



سهم نسبی مهارت مدیریت بر خود در عوامل نگهدارنده شغلی: مطالعه موردی (دبیران تربیت بدنی شهرستان های استان تهران)

سمانه خمار باقی^{۱*}، لیلا صباغیان راد^۲، علی محمد امیرتاش^۳ و دنیا پاداش^۴

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات

۲- استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات

۳- دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات

۴- مربی مدیریت ورزشی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه زنجان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۲۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف تعیین سهم نسبی مهارت مدیریت بر خود در عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان های استان تهران انجام گرفت.

روش شناسی: جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۷۱۹ معلم تربیت بدنی آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران بود. از میان آنها طبق جدول مورگان ۳۱۵ نفر به روش نمونه گیری تصادفی - طبقه ای برگزیده شدند. ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه عوامل نگهدارنده شغلی اینگلس و همکاران (۱۹۹۶) و مدیریت بر خود مزو (۲۰۰۵) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها توسط ۱۲ نفر از اساتید خبره مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی به وسیله آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب $(\alpha = 0/92)$ و $(\alpha = 0/84)$ حاصل گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته ها: ضریب همبستگی چندگانه نشان داد که بین نظارت بر خود، خودارزیابی و خودتقویتی با عوامل نگهدارنده شغلی رابطه مثبت و معناداری $(F=0/501, p=0/01)$ وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که ۲۵/۱ درصد از واریانس عوامل نگهدارنده شغلی مربوط به مؤلفه های مدیریت بر خود است و نظارت بر خود در پیش بینی تغییرات عوامل نگهدارنده شغلی نسبت به متغیرهای دیگر از اهمیت بیشتری برخوردار است $(\beta=0/299, p=0/001)$.

نتیجه گیری: با توجه به نتایج تحقیق، به نظر می رسد توجه و اهتمام به معیارهای مهارت مدیریت بر خود به عنوان پیش بین مهم نگهدارنده شغلی در معلمان تربیت بدنی از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

واژه های کلیدی: نظارت بر خود، خودارزیابی، خودتقویتی، عوامل نگهدارنده شغلی، مهارت مدیریت بر خود.

مقدمه

حفظ کارمندان کلیدی در هر سازمان برای پایداری و موفقیت درازمدت سازمان حیاتی است (سوروجلال و گروبلر^۱، ۲۰۱۴). در سازمان‌های آموزشی همچون آموزش و پرورش که مسئولیت خطیری در تربیت نسل آینده دارند، توجه به کارکنان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است. معلمان نقش به‌سزایی در تربیت انسان‌ها و تأمین آینده آنان دارند. فراهم کردن محیط و شرایط کاری مناسب برای معلمان کارایی و اثربخشی آموزشی را دوچندان می‌کند (بیشای^۲، ۱۹۹۶). در این بین توجه به معلمان تربیت‌بدنی به دلیل اهمیت نقش آن‌ها در حفظ سلامت و تندرستی نسل جوان بیش از سایر معلمان احساس می‌شود. با توجه به ماهیت خاص کلاس‌های تربیت‌بدنی از نظر سازمان‌دهی، روابط انسانی، مهارت‌های آموزشی و روانی-اجتماعی، دبیران تربیت‌بدنی و مربیان ورزش عهده‌دار مسئولیت‌های سنگین و خطیری می‌باشند.

