



سنجش ماندگاری شغلی مربیان شنا: از طراحی تا اعتباریابی

پویا افخمی^a و حسین میکاییلی^b

^a گروه تربیت بدنی، واحد ملکان، دانشگاه آزاد اسلامی، ملکان، ایران.

^b گروه تربیت بدنی، واحد میاندوآب، دانشگاه آزاد اسلامی، میاندوآب، ایران.

نویسنده مسئول: پویا افخمی (۰۹۱۴۴۱۷۲۷۳۷ و afkhami@iau.ac.ir)

چکیده: هدف از پژوهش حاضر ساخت و اعتبارسنجی ابزار سنجش و ارزیابی ماندگاری شغلی مربیان شنا بود. این پژوهش بر حسب شیوه گردآوری داده ها، توصیفی-پیمایشی و از نظر نوع داده ها، ترکیبی (کمی-کیفی) است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری ۷۷۳ نفر مربیان شنا استان آذربایجان شرقی بود که ۱۵۰ نفر نمونه برای بررسی شاخص های روان سنجی و ۲۸۵ نفر نمونه اصلی به روش تصادفی طبقه ای-نسبتی برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. ابتدا، داده های کیفی و سپس، داده های کمی گردآوری و تجزیه و تحلیل شدند. روایی صوری و محتوایی ابزار پژوهش توسط ده نفر از اساتید صاحب نظر و روایی سازه آن به وسیله تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی مبتنی بر مدل سازی معادله ساختاری تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزارهای SPSS23 و AMOS23 استفاده شد. پس از طی مراحل کیفی و کمی، پرسشنامه نهایی شامل ۴۴ سؤال و هشت مولفه (آموزش، محیط کاری، سیستم پاداش، رفتار منصفانه، کار تیمی، علاقه به سازمان، رضایت شغلی و بهداشت) ساخته شد. این پژوهش منجر به استخراج ابزار مناسبی برای ارزیابی ماندگاری شغلی مربیان شنا گردید.

کلمات کلیدی: اعتباریابی، تحلیل عامل اکتشافی، ماندگاری شغلی، مربیان شنا

۱- مقدمه

بی شک دنیای امروز، دنیای انسان ها است و متولیان سازمان های مختلف، انسان ها هستند. سازمان ها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آن ها نیز میسر نخواهد بود. موفقیت و پیشرفت هر سازمانی به عوامل و منابع گوناگونی بستگی دارد و یکی از مهم ترین منابع هر سازمان، نیروی انسانی است که نیروی انسانی با استفاده از توان و استعداد های تخصصی خود می تواند سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری دهد (نقشبندی و میرانی، ۲۰۱۹، ۱۴۰).

نیروی انسانی یکی از ورودی های سیستم سازمانی می باشد. هرچه سازمان بتواند نیروی شایسته تری جذب کرده و بتواند از آن نگهداری و استفاده موثرتری نماید در رسیدن به اهدافش موفق تر و نسبت به رقبایش پیشتر است. چنانچه در طول خدمت از آنان به نحو خوب و مطلوب نگهداری نشود یا در سازمان های دیگر جاذبه های بیشتر و بهتری فراهم باشد، باعث می گردد آن افراد به ویژه افراد خبره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب آن سازمان ها شوند و یا اینکه در مجموعه سازمان سلامت اداری را به مخاطره بیاندازند، در نتیجه زحمات، تلاش ها و هزینه های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه گذاری روی افراد به هدر می رود. لذا به این خاطر است که فرآیند حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیت خاصی در حفظ و ارتقای سلامت اداری و ماندگاری کارکنان پیدا می کند (سعادت، ۲۰۱۶، ۱۱۹). ماندگاری شغلی به حالتی دلالت دارد که کارکنان آزادانه تصمیم می گیرند در سازمان بمانند و به



کارشان ادامه دهند (کیبویی، گچانگا و نموسانگ^۱، ۲۰۱۴، ۴۲۱). لپارک و همکاران^۲ (۲۰۰۶) معتقد بودند که حفظ و نگهداری کارکنان در سازمان، فقط جنبه فیزیکی آن نیست، بلکه حضور و حرکت فعالانه کارکنان سازمان در درون آن و هماهنگی و همسویی آنان با سیاست‌ها و راهبردهای سازمان و به تعبیری درگیر بودن آن‌ها با کار و شغل و مسایل مربوط به آن است. در ادبیات مدیریت، همواره تاکید می‌شود که نرخ ترک خدمت بالا نشانگر عملکرد نامطلوب مدیریت سازمان در حفظ و نگهداری نیروی انسانی می‌باشد. مدیران نیز همواره تلاش می‌کنند تا این نرخ را کاهش داده و تا حد ممکن به صفر نزدیک کنند و چنانچه به این مهم نائل آیند، با آسودگی خاطر به سایر فعالیت‌های خود می‌پردازند (فاتح‌نیا، ۲۰۱۵، ۳).

مربیان افرادی ماهری هستند که با ورزشکارانی در هر سنی و توانایی در زمینه‌های مختلف اعم از تفریحی اجتماعی، از مدرسه و رقابت درونی تا رده‌های برتر رقابت، کار می‌کنند. مربیان تأثیر شگرفی بر کودکان و نوجوانان دارند و غالباً آن‌ها را به تولید نتایج رقابتی بین‌المللی که مبنای غرور و هویت یک کشور است متعهد می‌سازند. با این حال، در مورد محیط کار مربیان و اینکه چگونه می‌توان در رضایت شغلی و پیشرفت شغلی مربیان نقش داشت درک اندکی شده است (نایت و همکاران^۳، ۲۰۱۵، ۱۸۴).

ترک شغل مربیان نه تنها پرهزینه است بلکه پیامدهای گسترده‌تری نیز برای برنامه‌های ورزشی و بخش‌های ورزشی به همراه دارد. مربیان برای توسعه فرهنگ ورزش بسیار مهم هستند و سازمان‌های ورزشی می‌دانند که ماندگاری مربیان برای حفظ کیفیت ورزشی مهم است (شفرد و همکاران^۴، ۲۰۱۹، ۱). با توجه به نقش مهم مربیان در ورزش، جذب و متعاقب آن حفظ مربیان با کیفیت خوب در برنامه‌های ورزشی بسیار مهم است. هر سال تعداد قابل توجهی از مربیان، مربیگری را ترک می‌کنند. این تغییر می‌تواند تأثیرات مخربی بر ورزشکاران، برنامه‌های ورزشی و مربیان بگذارد. به عنوان مثال می‌تواند یک منبع استرس برای ورزشکاران و یک عامل محدود کننده در ایجاد یک رابطه قوی بین مربی و ورزشکار باشد (نایت و همکاران^۵، ۲۰۱۵، ۱۷۰). مطالعات نشان می‌دهد که طی ۵ سال آینده، نرخ ترک شغل جهانی کارکنان از ۲۰.۶٪ به ۲۳.۴٪ افزایش می‌یابد (نارایانان، راجیتاکومار و منون^۵، ۲۰۱۹، ۲). وظیفه مربیگری بسیار با ارزش و در عین حال بسیار پر استرس توصیف شده است. سوابق نشان می‌دهد مربیانی که از طرف سازمان خود احساس حمایت می‌کنند کمتر احتمال دارد که به فکر ترک مربیگری باشند بنابراین سازمان‌های ورزشی باید با مربیان در مورد عوامل استرس‌زای سازمانی که درگیر هستند گفتگوهای مشترکانه را آغاز کنند (کیلو و هاسمن^۶، ۲۰۱۶، ۹).

