

بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران ورزشی با رضایت شغلی آنان

سمیه کمانی^{۱*}، علی زارعی^۲، فریده اشرف گنججویی^۲، فاطمه جعفری سیاوشانی^۱

۱- کارشناس ارشد تربیت بدنی

۲- استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

خلاصه

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران ورزشی با رضایت شغلی آنان در سازمانهای ورزشی بود. از پرسشنامه ویژگی های شخصیتی آراسترز و دی برون استین برای تعیین ویژگی های شخصیتی (موفقیت طلب، قدرت طلب و نیاز تعلق) و پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا برای تعیین رضایت شغلی استفاده شد. روایی پرسش نامه با نظر خواهی از صاحب نظران و با استفاده از همسانی درونی به دست آمد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ آزمون شخصیت به میزان ۰/۷۷ و آزمون رضایت شغلی ۰/۸۱ گزارش گردید. نمونه آماری متشکل از ۳۰۵ نفر از مدیران ورزشی بود که از طریق نمونه گیری طبقه ای - تصادفی از بین تمامی مدیران در سازمانها، فدراسیون ها، هیئت ها و سالن های ورزشی شهر تهران انتخاب شدند که با توجه به پرسشنامه های برگشتی و قابل استفاده، تعداد ۲۶۲ نفر (۸۵/۹ درصد) به عنوان نمونه آماری در این تحقیق شرکت داشتند. نتایج تحقیق نشان داد ویژگی شخصیتی قدرت طلبی و موفقیت طلبی مدیران با رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه مستقیم و معنا داری دارد در حالی که بین ویژگی شخصیتی نیاز تعلق با رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی ارتباط معنا داری وجود ندارد. متغیرهای دموگرافی مدیران مثل جنسیت، سن، تحصیلات و نوع مسئولیت (پست سازمانی) با میزان رضایتمندی شغلی مدیران رابطه معنا داری ندارد در حالی که میزان حقوق ماهیانه و سابقه کاری با میزان رضایتمندی رابطه معنا داری دارد.

واژگان کلیدی: ویژگیهای شخصیتی، رضایت شغلی، موفقیت طلب، قدرت طلب، نیاز تعلق

Study on the relation between Sport Managers' Personality Characters And Their Job Satisfaction

Kamani, S^{1*}, Zarei, A², Ashraf Ganjouei, F², Jafari Siavashani, F¹

1- (M.Sc.), Physical Education

2- Assistant Professor Islamic Azad University, Central Tehran Branch

Abstract

The present study was carried out aiming at investigating the relation between sport managers' personality characters with their job satisfaction at sport structures in order to offer some suggestions in relation to electing and appointing appropriate and qualified managers for various sport structures. The R. Stereitz & D. Brown Stein and Minnesota job satisfaction questionnaires were employed for determining the sport managers' personality characters (success seeker, power seeker, need of dependence) respectively. The questionnaire specify was determined via collecting comments of the scholars and using internal equalization method and the sensitivity of the questionnaire were determined via Alpha Korenbach of the personality test and the occupational satisfaction test in amount of. And /01 respectively. The statistical sample comprised of 234 sport managers selected via stratified random sampling out of all managers employed at sport organizations, federations, committees and halls in Tehran. The results of studying 565 usable questionnaires indicated a direct and significant relation between the personality characters of power seeking and success seeking with job satisfaction of sport structures' managers although no significant relation was found between personality character of need of dependence and sport structure managers' job satisfaction. Also, no relation was found among variables of gender, age, educational level and nature of responsibility (organizational post) with level of job satisfaction, however, monthly salary and years of services showed significant relation with managers' satisfaction.

Key words: Personality character, job satisfaction, success seeker, Power seeker, need of to belonging

* نویسنده مسئول: Somayehkamani@gmail.com

مقدمه

داشتست. از این رو انتخاب شخصیت مناسب فقط می تواند عملکرد شغلی بهتری را برای سازمان فراهم آورده و بر روی نگرش کارکنان نسبت به کارشان تاثیر گذاشته و رضایت شغلی مطلوبی را در بر داشته باشد (۱).