لازم است سازمان‌های آموزشی-ورزشی جهت نگهداری معلمان و مربیان دانش عمیقی از نیازهای آن‌ها داشته باشند (سوروجلال و گروبلر، ۲۰۱۴). مدیریت و رهبری این خیل عظیم افراد به‌عنوان چالش اساسی در سیستم آموزش و پرورش محسوب می‌شود. معلمان تربیت‌بدنی نه تنها به دانش و اطلاعات بسیار وسیع نیاز دارند، بلکه نیازمند استقلال، خوداتکایی، اعتمادبه‌نفس و خلاقیت بیشتری هستند و موظف‌اند مدیریت قابلیت‌ها و شایستگی‌ها را در خود پرورش دهند (اینگلس^۳ و همکاران، ۱۹۹۶). بنابراین آموزش و پرورش باید با توجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسب جهت توانمندسازی معلمان تربیت‌بدنی را شناسایی نماید. رویکرد نوین جهت توانمند شدن در این زمینه، مدیریت‌شده^۴ هست، چنانچه ویلینز و همکاران^۵ طی سال‌های ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۴ بر مفهوم خودمدیریتی به‌عنوان شالوده توانمندسازی و خودهدایتی تمرکز نمودند (۱۹۹۴: ۱۱۸). الیس^۶ مدیریت بر خود را یک الزام و به‌عنوان یکی از راهکارهای مدیریت آینده و بخشی از برنامه‌های آموزشی مطرح کرده است (۱۹۹۸: ۹۹). مدیریت بر خود مجموعه‌ای از رفتارها و استراتژی‌های شناختی است که به افراد در ساختاردهی محیط، ایجاد خودانگیزشی و ایجاد عملکرد استاندارد، کمک می‌نماید (گرهارد^۷ و همکاران، ۲۰۰۷). مدیریت بر خود شامل روش‌ها، مهارت‌ها و راهبردهایی است که به‌وسیله افراد جهت تغییر رفتار و هدایت فعالیت‌ها در راستای موفقیت در اهداف استفاده می‌شود (هبرت^۸، ۲۰۱۰).

همان‌طور که در تعریف مدیریت بر خود ذکر شد، مدیریت بر خود به ساختاردهی محیط کمک و مساعدت می‌نماید؛ این تعریف یادآور عوامل نگهدارنده شغلی می‌باشد. در این راستا توجه به عوامل نگهدارنده شغلی به‌عنوان یک اصل مهم مطرح می‌شود. مفهوم عوامل نگهدارنده شغلی از نظریه‌های انگیزشی به‌ویژه نظریه‌های محتوایی اقتباس شده است. این عوامل دربرگیرنده شرایط مادی، روانی و اجتماعی محیط کار است. مازلو^۹ معتقد است که ارضای نیازها نه تنها موجب نگهداری فرد در سازمان و شغل می‌شود، بلکه رضایت‌مندی او را نیز فراهم می‌کند؛ هرزبرگ^{۱۰} نیز وجود این عوامل نگهدارنده را برای جلوگیری از عدم رضایت کارکنان و حفظ روحیه سازمانی ضروری می‌داند (۱۳۸۰: ۲۵-۲۲). در نظریه‌های فرایندی انگیزش بر اهمیت برخی از عوامل نگهدارنده شغل مانند عدالت و برابری تأکید شده است و در نظریه‌های محتوایی انگیزش، عوامل اصلی نگهدارنده شغلی به شرایط کاری و سازمانی، شناسایی و احترام و جامعیت و برابری شامل می‌شود (رمضانی نژاد و همکاران ۱۳۸۳).

1 – Surujlal and Grobler

2 - Bishay

3 - Inglis

4 - Self-management

5 - Wellins

6 - Ellis

7 - Gerhardt

8 - Hebert

9 - Maslow

10 - Herzberg

در بررسی پژوهش‌های صورت گرفته، طاهری (۱۳۷۲)، با بررسی تأثیر عوامل نگهدارنده شغل بر میزان ترک خدمت بالقوه کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور نشان داد که عوامل سیاست و اداره سازمان، برتری فنی، روابط داخلی، حقوق، امنیت شغلی و موقعیت اجتماعی از عوامل مهم نگهدارنده شغلی از نظر کارکنان بوده است. باساک و گوش^۱ (۲۰۱۱)، طی تحقیقی تأثیر محیط مدرسه بر رضایت شغلی معلمان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که محیط مدرسه ارتباط معنی‌داری با میزان رضایتمندی معلمان دارد. معلمانی که با اعتقاد از منبع کنترل درونی، در عملکرد خود موفق‌تر هستند، رضایت بیشتری از شغل خود داشته و هر چه در مدرسه رابطه بهتری با همکاران و آزادی عمل بیشتری در تصمیم‌گیری داشته باشند، خلاقیت و احساس امنیت بیشتری دارند. فارنهام^۲ و همکارانش (۱۹۹۹)، در بررسی ارتباط بین انگیزش شغلی و شخصیت نشان دادند که عوامل بیرونی (محیطی) در افزایش اهمیت عوامل انگیزاننده نقش دارد در حالی که عوامل عصبی و روانی جزء عوامل نگهدارنده محسوب می‌شوند.