با اینکه رشته شنا در کشور ما دارای سابقه طولانی می‌باشد ولی متأسفانه تاکنون در رویدادهای بزرگی چون بازی‌های المپیک ورزشکاران کشور ما حتی یک مدال کسب نکردند. به عقیده برخی متخصصین تربیت بدنی و صاحب نظران ورزشی، سه رشته شنا، دو میدانی و ژیمناستیک، پایه سایر ورزش‌های هر کشور را تشکیل می‌دهند و کشوری که به هر نحوی در این ورزش‌ها ضعیف باشد از لحاظ آمار مدال‌های ورزشی در مقایسه با کشورهای دیگر در سطح پایین خواهد بود. در ورزش‌هایی همانند شنا که محیط‌های پر استرسی دارند پیشگیری از وقوع حوادث منجر به مرگ، نجات جان افراد از خطر غرق شدن و همچنین اجرای عملیات حیات بخشی به مغروقین و

¹ Kibui, Gachunga and Namusonge

² Lepark et al

³ Knight et al

⁴ Shipherd et al

⁵ Narayanan, Rajithakumar and Menon

⁶ Kilo and Hassmen



همچنین محیط کاری بسته و ساعات کاری طولانی مربیان شنا از مباحث اصلی فشار کاری در محیط‌های استخر است. نظر به اینکه مربیان در هر جامعه‌ای اصلی‌ترین و سنگین‌ترین وظیفه را در رشد و تعالی ورزش و ورزشکاران جامعه بر عهده دارند و ویژگی‌های روانی آن‌ها تأثیر بسزایی بر عملکرد آنان دارد. بررسی رفتارهای شغلی مربیان به منظور برنامه‌ریزی‌های هرچه دقیق‌تر و اصولی‌تر در این زمینه ضروری است تا از نظر شناسایی و رفع عوامل و منابع تنش زای شغلی تلاش‌های لازم از سوی مسئولان انجام پذیرد تا در عین حفظ سلامت جسمی و روانی مربیان از هر گونه احتمال دل‌زدگی شغلی، بی‌انگیزگی و فرسودگی شغلی و احتمال انتقال تنش به ورزشکاران جلوگیری به عمل آید که این مهم به دست نمی‌آید مگر با کار کارشناسی و بررسی‌ها و تحقیقات دقیق (اسکندر نژاد و عابدینی، ۲۰۱۵، ۸۶).

هر سال تعداد قابل توجهی از مربیان، مربیگری را ترک می‌کنند. به عنوان مثال، تقریباً ۳۵٪ مربیان هر سال همکاری خود را با فدراسیون شنا قطع می‌کنند. سازمان‌های ورزشی می‌دانند که ماندگاری مربیان برای حفظ برنامه‌های ورزشی با کیفیت مهم است در نتیجه ترک مربیگری را به عنوان یک مسئله مهم مورد توجه قرار می‌دهند. با این حال، دلایل اینکه برخی افراد همچنان مربیگری می‌کنند و برخی مربیگری را ترک می‌کنند هنوز به خوبی شناخته نشده است (ریدیکه و همکاران^۷، ۲۰۰۲، ۷۳).

تحقیق لین^۸ (۲۰۰۹) نشان داد که مربیان با مشکلاتی مانند تشویق نشدن، قدردانی ضعیف و حمایت آموزشی اندک مواجه بوده‌اند. نتایج پژوهش یاماموتو^۹ (۲۰۱۱) نشان داد در سازمان‌های ژاپنی، همراه با آموزش و توسعه، مدیریت سود کارکنان به عنوان یک سیستم فرعی در مدیریت منابع انسانی منجر به ماندگاری کارکنان شده است. سجادی پارسا و همکاران (۲۰۱۱) بیان کردند ماندگاری شغلی بیشتر را می‌توان معلول عواملی مانند سطح حقوق بالاتر و امکانات رفاهی بهتر دانست. گزارش گرچن و بت^{۱۰} (۲۰۱۲) نیز نشان داد که مربیان با مشکلاتی از قبیل نداشتن امنیت شغلی، حقوق اندک، تعارض در مسئولیت‌ها فقدان برنامه‌های استخدام و مشاوره، نبود نقش‌های الگو، فقدان شبکه‌های اطلاعاتی و حمایت اجتماعی مواجه بوده‌اند. یافته‌های پژوهش ورنوس و رجبی فرجاد (۲۰۱۳) بیان‌گر این است که تأثیر حقوق و مزایا، امنیت شغلی، شرایط کار، تنش ناشی از ماهیت کار، مسئولیت خانوادگی، سن و تحصیلات در ماندگاری بیشتر از سطح متوسط بوده و در این میان شرایط کار بیشتر از همه عوامل و بعد از آن به ترتیب حقوق و مزایا، تحصیلات، امنیت شغلی، سن، مسئولیت خانوادگی و تنش ناشی از ماهیت کار موثر بر ماندگاری در مشاغل ورزشی بوده است. حسام و همکاران (۲۰۱۲) به این نتایج رسیدند که سابقه کار با تمایل به ترک حرفه ارتباط مستقیم و معنادار دارد. سوروجلال و گرابلر^{۱۱} (۲۰۱۴) در تحقیقی که به ارزیابی استراتژی‌های ماندگاری شغلی مربیان در باشگاه‌های ورزشی آفریقای جنوبی پرداختند و در نهایت چند استراتژی را برای ماندگاری مربیان مطرح کردند: پاداش، آموزش و توسعه، تصمیم‌گیری مشارکتی، تأمین منابع، مشارکت در روند بودجه بندی و قراردادهای زارعی و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه خود بیان کردند قانون‌گرایی، فرصت رشد و امنیت مداوم، محیط کاری ایمن و بهداشتی

⁷ Raedeke et al

⁸ Leanne

⁹ Yamamoto

¹⁰ Gretchen and Beth

¹¹ Surujlal and Grobler



و پرداخت منصفانه و کافی، قوی‌ترین همبستگی را با تمایل به ترک شغل داشتند. نایت و همکاران (۲۰۱۵) تحقیقی با هدف درک عوامل موثر بر جابجایی و انتقال مربیان ورزش انجام دادند، نتایج نشان داد حقوق کافی، تعادل بین فشار کار و جبران خدمات، حمایت و قدردانی از طرف سرپرستان و همکاران و علاقه به شغل مربیگری از عوامل مثبت نگهدارنده شغلی مربیان به حساب می‌آید. اسارو^{۱۲} (۲۰۱۶) نشان داد توسعه شغلی، پرداخت منصفانه و مدیریت حمایتی بطور مثبت و معنادار ماندگاری شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. یافته‌های اقبال، گوهاو و اختر^{۱۳} (۲۰۱۷) حاکی از آن است که اگر فرهنگ سازمانی، حقوق و مزایا به اندازه کافی مناسب برای افزایش رضایت شغلی باشد باعث افزایش وفاداری و نرخ ماندگاری کارکنان می‌شوند. کاکار، رازق و خان^{۱۴} (۲۰۱۷) خاطرنشان کردند که، آموزش قادر است مهارت‌ها و دانش روزآمد را به کارکنان ارائه دهد، این امر باعث افزایش تعهد کارکنان به کار خواهد شد که به نوبه خود ماندگاری کارکنان را افزایش می‌دهد. ریزانن^{۱۵} (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان بررسی ترک شغل اختیاری و عوامل موثر بر ماندگاری شغلی کارکنان سازمان‌های ورزشی به این نتایج دست یافت که محیط کار، پاداش، تناسب فرد و شغل از جمله عواملی هستند که بر ماندگاری شغلی در سازمان‌های ورزشی موثر هستند. خسروی‌زاده و همکاران (۲۰۱۷) با هدف بررسی مشکلات مربیان ورزشی پژوهشی انجام دادند که نتایج نشان داد مربیان با مشکلات سازمانی در زمینه میزان دستمزد، جبران خدمات، بیمه، امنیت شغلی، قراردادهای حمایت هیئت ورزشی، بازخورد و ارزیابی عملکرد، دوره‌های آموزشی، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارتقا و پیشرفت، همکاری تربیت‌بدنی شهرستان، تعداد مسئولیت‌ها و شرح شغل مربیگری خود مواجه بودند. ابا^{۱۶} (۲۰۱۸) نشان داد که آموزش و توسعه تأثیر قابل توجهی در حفظ کارکنان دارند. میلر^{۱۷} (۲۰۱۹) در مطالعه خود بیان کرد که عشق و علاقه به آموزش، پشتیبانی از تعادل کار و زندگی، تشویق محیط کار و روابط مثبت بین مربی و ورزشکار از عوامل ماندگاری شغلی مربیان محسوب می‌شود. براوو، وون و چيو^{۱۸} (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد عاطفی و تأثیر منفی منجر بر قصد ترک شغلی مربیان ورزشی دارد، در حالی که تعهد عاطفی تأثیر معنی داری بر قصد ترک شغل مربیان نداشت.

