛ عامل شناسایی و احترام<sup>۲</sup> و همچنین عامل جامعیت و برابری<sup>۳</sup> 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 نوربخش در پیشینه رساله دوره دکتری مدیریت تربیت 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<sup>۴</sup> فرایگسل و گوردون<sup>۵</sup> هافمن و اینگرام<sup>۶</sup> هربرت و بروک<sup>۷</sup> همخوانی دارد (۲۲-۲۰).

عوامل نگهدارنده شغل در سازمان‌های آموزشی و ورزشی خارج از کشور نیز بررسی شده است (۱۷، فصل دوم). چند محقق<sup>۸</sup> با بررسی رضایت مندی مدیران تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌ها نشان دادند که عدم تساوی و انصاف برخلاف حقوق و مزایا موجب نارضایتی شده

1. work balance & conditions

2. recognition & collegial support

3. inclusivity

4. Ashford, Lee & Bobko, 1989.

5. Fryxell & Gordon, 1989.

6. Hoffman & Ingram, 1992.

7. Herbert & Bruke, 1997.

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

است (۲۵). همچنین اینگلکس، دانیل چاک و پاستور<sup>۱</sup> با مرور نتایج تحقیقات مختلف بیان کردند که تعادل شرایط کاری، حمایت و ارتباط با همکاران و فراگیری یا شمول در حرفه مدیریت و مربیگری ورزش بسیار مهم است (۲۳). فارل و روزبالت<sup>۲</sup> نیز عنوان می‌کنند که مربیان برخلاف مدیران به افزایش مطلوبیت فضای کار توجه می‌کنند و محققان دیگری<sup>۳</sup> با بررسی روند کاهش تعداد مربیان دو دهه گذشته در امریکا و کانادا نشان دادند که این روند با شرایط ویژه کار مربیگری، داشتن نقش‌های مختلف در کار، استرس و عدم رضایت شغلی ارتباط دارد. ناپرز<sup>۴</sup>، فگنسون<sup>۵</sup> و کانتز<sup>۶</sup> 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 داخل کشور نیز اهمیت این عوامل را در محیط‌های مختلف شغلی نشان می‌دهد. مسعود طاهری با بررسی اهمیت این عوامل در کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی نشان داد که سیاست و اداره سازمان، برتری فنی، روابط درونی، حقوق، امنیت شغلی و موقعیت اجتماعی از عوامل مهم نگهدارنده است (۱۰). عباس نیکخوا نیز نشان داد که کاهش عوامل نگهدارنده شغلی به عدم رضایت کارکنان منجر می‌شود. (۱۸).

محمود ساعتچی بیان کرده که وجود روابط دوستانه (عامل شناسایی و احترام) از شاخص‌های مهم رضایت مندی کارکنان است (۹). محققان دیگری مانند تنعمی، چیت‌ساز، عبدالمجید مصلح، اصغر مشبکی، جعفر جهانی و عبدالله‌زاده تأثیر برخی از عوامل نگهدارنده شغل را بر رضایت مندی نشان داده‌اند (۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۱، ۴، ۳، ۲). مهوش نوربخش نیز نشان داد که بین عوامل بهداشت یا نگهدارنده شغلی با عوامل انگیزشی ارتباط معناداری وجود دارد و در بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور عوامل بهداشت یا نگهدارنده نیز می‌تواند

1. Inglis, Danylychuk &amp; Pastore, 1995.

2. Farrell &amp; Rusbult, 1985.

3. Acosta &amp; Carpenter, 1985 - Holman &amp; Parkhouse, 1988 - Lowry &amp; Lovett, 1977 - Pastore, 1997.

4. Knoppers, 1992.

5. Fagenson, 1990.

6. Kanter, 1977.

موجب انگیزش اعضای هیئت علمی شود. شاید 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 مسئولیت رهبری و هدایت تیم‌های ورزشی را در مسابقات سراسری ۷۸ دانشگاه‌ها بر عهده داشتند. از کل ۳۴۶ مربی رسمی، ۱۸۱ نفر<sup>۱</sup> 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 پراکندگی بیشتر نمونه‌های آماری را در دانشگاه‌های کشور فراهم آورد. ضمناً مربیان رشته‌های ورزشی، دانشجویان جانباز و معلول، 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.

1. Udinsky & et al. (1981).

## ابزار اندازه‌گیری

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه عوامل نگهدارنده شغل<sup>۱</sup> ویژه سازمان‌ها و موقعیت‌های ورزشی<sup>۲</sup> استفاده شده است. این پرسشنامه سه عامل نگهدارنده کلی را در شغل اندازه‌گیری می‌کند که ضریب پایانی 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<sup>۳</sup>، ۱۵ نفر از مربیان ورزشی دانشگاه‌ها نیز اهمیت هر یک از سؤالات را رتبه‌بندی کردند و در نهایت، پایانی پرسشنامه با استفاده از مطالعه راهنما روی ۲۵ مربی ورزش آموزش و پرورش استان گیلان و ضریب همبستگی آلفا کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه شد.

## روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

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

## نتایج

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

1. Job Retention Factors (JRF)

2. Inglis, Danylchuk & Pastore; 1996

3. panel of expert

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

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

جدول ۱ میزان تفاوت (مقدار T) بین برخی از ویژگی‌های شخصی مریبان با عوامل نگهدارنده شغل

عامل نگهدارنده شغلی و ویژگی فردی مریبان	تعادل شرایط کاری - سازمانی	شناسایی و احترام	جامعیت و برابری	کل عوامل نگهدارنده شغلی
زن - مرد	۱/۹۸ ●	۱/۴۰	۰/۸۸	۰/۱۴
متاهل - مجرد	۰/۷۰	۰/۱۸	۲/۱۷ ●	۰/۲۴
تحصیلات تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی	۱/۹۱ ●	۰/۲۷	۱/۹۲	۰/۵۰
با و بدون مسکن شخصی	۲/۴ ●	۲/۸۱ ●●	۰/۱۰	۳/۵۹ ●●
با و بدون وسیله نقلیه شخصی	۰/۲۰	۰/۹۲	۲/۱۰ ●	۰/۷۷
با و بدون حرفه دوم	۲/۱۱ ●	۳/۷۷ ●●	۰/۵۸	۲/۴۷ ●

- در سطح کمتر از  $P < 0.05$  معنی‌دار است.
- در سطح کمتر از  $P < 0.01$  معنی‌دار است.

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



نشان می‌دهد که مریبان فاقد مسکن شخصی از نظر تعادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی و احترام و کل عوامل نگهدارنده شغلی در وضعیت پایین تری از مریبان دارای مسکن شخصی قرار دارند و وجود حرفه دوم نیز باعث تفاوت معنی دار در بین مریبان شده است، زیرا از نظر تعادل شرایط کاری و سازمانی، شناسایی و احترام و کل عوامل نگهدارنده شغلی بین مریبان که به حرفه دوم اشتغال دارند و مریبان فاقد حرفه دوم تفاوت معنی داری وجود دارد. مریبان دارای حرفه دوم در این سه عامل شرایط بهتری را در محیط کار احساس می‌کنند.

مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی از نظر وضعیت مدرک تحصیلی و سابقه شغلی مریبان با استفاده از تجزیه و تحلیل واریانس (ANOVA) نشان داد که هیچ تفاوت معنی داری بین درجه تحصیلی مریبان (از دیپلم تا دکتری) با عوامل مختلف نگهدارنده شغلی وجود ندارد؛ در صورتی که بین عامل شناسایی و احترام با سابقه شغلی مریبان تفاوت معنی داری در سطح  $\alpha = 0/01$  مشاهده شد. با استفاده از آزمون تعقیبی LSD نشان داده شد که مریبان دارای سابقه کمتر از ۵ سال نسبت به سایر مریبان (با سابقه بیش از ۱۰ و ۱۵ سال) از میزان شناسایی و احترام کمتری در محیط کار برخوردارند.

## بحث و بررسی

مریبان تربیت بدنی و ورزشی دانشگاه‌ها از نظر عوامل نگهدارنده شغلی در شرایط متوسطی قرار دارند؛ هرچند که وضعیت عامل شناسایی و احترام (نیاز اجتماعی) بهتر از وضعیت عامل برابری و انصاف در محیط کار است. از طرف دیگر، عوامل محرک یا انگیزاننده شغلی در این تحقیق بررسی نشده است، ولی وجود رابطه مثبت و معنی دار این دو دسته از عوامل بین اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور (نوربخش، ۷۶) و همچنین رابطه مثبت عوامل نگهدارنده با رضایت‌مندی شغلی (مرتضوی، مشبکی و نیکخو، ۷۲) در داخل کشور نشان می‌دهد که احتمالاً عوامل محرک نیز در بین مریبان در حد متوسطی قرار دارد. تحقیقات مارک (۱۹۹۵)، هوف (۱۹۹۱) با کستون و دیگران (۱۹۹۲) و گیسون (۱۹۹۸) نیز رابطه مثبت عوامل نگهدارنده را با رضایت‌مندی مریبان ورزش اثبات کرده است. این نتایج نشان می‌دهد که عوامل