هندریکس (۲۰۰۰) می گوید که براساس مدل تئوریک اسمیت در رابطه با استرس و تحلیل رفتگی مربیانی که نمرات پایینی، درویژگی های شخصی وموفقیت های اجتماعی داشتند بسیار سخت کوش بودند واز سطح رضایت شغلی بالاتری برخورداربودند. به تبع آن این دسته ازافراد متعاقب سطوح رضایت بالای خود ازویژگی های فردی بالا و کاهش عملکرد شخصی پایین تری برخوردارند(۴).

جک هچوالدر(۲۰۰۶) معتقد است که شخصیت وابعاد مختلف آن نباید درمباحث مربوط به رضایت شغلی ناشی از محیط کاری نادیده گرفته شود. ابعاد مختلف شخصیت تا حدود زیادی می تواند برشرایط محیط کاری ورضایت شغلی عمومی کارکنان تا حدود زیادی به عوامل و شرایط محیط کاری وابسته است، سایر فاکتورها از جمله ابعاد مختلف شخصیتی فرد نیز در آن دخیل می باشد(۵).

گلدبرگ (۱۹۹۰) شخصیت را مجموعه صفات و رفتار منحصر به فرد و نسبتاً با ثبات می داند که مدیران در سطوح مختلف مدیریتی در تصمیمات، رفتارهای مدیریتی و در هنگام برخورد با دیگران از خود نشان می دهند. شخصیت ویژگیهایی است که فرد را قادر به ایجاد ارتباط با دیگران می سازد. مفهوم شخصی از آن جهت برای مدیریت اهمیت دارد که نقش عمده ای درادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد(۳).

مطالعه کریسیتنا(۱۹۹۱) نشان داد که تعداد مدد کارانی که در بخش خصوصی استخدام شده اند درمقایسه با بخش دولتی بیشتر بوده و تفاوت معنی داری در بین رضایت شغلی مدد کاران بخش خصوصی درمقایسه با بخش دولتی دیده نشد. تعارض نقش، فقدان راحتی و عدم رضایت نسبت به پاداشهای پرداختی عوامل مهم در رضایت شغلی مدد کاران بود(۹).

حمید سلطانی (۱۳۸۵) نشان داد که، کارکنان جامعه تحت بررسی از میزان رضایت شغلی درمقوله نسبتاً راضی قراردارند، بین رضایت شغلی با متوسط حقوق ماهانه و سطح تحصیلات کارکنان جامعه تحت بررسی، ارتباط مثبت وجود دارد ولی این ارتباط از نظر آماری معنی دار نمی باشد؛ بین رضایت شغلی وسابقه خدمت کارکنان جامعه تحت بررسی، ارتباط منفی وجود دارد ولی این ارتباط از نظر آماری معنی

نیروی انسانی دارای انگیزه مطلوب برای اجرای وظایف، یکی از مهمترین عوامل بهره وری است. به بیان دیگر انگیزه های مدیران، پایه های کاری و اثر بخشی را در سازمان تشکیل داده و موجب افزایش روحیه و رضایت شغلی می گردد. وقتی در مورد رضایت شغلی مدیران بحث می شود ذکر این نکته که مدیران با نیازهای کاملاً متفاوتی وارد سازمان می شوند بسیار مهم است. برخی مدیران اساساً با پول راضی می شوند و برخی دیگر تنها به فکر ارضای حس امنیت خود هستند. از آنجا که در نظر گرفتن تفاوت های فردی در سازمان امر بسیار مهمی است، باید ابعاد شخصیتی مدیران را در سازمانها مد نظر قرار داد تا بدینوسیله بتوان انگیزه های لازم را برای بالابردن کارایی و اثر بخشی در سازمان فراهم آورد.