نگاهی اجمالی به پژوهش‌های انجام شده مرتبط با پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بحث ماندگاری شغلی مربیان شنا بسیار کم مطالعه و بررسی شده است و بیشتر پژوهش‌های انجام شده به خصوص تحقیقات داخلی بیشتر در زمینه‌های غیرورزشی صورت گرفته‌اند. در میان رشته‌های مختلف ورزشی، شنا با ۳۴ مدال المپیک از جایگاه خاصی برخوردار است. چرا که افزایش کسب مدال در رقابت‌های بزرگی همچون المپیک منجر به انسجام ملی، افزایش غرور ملی و نیز شناسایی بیشتر کشور در جوامع مختلف خواهد شد. نتایج ضعیف کشورمان در این رشته ورزشی اهمیت بررسی این موضوع را دوچندان کرده است. در کشور ایران، ماندگاری شغلی مربیان شنا در سطوح بسیار پایینتری نسبت به سطح جهانی قرار دارد. براین اساس است که در مطالعه حاضر درصدد هستیم که با ساخت و اعتباریابی

¹² Osaro

¹³ Iqbal, Guohao and Akhtar

¹⁴ Kakar, Raziq and Khan

¹⁵ Rissanen

¹⁶ Abba

¹⁷ Miller

¹⁸ Bravo, Won and Chiu



ابزاری مناسب، ماندگاری شغلی مربیان شنا را بررسی کنیم. با توجه به تأثیر ماندگاری شغلی مربیان شنا در پیشرفت این رشته ورزشی و نیز با توجه به نبود یک ابزار استاندارد برای سنجش ماندگاری شغلی مربیان شنا، با انجام پژوهش حاضر در پی طراحی و اعتبارسنجی چنین پرسشنامه‌ای برآمدیم. باید عنوان کرد که مدیران و مسئولان حیطة ورزش شنا می‌توانند با استفاده از اطلاعات پژوهش حاضر به سنجش ماندگاری شغلی مربیان بپردازند، راهکارهایی موثر و هدفمند جهت فعالیت هرچه بهتر مربیان طراحی و تدوین نمایند. در نتیجه شاهد پیشرفت چشمگیر شناگران و کسب نتایج بهتر در میادین بین‌المللی خواهیم بود.

۲- روش شناسی

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و بر حسب شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. اما با نگاهی موشکافانه‌تر، از نظر نوع داده‌ها ترکیبی (کمی-کیفی) است که به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری پژوهش کلیه مربیان شنای استان آذربایجان شرقی (مربیان درجه سه، درجه دو، درجه یک، بین‌المللی و مدرس) به تعداد ۷۷۳ نفر بودند. در تحقیق حاضر برای اطمینان بیشتر جهت به دست آوردن حجم بهینه نمونه اصلی تحقیق به دلیل احتمال عدم دسترسی به تعدادی از افراد جامعه از فرمول کوکران برای انتخاب حجم نمونه استفاده شد. بنابراین ۲۸۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای ساخت ابزار اندازه‌گیری ابتدا با ۱۰ نفر از خبرگان حوزه مربیگری شنا از قبیل مدیران، مسئولان و دبیران هیات شنای استان مصاحبه شد. بر اساس مطالعات پیشین لیستی از مهم‌ترین عوامل ماندگاری شغلی مربیان که به لحاظ مستندات علمی بیشترین ارتباط را با متغیر پژوهش داشتند در قالب ۱۳ عامل و ۱۰۵ گویه در جلسه مصاحبه در اختیار خبرگان قرار داده شد تا بر اساس نظرات آنان عوامل اصلی و فرعی بررسی شوند. پیشنهادهای این افراد در خصوص حذف، ادغام و اضافه کردن گویه‌های مربوطه جمع‌آوری شدند و در ساخت پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفتند.

پس از استخراج این گویه‌ها و دریافت نظر کارشناسی صاحب‌نظران (۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی) درمورد روایی صوری و محتوایی پرسشنامه و ویرایش مناسب از نظر ادبی، پرسشنامه‌ای با ۱۰ مؤلفه و ۶۰ گویه با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) برای آزمون مقدماتی تهیه شد. جهت بررسی شاخص‌های روان‌سنجی پرسشنامه از ۱۵۰ نمونه اولیه استفاده شد. در ادامه، ابتدا ضریب همبستگی بین تک تک سؤالات با عامل‌هایی که طبق ادبیات تحقیق جمع‌آوری شده بود محاسبه شد. بهتر است همبستگی میان سؤال‌ها و متغیرها بررسی شود و هر سؤالی که ارتباط کمتر از $0/3$ داشته باشد از مجموع سؤال‌ها حذف شود (یونگ و پیرس^{۱۹}، ۲۰۱۳). بنابراین همبستگی بین تک تک سؤال‌ها با هر یک از عامل‌ها بررسی شد و سؤال‌هایی که همبستگی آنها کمتر از $0/3$ بود حذف شد. در این مرحله ۹ سؤال از مجموعه ۶۰ سؤال حذف شد. سپس ضرایب پایایی هر یک از عامل‌ها به استناد سؤالات باقی مانده در هر عامل محاسبه شد. در این مرحله نیز دو عامل (توسعه و قصد ترک شغل) با هفت سؤال به دلیل ضریب آلفای کرونباخ بسیار پایین حذف شدند. در نهایت پرسشنامه ماندگاری شغلی با ۴۴ سؤال و ضریب آلفای کرونباخ $0/94$ آماده شد و بین نمونه‌های پژوهش توزیع گردید. لازم به ذکر است با توجه به مشکلات و معایبی که محقق در مرحله نخست به هنگام مراجعه حضوری و درخواست تکمیل پرسشنامه در محیط استخر با آن‌ها مواجه شده بود ترجیح داد پرسشنامه را به صورت الکترونیکی تنظیم کند. در تحقیق حاضر با

¹⁹ Yong & Pearce



توجه به اهمیت تعمیم پذیر بودن نتایج و همچنین پراکندگی مربیان شنا در شهرستان‌های استان آذربایجان شرقی از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای-نسبتی^{۲۰} استفاده شد. در نمونه‌گیری طبقه‌ای، نمونه به گونه‌ای انتخاب می‌شود که زیرگروه‌های خاص جامعه به صورت کافی در نمونه حضور داشته باشند. در نمونه‌گیری طبقه‌ای-نسبتی نسبت هر زیرگروه در نمونه با نسبت آن در جامعه یکسان است (گال و همکاران^{۲۱}، ۱۹۹۶، ۳۸۰). هیات شنای استان آذربایجان شرقی دارای ۱۹ شهرستان است. استان به سه منطقه شمال (شهرستان‌های جلفا، شبستر، کلیبر، اهر، هریس و مرند) و مرکز (شهرستان تبریز) و جنوب (شهرستان‌های آذرشهر، میانه، مراغه، ملکان، هشترود، بستان‌آباد، عجب شیر، بناب، سردرود، اسکو، چارالیماق و سراب) تقسیم گردید و مطابق جدول شماره یک، تعداد مربیان هر منطقه مشخص شد.

جدول ۱. حجم نمونه به تفکیک منطقه

منطقه	مربی مرد	مربی زن	جمع	سهم نمونه	حجم نمونه
۱ (مرکز)	۲۲۶	۳۳۹	۵۶۵	۷۳٪	$۲۱۹ = ۲۸۵ * ۷۳\%$
۲ (شمال)	۲۱	۱۵	۳۶	۵٪	$۱۵ = ۲۸۵ * ۵\%$
۳ (جنوب)	۱۰۶	۶۶	۱۷۲	۲۲٪	$۶۶ = ۲۸۵ * ۲۲\%$
جمع	۳۵۳	۴۲۰	۷۷۳	۱۰۰٪	$n=۲۸۵$

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. همچنین، برای بررسی روایی سازه ابزار اندازه‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و آموس^{۲۲} استفاده شد. دلیل انتخاب نرم افزار آموس، مدل‌سازی معادله ساختاری به شیوه‌ای ترسیمی و سریع است همچنین این نرم افزار براساس جدیدترین روشهای آماری در برخورد با داده‌های مفقودشده عمل می‌کند.