عطاfer و همکاران (۱۳۹۰)، با ارزیابی تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر خود بر سطح نوآوری دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه اصفهان، به این نتیجه رسیدند که استراتژی‌های مدیریت بر خود بر سطح نوآوری دانشجویان تأثیر به‌سزایی داشت. در همین راستا، یانک^۳ و همکاران (۲۰۱۳)، آموزش‌های مدیریت بر خود را از طریق وب برای سلامت حرفه‌ای مورد مطالعه قرار دادند. نتایج نشان داد که شرکت‌کنندگان به تغییرات مثبت بعد از اقدام به یادگیری مهارت‌های خودمدیریتی در بالا رفتن اعتماد به نفس، افزایش خودکارآمدی، کاهش فرسودگی شغلی و افزایش دخالت بیمار در برنامه‌ریزی مراقبت اعتقاد داشتند. نتایج تحقیقات مونی^۴ و همکاران (۲۰۰۵)، نیز حاکی از آن است که استراتژی مدیریت بر خود باعث از بین رفتن بی‌نظمی‌های رفتاری گردیده است. علاوه بر آن، نتایج پژوهش‌های دیگر نشان می‌دهند که افرادی که از طریق آموزش‌های مدیریت بر خود تجربه آموخته‌اند، عملکرد و رضایت کاری بیشتری دارند و اثرات منفی را کاهش می‌دهند (نک و مانز^۵، ۱۹۹۶).

همچنان که تحقیقات ذکر شده نشان می‌دهد، تحقیقات مختلفی در رابطه با مدیریت بر خود و عوامل نگهدارنده شغلی به‌صورت مجزا در جوامع متعدد صورت گرفته است؛ ولی پژوهشی که به بررسی رابطه بین این دو متغیر به‌طور همزمان پردازد مشاهده نگردید. عوامل نگهدارنده شغلی، عوامل بیرونی‌ای هستند که بر رفتار افراد تأثیر می‌گذارند و مهارت مدیریت بر خود به‌عنوان عامل درونی انگیزشی در نظر گرفته می‌شوند. از جهتی تنوع و پراکندگی فعالیت‌های شغلی دبیران تربیت‌بدنی در حیطه‌های آموزشی، پژوهشی، رفتاری و امور فوق برنامه و مسابقات نشان می‌دهد توجه به عوامل نگهدارنده شغلی ضرورتی تربیتی و آموزشی است. از این‌رو، هدف از انجام این پژوهش تعیین سهم نسبی مهارت مدیریت بر خود در عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان‌های استان تهران بوده است. توجه به سهم نسبی مدیریت بر خود در عوامل نگهدارنده شغلی می‌تواند باعث بهبود عوامل نگهدارنده شغلی از طریق مدیریت بر خود شود که نتیجه آن کاهش نارضایتی و افزایش اثربخشی و کارایی و به دنبال آن افزایش بهره‌وری می‌باشد. از آنجایی که تحقیقی در ارتباط با این موضوع مشاهده نشده، این تحقیق می‌تواند کمک بزرگی برای مدیران و برنامه‌ریزان سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی و بالاخص سازمان آموزش و پرورش باشد.

1 - Basak

2 - Furnham

3 - Yank

4 - Mooney

5 - Neck and Manz

جدول ۲ - آماره‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت نرمال بودن توزیع داده‌ها

ردیف	معیارهای پرسشنامه	آماره‌ها	
		P	Z
۱	مهارت‌های مدیریت بر خود	۰/۰۹۶	۱/۲۳
۲	عوامل نگهدارنده شغلی	۰/۳	۰/۹۷۳

سپس از تحلیل رگرسیون بین مؤلفه‌های مدیریت بر خود به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین) و عوامل نگهدارنده شغلی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چندگانه (جدول ۳) نشان می‌دهد که بین نظارت بر خود، خودارزیابی و خودتقویتی با عوامل نگهدارنده شغلی رابطه مثبت و معناداری ($R=0.501$, $p=0.01$) وجود دارد. همچنین ضریب تعیین R^2 که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیرهای مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که ۲۵/۱ درصد واریانس عوامل نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی مربوط به نظارت بر خود، خودارزیابی و خودتقویتی است و ۷۴/۹ درصد به عواملی، خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود.