در مورد ابعاد شخصیتی مدیران، دانشمندان نظرات گوناگونی ارائه و تقسیم بندی های مختلفی کرده اند. از جمله این نظرات می توان به تحقیق گسترده دو تن از دانشمندان به نام های "جان اتکینسن"^۱ و "دیوید مک کلاند" اشاره نمود. آنها ضمن مطالعات خود در مورد ابعاد شخصیتی مدیران وجنبه های مرتبط با آن، مدیران را براساس نیاز غالب آنان به سه دسته "موفقیت طلب"، "قدرت طلب" و "افراد با نیاز تعلق" تقسیم نموده اند. هریک از این سه دسته شخصیت به شیوه خاصی رفتار می کنند، توانایی ها ومهارت های رفتاری منحصر به فردی دارند ودر نهایتاً نیازهای متفاوتی نیز دارا هستند. به طور کلی مدیران با شخصیت موفقیت طلب به شدت تمایل به برتری و پیشی گرفتن نسبت به دیگران و همواره به دنبال اخذ بازخورد سریع از نتایج کارشان هستند، مدیران قدرت طلب به موفقیت های سازمانی اهمیت بیشتری می دهند و در تصمیمات خود قاطع و به طور جدی از قوانین ومقررات سازمان تبعیت می کنند و در مقابل مدیران با نیاز تعلق بالا علاقه مند به برقراری و حفظ رابطه دوستانه با کارمندان هستند و نسبت به تبعیت از قوانین ومقررات سازمان تعهد خواستی از خود نشان نمی دهند. (۲،۶).

هر چه سازگاری و تناسب بین شخصیت و شغل بیشتر باشد، رضایت شغلی بیشتری را در پی خواهد داشت و هر چه این سازگاری و هم خوانی کمتر باشد رضایت شغلی کمتر بوده، آثار و تبعات منفی متعددی را در سازمان به دنبال خواهد

1- John Etkeensen.

2-David Mack Cland.

رضایت شغلی ۸۱٪ گزارش گردید. نمونه آماری آن متشکل از ۳۰۵ نفر از مدیران ورزشی بود که از طریق نمونه گیری طبقه ای - تصادفی از بین تمامی مدیران در سازمانها، فدراسیون ها، هیئتها و سالن های ورزشی شهر تهران انتخاب شدند و پرسشنامه برای ایشان ارسال شد. از پرسشنامه های ارسالی تعداد ۲۶۲ پرسشنامه (۸۵/۹ درصد) برگشت داده شد و در محاسبات و تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد.

یافته ها

۵۹/۵ درصد مدیران مورد مطالعه مرد و ۴۰/۵ درصد مدیران زن بوده اند. از بین این تعداد ۱۸/۳ درصد را مدیران ارشد، ۴۰/۱ درصد را مدیران میانی و ۴۱/۶ درصد را مدیران رده پایین تشکیل داده اند.

جدول ۱ نشان می دهد، اکثریت مدیران از شغل خود رضایت نسبی داشته اند. حدود ۲۸ درصد رضایت شغلی زیادی ابراز کرده اند در حالی که حدود ۷ درصد از شغل خود چندان راضی نبوده اند. زنان، مدیران ارشد، مدیران با تحصیلات بالاتر از لیسانس و سابقه کار بالاتر از ۱۵ سال بیش از سایرین از شغل خود راضی بوده اند.

جدول ۲ نشان می دهد، بین میزان رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی ورده های مدیریتی تفاوت معنا دار وجود ندارد ($P > 0.05$). بنابراین فرض صفر را پذیرفته و نتیجه می گیریم رضایت شغلی متأثر از رده مدیریتی در سازمان های ورزشی نیست.

جدول ۳ نشان می دهد که، بین جنسیت، تحصیلات، نوع استخدام، رده مدیریتی و وضعیت تاهل با رضایت شغلی مدیران رابطه معنا دار وجود ندارد ($p > 0.05$). از سوی دیگر نتیجه آزمون کای - اسکور نشان داد رضایت شغلی متأثر از میزان حقوق و سابقه کار مدیران سازمان های ورزشی بوده است. همانگونه که یافته های توصیفی نشان داد مدیران ارشد که دریافتی ماهانه بیشتری نیز دارند رضایت بیشتری از شغل خود ابراز کرده اند. بنابراین فرض صفر برای این دو متغیر رد می شود ($p < 0.05$).

جدول ۴ نشان می دهد، بین رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی مدیران سازمان های ورزشی همبستگی به میزان حدود ۰/۳۱ وجود دارد. سطح معنی داری جدول، حاکی از معنا داری رابطه بین این دو متغیر است ($P < 0.05$). بنابراین می توان رضایت شغلی را به طور معنا داری متأثر

دار نیست. بین رضایت شغلی با جنسیت، نوع رشته تحصیلی و نوع استخدام کارکنان جامعه تحت بررسی ارتباط وجود دارد (۱۰).