۳- یافته ها

در این پژوهش، نخست داده‌های مربوط به ویژگیهای فردی مربیان شنا با استفاده از روشهای آمار توصیفی و نمودارهای مختلف طبقه‌بندی و توصیف شدند. یافته‌ها نشان داد از کل نمونه، ۳۲/۶ درصد زن و ۶۷/۴ درصد مرد هستند. از لحاظ وضعیت تأهل، ۴۲/۱

²⁰ proportional stratified sampling

²¹ Gall et al

²² SPSS & AMOS



درصد مجرد و ۵۷/۹ درصد متاهل هستند. از نظر سطح تحصیلات، بیشترین فراوانی را لیسانس با ۴۰/۷ درصد و کمترین فراوانی را دیپلم با ۳/۵ درصد به خود اختصاص داده است. از نظر درجه مربیگری، درجه سه با ۵۴ درصد، دارای بیشترین فراوانی و مدرس با ۲/۵ درصد دارای کمترین فراوانی است. همچنین اکثر مربیان (۷۲/۶ درصد) از مرکز استان هستند. میانگین سنی مربیان برابر ۳۲/۶۲ سال، کمترین سن برابر ۱۸ و بیشترین سن برابر ۵۷ سال بود. میانگین سابقه مربیگری پاسخگویان برابر ۱۰/۰۶ سال و بیشترین سابقه برابر ۴۰ سال بود.

جدول شماره دو شاخص‌های توصیفی مولفه‌های ماندگاری شغلی را نشان می‌دهد. ضرایب چولگی و کشیدگی متغیرها کمتر از ۱ هستند که نشان می‌دهد در هیچ کدام از متغیرها داده پرت وجود ندارد و پراکندگی داده‌ها نرمال است.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی ماندگاری شغلی

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	مینیمم	ماکزیمم
آموزش	۲۸۵	۳/۳۳	۰/۷۷	-۰/۵۸	۰/۵۳	۱/۰۰	۵/۰۰
محیط کاری	۲۸۵	۳/۱۸	۰/۷۸	-۰/۳۵	-۰/۴۲	۱/۲۰	۵/۰۰
سیستم پاداش	۲۸۵	۲/۴۲	۰/۸۳	۰/۳۸	-۰/۲۱	۱/۰۰	۵/۰۰
رفتار منصفانه	۲۸۵	۲/۴۷	۰/۸۰	۰/۴۱	-۰/۱۰	۱/۰۰	۵/۰۰
کار تیمی	۲۸۵	۲/۸۹	۰/۸۲	-۰/۲۴	-۰/۱۷	۱/۰۰	۵/۰۰
علاقه به سازمان	۲۸۵	۳/۱۵	۰/۸۱	-۰/۳۹	-۰/۱۸	۱/۰۰	۴/۸۶
رضایت شغلی	۲۸۵	۳/۲۳	۰/۸۵	-۰/۵۱	-۰/۲۰	۱/۰۰	۵/۰۰
بهداشت	۲۸۵	۲/۷۱	۰/۸۰	-۰/۱۳	-۰/۴۵	۱/۰۰	۵/۰۰

پایایی

پرسشنامه ماندگاری شغلی با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۴ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب این پرسشنامه است. پایایی هشت عامل به دست آمده در این تحلیل، در جدول شماره سه گزارش شده است.

جدول ۳- پایایی عامل‌ها

عامل	ضریب پایایی
آموزش	۰/۷۲
محیط کاری	۰/۸۶
سیستم پاداش	۰/۷۷
رفتار منصفانه	۰/۸۴
کار تیمی	۰/۷۱
علاقه به سازمان	۰/۷۹
رضایت شغلی	۰/۷۰



۰/۸۰

بهداشت

با استفاده از آزمون کی.ام.او^{۲۳}. (کایسر- مایر- اولکین) می توان از کفایت نمونه گیری اطمینان حاصل کرد. نتایج جدول شماره چهار نشان می دهد که آماره آزمون کی.ام.او. بیشتر از ۰/۷ است؛ بنابراین، کفایت نمونه گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد. سطح معناداری آماره بارتلت، برای همه زیرعاملها ۰/۰۰۱ و کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، ساختار داده ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی مناسب بود.

جدول ۴- نتایج آزمون کی. ام. او. و بارتلت در تحلیل عاملی اکتشافی

متغیر	تعداد عامل	آماره آزمون کی. ام. او.	آماره بارتلت	سطح معناداری
ماندگاری شغلی	۸	۰/۷۸	۶۸۲۸/۲۶	۰/۰۰۱

به منظور کشف مولفه های ماندگاری شغلی از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، گویه ها به هشت عامل تقسیم بندی شدند. این هشت عامل در کل ۷۶/۲۱ درصد از واریانس کل را تبیین می کنند. مولفه های به دست آمده، با توجه به مضمون سوالات، به ترتیب عامل های آموزش، محیط کاری، سیستم پاداش، رفتار منصفانه، کار تیمی، علاقه به سازمان، رضایت شغلی و بهداشت نامگذاری شدند. مولفه ها به همراه بار عاملی شان در جدول شماره پنج ارائه شده است. بار عاملی تمام گویه ها بزرگتر از ۰/۵ است. این موضوع نشانگر روایی بالای مولفه ها می باشد.

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

گویه ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸
۱- من از برنامه آموزشی که از هیات شنا دریافت کردم راضی هستم.	۰/۷۲۹							
۲- احساس می کنم آموزش های ارائه شده توسط هیات کمک می کند اهداف سازمان را بهتر درک کنم.	۰/۷۱۳							
۳- بعد از آموزش نسبت به شغلم متعهدتر می شوم.	۰/۶۳۵							
۴- از شرایط فیزیکی کارم راضی هستم.	۰/۷۴۲							
۵- در محل کارم احساس امنیت و راحتی می کنم.	۰/۷۰۸							
۶- از رابطه ام با همکارانم راضی هستم.	۰/۶۷۳							
۷- در محل کارم استرس و تنش احساس نمی کنم.	۰/۶۰۲							
۸- در محل کارم همه کارکنان احساس مسئولیت دارند و برای رسیدن به اهداف سازمان فعال هستند.	۰/۵۷۸							
۹- در محل کارم با سایر کارکنان روابط صمیمی دارم.	۰/۶۴۵							
۱۰- شیوه برخورد مدیران مناسب است.	۰/۷۱۹							

²³ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)



۰/۶۹۳	۱۱- مدیران در تصمیم گیری ها افراد معتدلی هستند.
۰/۷۷۸	۱۲- مدیران در انجام کارهای کارکنان دخالت اضافی نمی کنند.
۰/۶۲۲	۱۳- رفتار مدیران، مورد پسند کارکنان است.
۰/۸۵۹	۱۴- به کارم واقعاً علاقه مندم زیرا به من پاداش مالی می دهند.
۰/۸۲۱	۱۵- پاداش به درستی داده می شود.
۰/۶۶۹	۱۶- ارتقاء افراد مستعد در سازمان به درستی صورت می گیرد.
۰/۷۹۷	۱۷- مدیران فرصت های عالی برای کارکنانی که باید ارتقا یابند فراهم می کنند.
۰/۷۱۶	۱۸- نسبت به اندازه های که تلاش می کنم منصفانه پاداش می گیرم.
۰/۶۷۸	۱۹- نسبت به استرس ها و فشارهای شغلی ام منصفانه پاداش می گیرم.
۰/۶۴۲	۲۰- اعتماد کامل دارم که سرپرستم نسبت به من منصفانه رفتار می کند.
۰/۶۱۱	۲۱- مدیریت شرایطی ایجاد می کند که تصمیم گیری ها با هماهنگی کامل انجام شود.
۰/۵۸۹	۲۲- مدیریت نسبت به سلامت و رفاه کارکنان توجه دارد.
۰/۶۶۷	۲۳- در سازمان ارتقاء و ترفیع شغلی کارکنان عادلانه است.
۰/۷۶۵	۲۴- ارتقاء شغلی کارکنان کاملاً مطابق با مدارک و شایستگی آن ها صورت می گیرد.
۰/۸۶۳	۲۵- فشار کار در میان اعضای تیم منصفانه پخش شده است.
۰/۶۵۹	۲۶- کار گروهی عالی بین بخش های داخلی وجود دارد.
۰/۶۶۸	۲۷- همکارانم با روحیه عالی برای رسیدن به اهداف سازمان کار می کنند.
۰/۶۱۳	۲۸- مشارکت و کمک در کار تیمی، مورد تایید سازمان است.
۰/۷۳۴	۲۹- مدیر در جهت هماهنگی اهداف شخصیم با اهداف سازمانی انگیزه می دهد.
۰/۶۸۷	۳۰- با توجه به فرصت هایی که در اختیار دارم چیزهای خوبی در رابطه با سازمان انتشار خواهم داد.
۰/۶۶۴	۳۱- مدیرم الهام بخش من، برای رسیدن به اهداف سازمانی است.
۰/۶۱۹	۳۲- موفقیت و شکست سازمان برایم اهمیت دارد.
۰/۷۰۲	۳۳- به خاطر تعهدی که به سازمان دارم حاضرم با هر حقوق و پاداشی به کارم ادامه دهم.
۰/۷۷۲	۳۴- به خاطر تعهدی که به سازمان دارم به فکر اینکه در سازمان دیگری استخدام شوم نیستم.
۰/۶۱۳	۳۵- به خاطر خدمتی که در سازمان ارائه می دهم احساس غرور و افتخار می کنم.
۰/۸۲۱	۳۶- من از حجم کاری که انجام می دهم راضی هستم.
۰/۶۸۰	۳۷- از نتیجه و حاصل کارم راضی هستم.
۰/۶۲۲	۳۸- از کاری که در سازمان انجام می دهم رضایت دارم.
۰/۸۲۷	۳۹- حقوق و مزایایی که دریافت می کنم کفاف زندگیم را می دهد.
۰/۸۵۲	۴۰- گرمایش و تهویه مناسب در محیط کار وجود دارد.
۰/۷۰۷	۴۱- نور و روشنایی محیط کار، مناسب و کافی می باشد.