جدول ۳ - نتایج همبستگی چندگانه بین نظارت بر خود، خودارزیابی و خودتقویتی با عوامل نگهدارنده شغلی

مدل رگرسیون	N	R	R^2	p
همزمان	۳۱۶	۰/۵۰۱	۰/۲۵۱	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۴) نشان می‌دهد که عوامل نظارت بر خود ($t=5.27$, $p=0.01$)، خودارزیابی ($p=0.01$)، $t=3.54$ و خودتقویتی ($t=2.61$, $p=0.01$) واجد شرایط پیش‌بینی عوامل نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی هستند. همچنین نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیرهای پیش‌بین نشان می‌دهد که بین نظارت بر خود ($B=0.449$)، خودارزیابی ($B=0.189$) و خودتقویتی ($B=0.17$) رابطه مستقیمی وجود دارد. ضریب معیاری بتا (β) نیز به عنوان مقیاسی از اهمیت نسبی متغیرها کاربرد دارد. از این رو، از مقایسه نظارت بر خود (0.299)، خودارزیابی (0.191) و خودتقویتی (0.151)، می‌توان به اهمیت بیشتر متغیر نظارت بر خود در پیش‌بینی تغییرات عوامل نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی نسبت به متغیر دیگر پی برد.

جدول ۴ - نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیرهای نظارت بر خود، خودارزیابی و خودتقویتی با عوامل نگهدارنده شغلی

رگرسیون همزمان	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب	مقدار t	سطح معنی داری
	B	Sd.E			
عرض از مبدا	۱/۴۴۹	۰/۳۲۳	-	۴/۴۸۲	۰/۰۰۱
نظارت بر خود	۰/۴۴۹	۰/۰۸۵	۰/۲۹۹	۵/۲۸۷	۰/۰۰۱
خودارزیابی	۰/۱۸۹	۰/۰۵۳	۰/۱۹۱	۳/۵۴۴	۰/۰۰۱
خودتقویتی	۰/۱۷	۰/۰۶۵	۰/۱۵۱	۲/۶۱۱	۰/۰۰۱

بنابراین، معادله رگرسیون عوامل نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی با توجه به متغیرهای پیش‌بین (نظارت بر خود، خودارزیابی و خودتقویتی) براساس داده‌های جدول ۴ به شرح زیر می‌باشد.

$$Y = +0.1449/449(X_1) + 0.189(X_2) + 0.17(X_3)$$

براساس رابطه فوق، مقدار عوامل نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی (Y) به ازای تغییرات نظارت بر خود (X_1)، خودارزیابی (X_2) و خودتقویتی (X_3) تغییر خواهد کرد؛ به بیان بهتر، بخشی از میزان عوامل نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی را نظارت بر خود، خودارزیابی و خودتقویتی به شکل مستقیم تعیین می کنند.

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر برای پاسخ به این سؤال که آیا می توان از روی مهارت مدیریت بر خود، عوامل نگهدارنده شغلی را پیش بینی کرد، تحلیل رگرسیون انجام پذیرفت. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین مهارت مدیریت بر خود و عوامل نگهدارنده شغلی وجود دارد و تمامی مؤلفه های مدیریت بر خود (نظارت بر خود، خودارزیابی و خودتقویتی)، می توانند عوامل نگهدارنده شغلی را پیش بینی کنند. در نظریه تقویت اسکینر^۱، از عوامل نگهدارنده شغلی سخنی به میان نیامده است ولی هدف اصلی برنامه های تقویت اسکینر، کنترل شرایط بیرونی و محیط کار است. بررسی تحقیقاتی که در سازمان ها با استفاده از این نظریه اجرا شده است نشان می دهد که بسیاری از تکنیک های تقویت مادی، روانی و اجتماعی در نظریه اسکینر، در حقیقت نیازهای زیستی و اجتماعی فرد را برآورده می کنند و ارضاء این نیازها نیز به طور مستقیم جزء عوامل نگهدارنده شغل محسوب می شوند (فریکسل و گودون^۲، ۱۹۸۹). دریافتیم که این تقویت ها توسط مدیر یا رهبر انجام می شود و بر عوامل نگهدارنده شغل تأثیر می گذارد. حال اگر این تقویت ها توسط خود فرد انجام شود، یعنی مدیریت بر خود آن فرد بالا باشد، آنگاه مدیریت بر خود بر عوامل نگهدارنده شغل مؤثر می شود که در این تحقیق این رابطه حاصل شده است.