محمد رضا کرامتی (۱۳۸۴) نشان داد بین ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشگاه نظیر نوع رشته تحصیلی، تجربه کاری، مدرک تحصیلی، مسئولیت اجرایی با رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد این رابطه در خصوص ویژگی های مربوط به نوع رشته تحصیلی به مراتب معنی دار تر بود. نتایج حاکی از آن بود که بین ویژگی های شخصیتی بر حسب جنسیت و تجربه کاری با رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری مشاهده نشد (۷).

محمد علی رستمی کیسمی (۱۳۸۴) نشان داد که، مربیان ورزشی از میزان رضایت شغلی در مقوله نسبتاً "راضی" قرار دارند، بین رضایت شغلی با متوسط حقوق ماهانه و سطح تحصیلات مدیران ورزشی، ارتباط مثبت وجود دارد ولی این ارتباط از نظر آماری معنی دار نمی باشد؛ بین رضایت شغلی و سابقه خدمت مدیران ورزشی، ارتباط منفی وجود دارد ولی این ارتباط از نظر آماری معنی دار نیست. بین رضایت شغلی با جنسیت، نوع رشته تحصیلی و سابقه مدیریت ارتباط وجود دارد (۹). اگر چه شناخت ویژگی های شخصیتی در آگاهی و شناخت شیوه های مدیریتی، بروز رفتار و شیوه های نفوذ مدیران بر زیرستان کمک می کند، سوال اساسی که می بایست بدان پاسخ داد این است که رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران ورزشی با رضایت شغلی آنان در سازمان های ورزشی وجود دارد؟ در پژوهش حاضر سعی بر آن شده رابطه ویژگی های شخصیتی (موفقیت طلبی، قدرت طلبی و نیاز تعلق) با رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی را ارزیابی شود.

روش شناسی

در این پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده شد. ابزار اندازه گیری مشتمل است بر پرسشنامه ویژگی های شخصیتی آراسترتز و دی برون استین برای تعیین ویژگی های شخصیتی (موفقیت طلب، قدرت طلب و نیاز تعلق) مدیران و پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا برا تعیین رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی استفاده شد. روایی پرسشنامه با نظر خواهی از صاحب نظران و با استفاده از همسانی درونی به دست آمد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ آزمون شخصیت به میزان ۰/۷۷ و آزمون

گزارش کرده اند همسو بود. از سوی دیگر در این تحقیق مشاهده شد که رضایت شغلی بامدرک تحصیلی و پست مدیریتی ارتباط معنی داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات جهرمی (۱۳۸۶) و هندریکس (۲۰۰۰) که همگی ارتباط معنی دار و مثبتی میان رضایتمندی شغلی با سطح تحصیلات و پست سازمانی گزارش کرده اند همسو نبود. اما با تحقیق سلطانی (۱۳۸۵) که او هم عدم رابطه معنی دار بین این دو متغیر را به دست آورده هم خوانی دارد. علیرغم نتیجه حاصل از تحقیق، از آن جا که با افزایش سطح تحصیلی امکان ارتقای شغلی مدیران بیشتر فراهم می شود و می تواند یکی از مولفه های تاثیر گذار بر رضایت شغلی را تقویت نماید، عدم ارتباط معنی دار میان این دو متغیر زیاد منطقی به نظر نرسیده و بررسی های دقیق تر ی در این زمینه مورد نیاز می باشد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین ویژگی های شخصیتی قدرت طلبی و موفقیت طلبی با رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنی داری وجود دارد. بنابراین می توان گفت که ویژگی قدرت طلبی و موفقیت طلبی که به عنوان ویژگی های شخصیتی مدیران سازمان های ورزشی در این تحقیق در نظر گرفته شده است با رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه مستقیم و معنی داری دارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات کرامتی و همکاران (۱۳۸۴)، جهرمی (۱۳۸۶) و جملیچ و گیت (۱۹۹۸) که معتقد اند خصوصیات شخصیتی بر رضایت شغلی مدیران تاثیر معنی داری دارد، همسو بود. همچنین با تحقیقات نریمانی (۱۳۸۶)، شعبانی و همکاران (۱۳۸۳) و والتر جیملیچ (۱۹۹۸) عنوان کردند که بین خصوصیات شخصیتی با رضایت شغلی مدیران ارتباط معنی داری وجود ندارد همسو نبود. می توان علت آن را تفاوت در جامعه آماری تحقیقات دانست زیرا در تحقیقات آن ها جامعه آماری تنها به مدیران ستادی اختصاص پیدا کرده بود و مدیران میانی و عملیاتی مورد بررسی قرار نگرفته بود. در حالی که بین نیاز تعلق و رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنی داری وجود ندارد. بنابراین می توان گفت که حس نیاز تعلق که به عنوان یک ویژگی شخصیتی مدیران