نگهدارنده جهت حفظ انگیزه و تأمین رضایت مندی مریبان 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 بارزتر می شد، سطح عوامل نگهدارنده شغلی نیز تا حد زیر متوسط نزول می یافت؟ از بین عوامل نگهدارنده شغلی، عامل جامعیت یا انصاف و برابری نسبت به سایر عوامل در سطح پایین تری قرار دارد و اگرچه تفاوت بین این سه عامل اصلی معنی دار نیست، ولی به نظر می رسد که عدالت کاری و شغلی به توجه بیشتری نیاز دارد. احساس جامعیت و برابری بیشتر مریبان متأهل نسبت به مریبان مجرد شاید از شرایط خانوادگی و احساس بلوغ اجتماعی ناشی شده باشد. مهم ترین موضوع در بین مریبان میزان برخورداری از امکانات رفاهی مانند مسکن و وسیله نقلیه شخصی است؛ این مریبان از نظر عوامل نگهدارنده شغلی در شرایط بهتری نسبت به سایر مریبان قرار داشتند. بنابراین می توان بیان کرد که تأمین نیازهای اساسی و اولیه زندگی نقش زیادی در ارتقای وضعیت شغلی دارد. این ویژگی در مورد مریبان دارای حرفه دوم نیز ثابت شده است، زیرا داشتن حرفه دوم نیز به درآمد بیشتر منجر می شود و در تأمین نیازهای مادی و رفاهی نقش اساسی دارد. بین مدرک تحصیلی مریبان نیز با عوامل نگهدارنده تفاوت معنی داری مشاهده شده، از این رو به نظر می رسد تفاوت مدرک تحصیلی شاید نقش چندانی در میزان درآمد و وضعیت رفاهی مریبان نداشته باشد.

به طور کلی وضعیت رفاهی مریبان 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 می رسد که عامل شناسایی و احترام مریبان بیشتر به نیازهای اجتماعی وابسته است و عامل تعادل شرایط کاری و پس از آن عامل جامعیت و برابری با وضعیت رفاهی مریبان مرتبط است. بررسی دقیق این عوامل و نیازها در سایر گروه های شغلی وابسته به تربیت بدنی و ورزش می تواند به نتیجه گیری قطعی کمک کند.

## کتابنامه

۱. ایران‌نژاد پاریزی، مهدی، پرویز ساسان‌گهر، سازمان و مدیریت، از تئوری تا عمل، مؤسسه بانکداری ایران، چ ۱، ۱۳۷۳.
۲. تعمی، محمد مهدی، تمایل به ترک خدمت و عمل به ترک خدمت، دانش مدیریت، شماره ۲۱، تابستان ۷۲، صص ۵۵-۵۰.
۳. جهانی، جعفر، بررسی تحلیلی عوامل مؤثر در رضایت شغلی دبیران مرد، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۶۸.
۴. چیت‌ساز، علی، بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، سال ۱۳۷۲.
۵. دیویس، کیت و جان نیواستورم، رفتار انسانی در کار، ترجمه محمدعلی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چ ۳، ۱۳۷۵.
۶. رابینز، استیفن پی، رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چ ۲ (گروه)، چ ۱، ۱۳۷۷، صص ۲۹۶.
۷. رضاییان، علی، معلمان مدیریت، مجله دانش مدیریت، دانشکده علوم اداری تهران، سال ۱۳۷۵، شماره ۳۱-۳۲، صص ۸۷.
۸. رمضانی‌نژاد، رحیم، بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده و استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور، رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۹.
۹. ساعتچی، محمود؛ نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر در رضایت شغلی و ترک خدمت، مطالعات مدیریت، شماره چهارم، دوره اول، زمستان ۷۰، صص ۳۹-۲۴.
۱۰. طاهری لاری، مسعود، بررسی تأثیر عوامل نگهدارنده شغلی بر ترک خدمت بالقوه 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، مه‌ری، تعیین سبک رهبری مدیر و سبک رهبری مورد انتظار زیردستان بر رضایت شغلی زیردستان، رساله دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۵.

۱۳. لوتانز، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه غلامعلی سرمد، مؤسسه بانکداری تهران، ج ۱، ۱۳۷۴.
۱۴. مرتضوی، شهرناز، رضایت شغلی کارکنان - توصیف و تحلیل سیکل سازگاری در یک سازمان پژوهشی، نشریه مدیریت دولتی، ج ۲۱، ۱۳۷۲، صص ۶۰-۴۲.
۱۵. مشیکی، 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 ویژگی‌های شغلی، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۵.
۱۷. نوربخش، مهوش، بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ، رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۶، صص ۹۵-۸۵.
۱۸. نیکخواه 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 گولت، تئوری‌های سازمانی و مدیریت، ترجمه گوئل کهن، انتشارات اطلاعات، ج ۱، 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 (1997); *determinants of job satisfaction in different career stages*, perceptual and motor skills, Vol. 84, P. 146.
23. Inglis, S. and Cow (1996); *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, Janet B & et al. (1998); *Contemporary Sport Management*, Human kinetics.

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