در تکمیل این نتیجه گیری لازم به ذکر است که کر و جرمیر^۳ (۱۹۷۸)، مدیریت بر خود را جایگزینی برای مفهوم رهبری می دانند و آن را خودرهبری یا خودکنترلی هم می نامند. کانگر^۴ (۲۰۰۱)، بیان می کند، افراد به واسطه الگوهای فکری خود می توانند فرصت هایی را ایجاد کنند که از طریق آن بهتر بتوانند با مشکلات مقابله نمایند، چرا که افراد تمایل دارند تفکرات بدبینانه و خوش بینانه را در خود ایجاد کنند. در واقع، عقاید و باورهای شدید نسبت به این که مدیریت قابلیت ها و مهارت ها می تواند از طریق تکنیک های توسعه به خلق ارزش بیانجامد، بسیار سازنده است.

با تعیین مقدار ضریب تعیین عوامل نگهدارنده شغلی، مشخص شد تنها ۲۵ درصد از عوامل نگهدارنده شغلی به شکل مستقیم توسط مؤلفه های مدیریت بر خود تعیین می شود و ۷۴/۹ درصد توسط عواملی به جز مدیریت بر خود پیش بینی می شود. این عوامل می توانند به شرایط فرهنگی - اجتماعی، اقتصادی و غیره مرتبط باشند؛ زیرا با مروری بر تحقیقات پیشین و نظریه های مختلف در مورد عوامل نگهدارنده مشخص شده است که عوامل انگیزشی و عوامل نگهدارنده در هر شغلی با هم تعامل دارند و بین این عوامل جدایی مطلق و اثر یک طرفه وجود ندارد، این گفته طبق نتایج تحقیقات ایمانی (۲۰۱۲)، مائی و هوت^۵ (۲۰۱۲)، باساک و گوش^۶ (۲۰۱۱)، اسکالویکس^۷ (۲۰۱۰)، بهروز اسکویی (۱۳۷۴)، ساعتچی (۱۳۷۰)، نوربخش (۱۳۷۶)، رضانی نژاد (۱۳۸۰)، فرایکسل و گوردون (۱۹۸۹) و هربرت وبروک (به نقل از رمضان نژاد، ۱۳۸۰: ۴۹) تأیید می شود. علاوه بر این، در مدل انتظار مطرح شده است که تشخیص نوع پاداش و پیامد تلاش و عملکرد به سطح انتظارات و اولویت های فردی بستگی دارند و مدیران صرفاً نمی توانند آن را تشخیص دهند یا تجویز کنند؛ بنابراین مدیران و سرپرستان باید کلیه شرایط فردی و درونی

1- Skinner

2 - Fryxell and Godon

3 - KerrandJermier

4 - Conger

5 - Maele andHoutte

6 - Basak, and Ghosh

7 - Skaalviks

کارکنان و شرایط محیطی و بیرونی شغل یا سازمان را شناسایی کنند تا تعادل شرایط کاری (حمایت سازمانی) برای انتخاب اولویت‌ها و پاداش فراهم آید. باتوجه به این که سطح انتظارات و اولویت‌های فردی باتوجه به شرایط مختلف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی می‌تواند متفاوت باشد، در نتیجه عوامل پیش‌بینی کننده نگهدارنده‌های شغلی می‌توانند گسترده باشند.