۰/۶۹۳	۴۲- محیط کار دارای رنگ و تزئینات مناسب (نشاط آور و آرام بخش) می باشد.
۰/۸۰۸	۴۳- برای جلوگیری از ایجاد فشار روانی به مربیان آموزش داده می شود چگونه عوامل فشار روانی را شناسایی و حذف نمایند.
۰/۶۲۰	۴۴- خدمات مشاوره ای برای کاستن عوامل فشار روانی به مربیان ارائه می گردد.

با توجه به نتایج موجود در جدول شماره شش، شاخص های برازش مدل اندازه گیری پرسشنامه ماندگاری شغلی مربیان از شرایط مطلوبی برخوردار است.

جدول ۶- شاخص های برازش مدل اندازه گیری پرسشنامه ماندگاری شغلی

شاخص برازش	میزان	ملاک	تفسیر
CMIN/DF	۳/۵۴	کمتر از ۵	برازش مطلوب
p-value χ^2	۰/۰۵۳	بیشتر از ۰/۰۵	برازش مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص توکر- لویس (TLI)	۰/۹۲	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۳	بیش از ۰/۹۰	برازش مطلوب
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۶۴	کمتر از ۰/۰۸	برازش مطلوب
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	۰/۵۹	بیشتر از ۰/۵	برازش مطلوب

مقادیر برآورد شده در جدول شماره هفت (بار عاملی، مقدار بحرانی و سطح معناداری) بیانگر این است که بارهای عاملی سؤال های مربوط به مؤلفه های آموزش، محیط کاری، سیستم پاداش، رفتار منصفانه، کار تیمی، علاقه به سازمان، رضایت شغلی و بهداشت در وضعیت مطلوبی قرار دارند.

جدول ۷- معادلات اندازه گیری پرسشنامه ماندگاری شغلی

گویه	شاخص	بار عاملی	مقدار بحرانی	سطح معنی داری
X16	آموزش	۰/۸۱۱		۰/۰۰۱
X17	آموزش	۰/۷۴۴	۱۰/۵۵۰	۰/۰۰۱
X18	آموزش	۰/۶۳۵	۹/۵۰۶	۰/۰۰۱
X19	محیط کاری	۰/۶۵۲		۰/۰۰۱
X20	محیط کاری	۰/۷۷۸	۷/۵۰۷	۰/۰۰۱
X21	محیط کاری	۰/۶۳۷	۶/۹۲۱	۰/۰۰۱
X22	محیط کاری	۰/۷۵۶	۷/۴۳۲	۰/۰۰۱
X23	محیط کاری	۰/۶۴۶	۶/۹۶۸	۰/۰۰۱
X24	محیط کاری	۰/۶۳۱	۵/۵۷۲	۰/۰۰۱



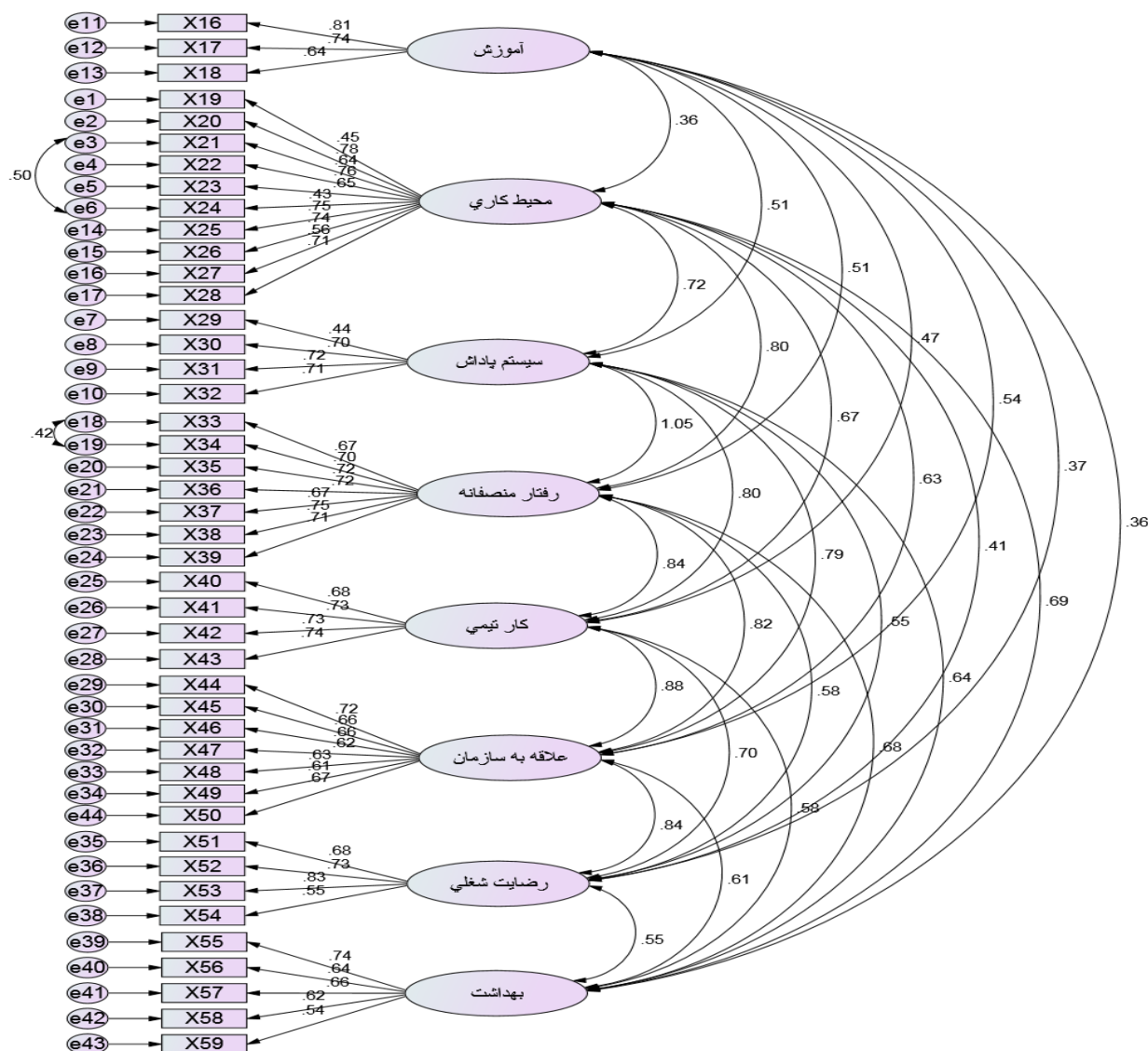
2

**The Second National Conference on
Physical Education, Modern Sports
Sciences, Professional Sport, and
Health Promotion**