با مشخص شدن ضریب بتا، مشخص شد متغیر نظارت بر خود در پیش‌بینی تغییرات عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی در مقایسه با سایر مؤلفه‌های مدیریت بر خود، از اهمیت بیشتری جهت پیش‌بینی برخوردار است. در ضمن، این نشان‌دهنده ارتباط بیشتر عامل نظارت بر خود با عوامل نگهدارنده شغلی نیز می‌باشد. در واقع می‌توان بیان کرد که مسائلی همچون توجه به کار، تمرکز بر روی وظایف، پیشرفت در کار، آگاهی از هدف و کنترل رفتار معلمان تربیت‌بدنی در پیش‌بینی عوامل نگهدارنده تأثیر بیشتری دارند. شاید بیشتر بودن قدرت پیش‌بینی این عامل به این دلیل باشد که نتایج عوامل تعیین‌کننده نظارت بر خود برای اطرافیان مشهودتر می‌باشد؛ به‌طور مثال توجه به کار و تمرکز بر وظایف برای مدیر و همکاران مشهود می‌باشد و این باعث افزایش حس احترام و پذیرش همکاران نسبت به آن معلم و عاملی مهم در درک تفاوت‌های فردی یکدیگر (مانند ارزش‌ها و عقاید) می‌شود، زیرا از پیگیری‌ها و تلاش معلم تربیت‌بدنی به اهمیت کار او پی می‌برند و در ضمن مدیر برای تأمین ابزار و وسایل مورد نیاز شغل او تلاش بیشتری می‌کند و از او حمایت خواهد کرد. به‌علاوه می‌توان گفت، هنگامی که معلمین تربیت‌بدنی بر روی اهداف و وظایف خود تمرکز و توجه کافی دارند و نسبت به اهداف خود آگاه هستند در محیط کاری، خود را قادر به بالفعل درآوردن استعدادهای فردی خود می‌بینند و نسبت به رفتار و عملکرد خود به حس اعتماد و ارزشمندی می‌رسند. کاوی (۲۰۱۳) و یاک و همکاران (۲۰۱۳)، مطرح کردند که مدیریت بر خود باعث افزایش اعتمادبه‌نفس می‌شود و بیان می‌کنند که نظارت بر خود موجب افزایش درک خود از قدرت تصمیم‌گیری می‌شود. احتمالاً معلمین تربیت‌بدنی که در موارد ذکر شده از توانایی بیشتری برخوردار باشند، می‌توانند به عملکرد بهتری در شغل خویش دست یابند. مانز و نک^۱ (۲۰۰۴:۸۸) در این رابطه بیان کردند که استراتژی الگوی فکری سازنده به الگوی فکری‌ای مربوط می‌شود که به طور ذاتی سازنده است و برای کمک به تکوین الگوها و عادت‌های سازنده طراحی می‌شود که می‌تواند بر عملکرد افراد اثر مثبت داشته باشد. این نتیجه با نتایج پژوهش ایمانی و همکاران (۲۰۱۲)، رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۳)، نوریخس (۱۳۷۶: ۴۸)، مرتضوی و همکاران (به نقل از رمضان‌نژاد، ۱۳۸۰: ۵۱)، ولدمن^۲ و همکاران (۲۰۱۳)، دووس^۳ (۲۰۱۲)، گو^۴ و همکاران (۲۰۱۱)، اسکالویکس (۲۰۱۰) و بسیاری از تحقیقاتی که در زمینه عوامل کسب رضایت شغلی انجام گرفته، منطبق است. در انتها می‌توان بیان کرد، از آن‌جا که عوامل مدیریت بر خود همپوشانی مثبتی با عوامل نگهدارنده شغلی دارند، توجه و اهتمام ورزیدن به رویکرد مدیریت بر خود بر عوامل نگهدارنده شغلی تأثیرگذار خواهد بود و کاهش نارضایتی را به دنبال دارد که نتیجه آن می‌تواند افزایش اثربخشی و کارایی باشد. پیشنهاد می‌شود با توجه به رابطه حاصل‌شده در این پژوهش و اهمیت نقش معلمان ورزش، مسئولین آموزش و پرورش جهت بالابردن مدیریت بر خود معلمان بالاختص معلمان تربیت‌بدنی، برنامه‌ریزی‌های لازم را مبذول نمایند تا شاهد تأثیر آن بر عوامل نگهدارنده شغلی و کاهش نارضایتی و شاید افزایش رضایتمندی باشند.

منابع

بهروز اسکویی، اکبر. (۱۳۷۴). بررسی و تعیین میزان رضایت شغلی کارشناسان شاغل در ستاد مرکزی بنیاد مستضعفان و جانبازان/انقلاب اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.

1 - Manz and Neck

2 - Veldman

3 - Devos

4 - Guo

- رمضان نژاد، رحیم. (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده شغل و عوامل استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور. رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- رمضانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهر علی؛ و سجادی، نصراله. (۱۳۸۳). مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی با دبیران غیر تربیت بدنی. حرکت، ۲۰، ۷۱-۵۵.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۷۰). نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر در رضایت شغلی و ترک خدمت. مطالعات مدیریت، ۱، ۳۹-۲۴.
- طاهری لاری، مسعود. (۱۳۷۲). بررسی تأثیر عوامل نگهدارنده شغلی بر ترک خدمت بالقوه کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- عطافر، علی؛ کتابی، سعیده؛ و مؤمنی نور آبادی، زهرا. (۱۳۹۰). تأثیر استراتژی‌های مدیریت بر خود بر سطح نوآوری دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۸)، ۱۱۱۲-۱۱۲۱.
- میناسیان، وازگن. (۱۳۸۸). آمار در تربیت بدنی و علوم ورزشی. چاپ اول، تهران، انتشارات علم و حرکت.
- نوربخش، مهوش. (۱۳۷۶). بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ. رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی.
- Basak, R. & Ghosh, A. (2011). *School Environment and Locus of Control in Relation to Job Satisfaction among School Teachers: A Study from Indian Perspective*. Social and Behavioral Sciences, 29, 1199 – 1208.
- Bishay, A. (1996). *Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method*. Journal of Undergraduate Sciences, 3, 147-154.
- Conger, J. (2001). *Training Leaders for the Twenty-first Century*. Human Resource Management Review, 3 (3), 203-218.
- Devos, C. Dupriez, V. & Paquay, L. (2012). *Does the social working environment predict beginning teachers' self-efficacy and feelings of depression?* Teaching and Teacher Education, 28, 206-217.
- Ellis, A. (1998). *The Basic Clinica Theory of Rational-Emotive Therapy*. New York, Springer-Verlag.
- Fryxell, G. & Godon, M. (1989). *Workplace justice and Job satisfaction as predictors of satisfaction with union & management*. Academy of management journal, 32(4), 851-866.
- Furnham, A. Forde, L. & Ferrari, K. (1999). *Personality and work motivation*. Personality and Individual Differences, 26, 1035–1043.
- Gerhardt, M. W. Rode, J.C. & Peterson, S.J. (2007). *Exploring Mechanisms in the Personality-Performance Relationship: mediating roles of self-management and situational constraints*. Personality and Individual Differences, 43, 134-135.
- Guo, Y., Justice, L., Sawyer, B., & Tompkins, V. (2011). *Exploring factors related to preschool teachers' self-efficac*. Teaching and Teacher Education, 27, 961-968.
- Hebert, D. (2010). *Effect of Self Management Training on Adherence to Therapeutic Exercise Regimens*. Master of Arts in Psychology, College of Science and Mathematics, California, Fresno.
- Imani, M., Arjmandnia, A., Afrooz, G., & Rajabi, M. (2012). *The study on relationship between organizational justice and job satisfaction in teachers working in general, special and gifted education systems*. Social and Behavioral Sciences, 46, 2900-2905.