کاروب همایش: ۱۳۰۵/۰۲/۱۵

**دومین همایش ملی تربیت بدنی علوم ورزشی
نوبین، ورزش حرفه ای و ارتقای تندرستی**

X25	محیط کاری	۰/۷۴۶	۷/۳۹۴	۰/۰۰۱
X26	محیط کاری	۰/۷۳۹	۷/۳۶۷	۰/۰۰۱
X27	محیط کاری	۰/۵۶۵	۶/۵۲۹	۰/۰۰۱
X28	محیط کاری	۰/۷۱۱	۷/۲۵۵	۰/۰۰۱
X29	سیستم پاداش	۰/۶۴۳		۰/۰۰۱
X30	سیستم پاداش	۰/۶۹۹	۷/۲۸۴	۰/۰۰۱
X31	سیستم پاداش	۰/۷۲۰	۷/۳۷۳	۰/۰۰۱
X32	سیستم پاداش	۰/۷۰۹	۷/۳۲۷	۰/۰۰۱
X33	رفتار منصفانه	۰/۶۷۰		۰/۰۰۱
X34	رفتار منصفانه	۰/۷۰۱	۱۴/۳۴۸	۰/۰۰۱
X35	رفتار منصفانه	۰/۷۲۴	۱۱/۲۶۰	۰/۰۰۱
X36	رفتار منصفانه	۰/۷۲۳	۱۱/۲۴۷	۰/۰۰۱
X37	رفتار منصفانه	۰/۶۶۶	۱۰/۴۵۲	۰/۰۰۱
X38	رفتار منصفانه	۰/۷۵۰	۱۱/۶۲۶	۰/۰۰۱
X39	رفتار منصفانه	۰/۷۱۴	۱۱/۱۳۲	۰/۰۰۱
X40	کار تیمی	۰/۶۸۱		۰/۰۰۱
X41	کار تیمی	۰/۷۳۲	۱۰/۹۱۳	۰/۰۰۱
X42	کار تیمی	۰/۷۳۲	۱۰/۹۱۷	۰/۰۰۱
X43	کار تیمی	۰/۷۴۰	۱۱/۰۱۶	۰/۰۰۱
X44	علاقه به سازمان	۰/۷۲۱		۰/۰۰۱
X45	علاقه به سازمان	۰/۶۵۸	۱۰/۶۷۹	۰/۰۰۱
X46	علاقه به سازمان	۰/۶۶۵	۱۰/۷۶۹	۰/۰۰۱
X47	علاقه به سازمان	۰/۶۱۵	۹/۹۸۲	۰/۰۰۱
X48	علاقه به سازمان	۰/۶۳۴	۱۰/۲۹۷	۰/۰۰۱
X49	علاقه به سازمان	۰/۶۱۰	۹/۸۹۷	۰/۰۰۱
X50	علاقه به سازمان	۰/۶۶۸	۱۰/۸۵۲	۰/۰۰۱
X51	رضایت شغلی	۰/۶۸۴		۰/۰۰۱
X52	رضایت شغلی	۰/۷۳۲	۱۰/۷۵۴	۰/۰۰۱
X53	رضایت شغلی	۰/۸۳۲	۱۱/۸۳۸	۰/۰۰۱
X54	رضایت شغلی	۰/۶۵۱	۸/۳۳۸	۰/۰۰۱
X55	بهداشت	۰/۷۳۷		۰/۰۰۱
X56	بهداشت	۰/۶۳۹	۹/۶۶۹	۰/۰۰۱
X57	بهداشت	۰/۶۶۰	۹/۹۵۷	۰/۰۰۱
X58	بهداشت	۰/۶۲۲	۹/۴۱۸	۰/۰۰۱
X59	بهداشت	۰/۶۳۵	۸/۱۵۰	۰/۰۰۱



شکل ۱- مدل اندازه‌گیری پرسش‌نامه ماندگاری شغلی مربیان شنا

جهت بررسی روایی سازه و مدل اندازه‌گیری ماندگاری شغلی از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. تحلیل عاملی در نرم افزار آموس گرافیک انجام گردید. نتایج به دست آمده در شکل یک و جدول هفت ارائه شده است. با توجه به شکل و جدول، ملاحظه می‌شود



که بارهای عاملی به دست آمده برای تمام گویه‌های مولفه‌ها بزرگتر از ۰/۷ بوده و از اعتبار کافی برای حفظ شدن در مدل اندازه‌گیری برخوردار هستند. همچنین بار عاملی تمام گویه‌ها در سطح احتمال ۹۵ درصد معنی‌دار هستند.

جدول ۸- شاخص‌های پایایی و روایی پرسش‌نامه ماندگاری شغلی مربیان شنا

نام مولفه	پایایی مرکب (CR)	متوسط واریانس استخراجی (AVE)	متوسط واریانس مشترک (ASV)	حداکثر واریانس مشترک (MSV)
آموزش	۰/۸۸۵	۰/۵۷۰	۰/۵۲۰	۰/۴۹۵
محیط کاری	۰/۷۷۳	۰/۶۵۰	۰/۵۹۵	۰/۵۹۰
سیستم پاداش	۰/۷۹۱	۰/۵۶۲	۰/۵۶۰	۰/۵۰۵
رفتار منصفانه	۰/۸۲۴	۰/۶۶۸	۰/۶۱۰	۰/۵۴۳
کار تیمی	۰/۷۱۰	۰/۷۲۹	۰/۶۳۵	۰/۶۱۲
علاقه به سازمان	۰/۷۹۱	۰/۷۶۴	۰/۶۱۰	۰/۵۵۳
رضایت شغلی	۰/۸۹۰	۰/۶۳۵	۰/۵۵۰	۰/۴۹۰
بهداشت	۰/۸۶۴	۰/۷۳۱	۰/۵۶۷	۰/۵۰۸

در نهایت پایایی مرکب^{۲۴}، متوسط واریانس استخراجی^{۲۵}، متوسط واریانس مشترک^{۲۶} و حداکثر واریانس مشترک^{۲۷} برای تعیین روایی همگرا و واگرا بر اساس مدل نهایی محاسبه شد. نتایج جدول هشت نشان می‌دهد که برای هر مولفه $CR > AVE$ و $AVE > 0.5$ است در نتیجه، مولفه‌ها روایی همگرا دارند. علاوه بر این در هر مولفه $MSV < AVE$ و $ASV < AVE$ است در نتیجه روایی واگرای مولفه‌ها مطلوب می‌باشد.

۴- بحث و نتیجه‌گیری

اگرچه مدیریت همیشه نمی‌تواند از ترک کارکنان با ارزش خود جلوگیری کند، اما با اجرای سیاست‌ها و اقدامات بموقع و مؤثر خود تا حدود زیادی می‌تواند میزان رخداد این تصمیم را کاهش دهد. بنابراین برای اینکه بتوان عوامل ماندگاری شغلی مربیان را شناسایی کرد و برای تقویت آن‌ها تصمیم‌هایی اتخاذ کرد، باید حتماً ابزاری مناسب وجود داشته باشد؛ لذا پژوهش حاضر با هدف ساخت و اعتبارسنجی ابزاری برای ارزیابی و سنجش ماندگاری شغلی مربیان شنای استان آذربایجان شرقی انجام شد.