- Inglis, S., Danylchuk, K., & Pastore, D. (1996). *Understanding Retention Factors in Coaching & Athletic Management Positions*. Journal of sport management, 10(3), 237-249.
- Kaw, J. (2013). *Self-Management and Support in Chronic Pain Subgroups: Integrative Review*. Journal for Nurse Practitioners, 9(2), 110-115.
- Kerr, S., & Jermier, J. (1978). *Substitutes or Leadership: Their Meaning and Measuremen*. Organizational Behavior & Human Performance, 22, 375-403.
- Maele, V., & Houtte, M. (2012). *The role of teacher and faculty trust in forming teachers' job satisfaction: Do years of experience make a difference?* Teaching and Teacher Education, 28, 879-889.
- Manz, C., & Neck, C. (2004). *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*. 3rd. ed. Pearson Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Mezo, P. (2005). *The Self- Control and Self-Management Scale (SCMS): A General Mesure of Self-Control and Self-Management Skills*, phdDissertation, HAWAI'I university.
- Mooney, P., Uhing, B. B., Reid, R., & Epstein, M. (2005). *A Review of Self Management Interventions Targeting Academic Outcome for Student with Emotional and Behavioral Disorders*. Journal of Behavioral, 14(3), 203-221.
- Neck, C., & Manz, C. (1996). *Thought Self Leadership: the impact of mental strategies training on employee behavior, cognition and emotion*. Journal of Organizational Behavior, 17, 445-67.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2010). *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations*. Teaching and Teacher Education, 26, 1059-1069.
- Surujlal, J., & Grobler, W. (2014). *Retaining Sport Coaches: A qualitative Assessment of Retention Strategies at Sport Clubs in South Africa*. Mediterranean Journal of Social Sciences, 5(2), 651-658.
- Veldman, I., Tartwijk, J., Brekelmans, M., & Wubbels, T. (2013). *Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: Four case studies*. Teaching and Teacher Education, 32, 55-65.
- Wellins, R.S., Byham, W. C., & Wilson, J. M. (1994). *Empowerd Teams: creating self directed work groups that improve quality productivity and participation*. San Francisco, Jossey-bass.
- Yank, v., Laurent, D., Plant, K., & Lorig, K. (2013). *Web-based self-management support training for health professionals: A pilot study*. Patient Education and Counseling, 90, 29-37.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

خمارباقی، سمانه؛ صباغیان راد، لیلا؛ امیرتاش، محمد علی؛ و پاداش، دنیا. (۱۳۹۳). سهم نسبی مهارت مدیریت بر خود در عوامل نگهدارنده شغلی: مطالعه موردی (دبیران تربیت بدنی شهرستان‌های استان تهران). نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۱)، ۱۳ - ۲۱.



Relative contributions of self-management skills in job retention factors: Case study of physical education teachers of Tehran province counties

Samane Khomar Baghi¹, Leyla Sabbaghiyan Rad², Ali Mohammad Amirtash³ and Donya Padash⁴

1 - M.A. in Sport Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch

2 – Assistant Professor in Faculty of Physical education & sport sciences, Islamic Azad University, Science and Research Branch

3 - Associate Professor in Faculty of Physical education & sport sciences, Islamic Azad University, Science and Research Branch

4 - Lecturer in Department of physical education & sport sciences, Zanjan University

Received: 14 January 2014

Accepted: 27 December 2014

Abstract

Objective: The purpose of this study was to determine the relative contributions of self-management skills in the job retention factors in physical education teachers of Tehran province counties.

Methodology: Statistical population of this study included 1719 physical education teachers of Tehran province counties. 315 teachers were selected as the sample population according to Morgan table using Random-Stratified sampling method. Data collecting implements were 2 Questionnaires of job retention factors of Inglis & et al (1996) and self-management of Mezo (2005). The content validity of the Questionnaires was confirmed by 12 expert professors of sport management and reliability of them was defined using Cronbach's alpha test ($\alpha=0.92$) and ($\alpha=0.84$). Multiple regression analysis was applied for analyzing the data.

Results: The multiple correlation coefficients implied a positive and significant relationship ($r=0.501$, $p=0.01$) between self-monitoring, self-evaluation and self-reinforcing with job retention factors. The results of multiple regression indicated that 25.1% of job hygienic factors variance was related to self-management parameters and self-monitoring was more important in anticipating job retention factors changes in comparison to other variables ($\beta=0.299$, $p=0.001$).

Conclusion: regarding to this study results, it seems that concentration and effort to self – management skill criteria as main anticipator of job retention factors among physical education teachers was very important factors.

Keywords: Self-monitoring, Self-evaluation, Self-reinforcement, Job retention factors, Self-management skills.

To cite this article:

Khomar Baghi, S., Sabbaghiyan Rad, L., Amirtash, A. M., & Padash, D. (2015). Relative contributions of self-management skills in job retention factors: Case study of physical education teachers of Tehran province counties. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 2(1), 13 - 21.