در این پژوهش، برای ساخت پرسش‌نامه از روش اکتشافی استفاده شد. بعد از مطالعه و بررسی ادبیات پیشینه و نظریات متعدد در رابطه با ماندگاری شغلی ابعاد آن بدست آمد. پرسش‌نامه‌ای با ۱۰ مؤلفه و ۶۰ گویه با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) برای آزمون مقدماتی تهیه شد. جهت اجرای مقدماتی پرسش‌نامه از ۱۵۰ نمونه اولیه استفاده شد. تحلیل عاملی اکتشافی، گویه‌ها

²⁴ . Composite reliability: CR
²⁵ . Average variance extracted: AVE
²⁶ . Average shared variance: ASV
²⁷ . Maximum shared variance: MSV



را به هشت عامل تقسیم بندی کرد. مولفه‌های به دست آمده، با توجه به مضمون سوالات، به ترتیب عامل‌های آموزش، محیط کاری، سیستم پاداش، رفتار منصفانه، کار تیمی، علاقه به سازمان، رضایت شغلی و بهداشت نامگذاری شدند. سپس پرسش‌نامه نهایی با هشت مولفه و ۴۴ گویه در بین نمونه اصلی اجرا شد. برای تهیه یک مقیاس معتبر می‌توان از روش تحلیل عامل اکتشافی برای غربال آیت‌ها و انتخاب آیت‌های اصلی استفاده کرد. تحلیل عامل اکتشافی با ایجاد ماتریس همبستگی، نشان می‌دهد که متغیرها به صورت خوشه‌هایی گرد هم آمده‌اند؛ به طوری که متغیرهای هر خوشه با هم همبسته هستند و با خوشه‌های دیگر همبسته نیستند. این خوشه‌ها همان ابعاد موضوع مورد بررسی هستند. متغیرهای هر خوشه نیز آیت‌های سنجش آن بعد هستند (دلاور، ۲۰۱۷)؛ نتایج نشان داد که مقدار شاخص کایرز- مایر ۰/۷۸-ولکین برابر با ۰/۷۸ و بزرگتر از ۰/۷۰ است. این شاخص کافی بودن یا کافی نبودن آیت‌هایی را که توسط هر عامل پیش‌بینی می‌شود را نشان می‌دهد. باید ذکر کرد که معنادار بودن آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۰۱ نشانی دیگر برای مناسب بودن داده‌ها در انجام تحلیل عاملی اکتشافی است؛ بنابراین، برپایه هر دو ملاک می‌توان نتیجه گرفت که اجرای تحلیل عاملی اکتشافی در گروه نمونه مورد مطالعه توجیه شدنی است. همچنین نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که مدل ماندگاری شغلی مربیان شنا برازش دارد. یکی از ویژگی‌های مهم هر آزمونی اعتبار و روایی آزمون است. یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه ذکر شده ابزار معتبری در زمینه مدیریت ورزشی است و پژوهشگران می‌توانند از آن در پژوهش‌های خود استفاده کنند.

یافته‌ها بیانگر آن بود که پایایی پرسش‌نامه (ضرایب آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه ۰/۹۴ و برای خرده مقیاس‌های آموزش ۰/۷۲، محیط کاری ۰/۸۶، سیستم پاداش ۰/۷۷، رفتار منصفانه ۰/۸۴، کار تیمی ۰/۷۱، علاقه به سازمان ۰/۷۹، رضایت شغلی ۰/۷۰ و بهداشت ۰/۸۰) از سازگاری درونی مناسب برخوردار بود. پایایی به ثبات و قابلیت اعتماد نتایج به دست آمده اشاره داشته و بر این امر تاکید دارد که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی را ارائه می‌کند. رایج‌ترین روش برای اندازه‌گیری پایایی همسانی درونی گروهی از آیت‌ها، ضریب آلفای کرونباخ (α) است. به صورت خلاصه، آلفای کرونباخ به چگونگی پایایی مجموعه از متغیرها یا آیت‌هایی که یک متغیر را مورد سنجش قرار می‌دهند، اشاره می‌کند (اندرو و همکاران، ۲۰۱۱، ۴۵۱).

آموزش و توسعه دانش فردی یکی از عوامل ماندگاری شغلی مربیان است. همسو با این نتیجه می‌توان به یافته‌های یاماموتو (۲۰۱۱)، سوروجلال و گرابلر (۲۰۱۴)، کاکار و همکاران (۲۰۱۷)، خسروی‌زاده و همکاران (۲۰۱۷) و ابا (۲۰۱۸) اشاره کرد. مربیان آموزش دیده علاوه بر مسئولیت‌پذیری بیشتر، کارآمدتر می‌باشند. این مربیان برنظارت کمتری نیاز دارند که در نتیجه در وقت مدیران صرفه‌جویی خواهد شد. مربیان در پاسخگویی به نیاز ورزشکاران کارآمدتر شده که خود باعث پیشرفت عملکرد ورزشکاران می‌گردد. چنین مربیانی معمولاً شکایت کمتری می‌کنند، خوشنودترند، و بهتر برانگیخته می‌شوند. این عوامل باعث ایجاد ارتباط بهتر می‌شود که نتیجه آن افزایش ماندگاری مربیان است. همچنین آموزش قادر است مهارت‌ها و دانش روزآمد را به مربیان ارائه دهد، این امر باعث افزایش تعهد مربیان به کار شده و به نوبه خود ماندگاری مربیان را افزایش می‌دهد.

محیط کاری یکی از عواملی است که نقش مهمی را در ماندگاری شغلی مربیان ایفا می‌کند. ریزانن (۲۰۱۷) و میلر (۲۰۱۹) نیز محیط کاری را به عنوان عاملی مهم در ماندگاری شغلی کارکنان عنوان کردند. محیط کاری شامل شرایط فیزیکی کار، نحوه برخورد همکاران و سرپرستان می‌باشد. با این حال، بسیاری از سازمان‌ها ممکن است از کیفیت محیط کاری مربیان غافل شوند. این موضوع ممکن است



باعث شود که سازمان از عملکرد ضعیفی برخوردار باشد و با ماندگاری پایین مربیان روبرو شود. اکثر محققان پیشین، از جمله یاماموتو (۲۰۱۱)، سجادی پارسا و همکاران (۲۰۱۱)، ورنوس و رجبی فرجاد (۲۰۱۳)، سوروجلال و گرابلر (۲۰۱۴)، نایت و همکاران (۲۰۱۵)، اقبال و همکاران (۲۰۱۷)، ریزانن (۲۰۱۷)، خسروی زاده و همکاران (۲۰۱۷) سیستم پاداش و پرداخت را به عنوان عامل ماندگاری شغلی بیان کردند. پاداش کارکنان به عنوان مزایا تعریف می شود، مانند افزایش حقوق، پاداش ها و ارتقا که از ارزیابی عملکرد آن ها توسط مدیر یا سرپرست حاصل می شود. ایجاد نظام های پاداشی که هماهنگ و متناسب با عملکرد کاری مربیان باشد تاثیر چشمگیری بر ماندگاری مربیان خواهد داشت.

رفتار منصفانه یک مسئله مهم در یک سازمان است. حالتی است که کارکنان هنگام مقایسه خود با سایر هم‌رديف‌هایشان در درون و بیرون از سازمان احساس ضرر و زیان نکنند. بسیاری از تحقیقات نشان می دهد کارکنانی که انصاف در محیط کار خود را درک می کنند، تمایل دارند که سطح بالایی از تعهد و وفاداری را در سازمان ارائه دهند. رفتار منصفانه، بیشتر هماهنگی در پرداخت و ارتقا را در بر می گیرد و نتایج مثبتی مثل حفظ کارکنان را به وجود می آورد. زارعی و همکاران (۲۰۱۴) و اسارو (۲۰۱۶) نتیجه گرفتند پرداخت منصفانه تاثیر مثبت بر ماندگاری کارکنان دارد. از دیگر مولفه های ماندگاری شغلی مربیان، کار تیمی است. کار تیمی، شیوه مشخصی از کار کردن است که می کوشد از مجموع توانمندی ها، مهارت ها و انرژی افراد، بیشترین بهره را کسب کند. نتیجه کار تیمی بهبود روابط کاری و خلاقیت تیم است. وجود افراد خلاق و پویا است که محیط کاری شاد و سرزنده ای را مهیا می کند. وقتی که مربیان احساس کنند که با آن ها همانند یک فرد مفید و موثر رفتار می شود احساس بهتری نسبت به شغل خود پیدا می کنند. در نتیجه تمایل بیشتری به ماندگاری در شغل مربیگری پیدا می کنند.

رضایت شغلی، احساس عاطفی کارمند را نسبت به شغل خود پوشش می دهد. این می تواند مربوط به نگرش آن ها نسبت به جنبه های خاص و کلی شغل باشد، مانند حجم کار، نتیجه و حاصل کار و مکفی بودن حقوق. بالا بودن رضایت شغلی به عنوان عاملی مثبت در ماندگاری شغلی مربیان محسوب می شود. یافته های اقبال و همکاران (۲۰۱۷) و براوو و همکاران (۲۰۱۹) حاکی از آن است که رضایت شغلی باعث افزایش وفاداری و نرخ ماندگاری کارکنان می شود. بهداشت در محیط کار عبارت است از کنترل عواملی از محیط کار که به نحوی در رفاه و سلامت بدنی، روانی و اجتماعی انسان تأثیر دارند مانند گرمایش و تهویه، نور و روشنایی، رنگ بندی و فشار روانی. این عامل با توجه به ماهیت محل کار مربیان شنا که استخر می باشد از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا اکثر استخرها از سیستم کلرزنی برای گندزایی آب استفاده می کنند و این ماده سمی در سلامت مربیان و کارکنان استخر تأثیر سوئی دارد. رطوبت و گرمای محیط نیز از دیگر عوامل تهدید کننده سلامت مربیان محسوب می شود که در صورت عدم رعایت موارد بهداشتی، خطرهایی برای مربیان ایجاد می کند. زارعی و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که محیط کاری ایمن همبستگی قوی با ترک شغل کارکنان دارد.

به طور کلی، نتایج پژوهش حاکی از آن است که با استفاده از پرسش نامه ماندگاری شغلی مربیان شنا می توان به طور قابل قبولی خصیصه های ماندگاری شغلی مربیان را در سازمان های ورزشی اندازه گیری کرد. استفاده از این پرسش نامه می تواند راهگشای بسیاری از پژوهش هایی باشد که در آنها اندازه گیری ماندگاری شغلی مربیان ورزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار خواهد بود.



منابع

۱. اسکندر نژاد، محمد، و عابدینی، مصلح. (۱۳۹۴). مقایسه فرسودگی شغلی میان مربیان کاراته و شنا. مجله مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۲): ۸۵-۹۴.
۲. حسام، مریم، عایش، حسن، روحی، غزاله، شریعتی، علی، و نصیری، حجت. (۱۳۹۱). ارزیابی رابطه بین کیفیت زندگی کاری پرستاران و تمایل آن‌ها به ترک حرفه پرستاری. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱(۳): ۲۶-۳۸.
۳. خسرویزاده، الهام، الهی، علی، بهرامی، علی، خدایی، علی، و نستوئی، طیبیه. (۱۳۹۶). مطالعه مشکلات مربیان زن: مطالعه موردی نهادهای ورزشی اراک، مجله مدیریت ورزشی، ۷(۱۳): ۱-۱۲.
۴. زارعی، امید، نجفی، مریم، و رجایی، رضا. (۱۳۹۳). رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان بیمارستان. مجله سلامت در حوزه، ۲(۳): ۳۲-۴۱.
۵. سجادی پارسا، سید جلال، برئین نژاد، سیده، نورامین، علی، نظری آبنکار، سید حسن. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر محیط کار بر جذب و ماندگاری دریانوردان: مقایسه بین کشتی‌های تانکر، فله‌بر و کانتینربر. مجله اقیانوس‌شناسی، ۲(۷): ۱-۱۰.
۶. سعادت، احمد. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: مرکز مطالعه و تدوین کتب دانشگاهی در علوم انسانی (سامت).
۷. نقشبندی، سمیه، و میرانی، کمال. (۱۳۹۸). روایی‌سنجی پرسشنامه ادراک رفتار سازمانی سیاسی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۱(۵۳): ۱۳۹-۱۵۶.
۸. ورنوس، سید حسن، و رجیبی فرجاد، حسین. (۱۳۹۲). تأثیر عوامل سازمانی و عوامل فردی بر تمایل به ترک ورزش (مطالعه موردی: کمیته شای بانوان استان تهران). مجله سیاست‌گذاری عمومی در مدیریت، ۳(۷ و ۸): ۶۳-۷۲.
9. Abba, M. T. (2018). Effects of training and development on employee retention in Bauchi State Metropolis Banks. *Operational Research*, 4(1), 24-39.
10. Bravo, G. A., Won, D., & Chiu, W. (2019). Psychological contract, job satisfaction, commitment, and turnover intention: Exploring the moderating role of psychological contract breach in National Collegiate Athletic Association coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(3), 273-284.
11. Gall, M. D., Borg, R. W., & Gall, P. G. (1996). Educational research (6th ed.). London: Longman Publications.
12. Gretchen K., Beth A. (2012). Perceived barriers to achieving gender equity in Canadian interuniversity sport: Perspectives of athletic directors, Coaching Association of Canada, 12(2): 1-7.
13. Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention. *Review Pub Administration Manag*, 5(229): 2.
14. Kakar, P., Raziq, A., & Khan, F. (2015). Impact of human resource management practices on employee retention: A case of banking sector in Quetta Baluchistan. *Journal of Management Info*, 5(1): 97-119.
15. Kibui, A.W., Gachunga, h. & Namusonge, G.S. (2014). Role of talent management on employee's retention in Kenya: A survey of state corporations in Kenya: empirical review. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 3(2), 414-424.
16. Kilo, R. A., & Hassmén, P. (2016). Burnout and turnover intentions in Australian coaches as related to organisational support and perceived control. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(2), 151-161.
17. Knight, C. J., Rodgers, W. M., Reade, I. L., Mrak, J. M., & Hall, C. R. (2015). Coach transitions: Influence of interpersonal and work environment factors. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 4(3), 170.
18. Leanne, N. (2009). The UK coaching system is failing women coaches. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 3(4), 447-476.
19. Lepak, D. P., Laio, H., Chung, Y. & Harden, E. (2006). A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Reaearch. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 25(1), 217-271.
20. Miller, E. (2019). *A Qualitative Case Study on Dual Appointment University Athletic Trainers' Insights regarding Job Retention and Attrition* (Doctoral dissertation, Indiana University of Pennsylvania).



21. Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2019). Talent management and employee retention: An integrative research framework. *Human Resource Development Review*, 18(2), 228-247.
- Osaro, C. (2016). Talent attraction and employee retention in oil firms in Rivers State. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 3(2), 75-84.
22. Osaro, C. (2016). Talent attraction and employee retention in oil firms in Rivers State. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 3(2), 75-84.
23. Raedeke, T. D., Warren, A. H., & Granzky, T. L. (2002). Coaching commitment and turnover: A comparison of current and former coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73(1), 73-86.
24. Rissanen, A. (2017). An investigation into voluntary employee turnover and retention factors in sport organizations. Master's thesis, Jyväskylä University, Finland.
25. Shipherd, A. M., Wakefield, J. C., Stokowski, S., & Filho, E. (2019). The influence of coach turnover on student-athletes' affective states and team dynamics: An exploratory study in collegiate sports. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(1), 97-106.
26. Surujlal, J., & Grobler, W. C. (2014). Retaining sport coaches: a qualitative assessment of retention strategies at sport clubs in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(2), 651.
27. Yamamoto, H. (2011). The relationship between employee benefit management and employee retention. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3550-3564.
28. Young, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.

Assessment of Swimming Coaches' Job Retention: From Design to Validation

Pouya Afkhami^{a*}, Hossein Mikaeili^b

- a. Department of Physical Education, Malekan Branch, Islamic Azad University, Malekan, Iran.
 b. Department of Physical Education, Miandoab Branch, Islamic Azad University, Miandoab, Iran.

1. * Corresponding author: Pouya Afkhami, Afkhami@iau.ac.ir

Abstract

The purpose of the present study was to construct and validate a tool for assessing and evaluating job retention for swimming coaches. This research is a descriptive-survey that was conducted in the field. The statistical population was 773 swimming coaches in East Azarbaijan province, 150 persons were selected for evaluation of psychometric properties and 285 persons as main sample were selected through stratified-random sampling method. First, qualitative data and then quantitative data were collected and analyzed. The content and face validity of the research instrument was confirmed by 10 experts and its construct validity was confirmed by exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis based on structural equation modeling. Data were analyzed by SPSS23 and AMOS23 software. After qualitative and quantitative steps, the final questionnaire was developed, consisted of 44 questions and eight components (training, working environment, reward systems, fair treatment, teamwork, concern for organization, job satisfaction and health). This study resulted in the extraction of suitable tool for assessing the job retention of swimming coaches.

2. **Keywords:** validating, Exploratory Factor Analysis, Job Retention, Swimming coaches



**The Second National Conference on
Physical Education, Modern Sports
Sciences, Professional Sport, and
Health Promotion**

تاریخ همایش: ۱۳۰۵/۰۲/۱۵

**دومین همایش ملی تربیت بدنی علوم ورزشی
نوبین، ورزش حرفه ای و ارتقای تندرستی**