از ویژگی های شخصیتی مدیران دانست. بنابراین فرض صفر رد می شود.

جدول ۵ نشان می دهد، بین موفقیت طلبی و رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی ارتباط مستقیم به میزان ۰/۳۷ وجود دارد. سطح معنی داری جدول فوق حاکی از معنا دار بودن این ارتباط می باشد ($P < 0.05$). بنابراین فرض صفر رد می شود و نتیجه می گیریم رضایت شغلی متأثر از حس موفقیت طلبی مدیران سازمان های ورزشی است.

یافته های جدول ۶ نشان می دهد، بین قدرت طلبی و رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه مستقیم به میزان ۰/۲۷۸ وجود دارد. سطح معنی داری در جدول فوق حاکی از معنی داری رابطه میان دو متغیر است. بنابراین فرض صفر را رد کرده و نتیجه می گیریم رضایت شغلی و حس قدرت طلبی مدیران سازمان های ورزشی به طور معنی دار به یکدیگر مرتبط هستند ($P < 0.05$).

بر اساس یافته های جدول ۷ می توان فرض صفر را پذیرفت و نتیجه گرفت بین نیاز تعلق و رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی ارتباط معنی دار وجود ندارد ($P > 0.05$). بنابراین می توان گفت حس نیاز تعلق مدیران در رضایت شغلی آنان تاثیر ندارد.

بحث و نتیجه گیری

یکی از عوامل که در انتخاب مدیران بررسی خصوصیات شخصیتی آنان است. بسیاری از محققان مطالعات و تحقیقات خود را در خصوص ویژگی های فردی و شخصیت انسان پیرامون صفات موفقیت طلبی، قدرت طلبی و نیاز تعلق متمرکز کرده اند. بر اساس نتایج تحقیق بین ویژگی های فردی با رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی ارتباط معنی داری وجود دارد. یافته ها نشان داد که رضایت شغلی مدیران متأثر از میزان حقوق و سابقه کار است. به این معنی که با افزایش میزان حقوق و سابقه کار سطح رضایتمندی مدیران افزایش می یابد. این نتیجه با نتایج تحقیق بیرجندی (۱۳۸۵) که در مقایسه رضایت مندی مدیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی بین این دو متغیر ارتباط معکوس پیدا کرده است همسو نبود. شاید دلیل این ناهمسویی را بتوان در نوع ابزار اندازه گیری به کار گرفته شده دانست. اما با نتایج تحقیقات کرامتی و همکاران (۱۳۸۴)، جهرمی (۱۳۸۶) که بین سابقه و تجربه کاری با رضایت شغلی رابطه معنی دار

جدول ۲. بین میزان رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی و رده های مدیریتی تفاوت معنی دار وجود ندارد.

منابع تغییر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
بین گروهی	۴۶۵/۷	۴	۱۱۶/۴۳۵	۰/۸۲۱	۰/۵۱۳
درون گروهی	۳۰۶۴۶۰/۶۷	۲۵۷	۱۴۱/۸۷	-	-
مجموع	۳۶۹۲۶/۳۷	۲۶۱	-	-	-

جدول ۳. رابطه ویژگی های فردی و رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنا دار وجود ندارد.

متغیرها	مقدار آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری
جنسیت و رضایت شغلی	۲/۴۴۳	۴	۰/۶۵۵
وضعیت تاهل و رضایت شغلی	۷/۵۸	۴	۰/۱۰۸
میزان تحصیلات و رضایت شغلی	۲۳/۰۴۹	۱۲	۰/۱۱۲
سابقه کار و رضایت شغلی	۳۳/۹۵۲	۱۲	۰/۰۰۱
نوع استخدام و رضایت شغلی	۱۵/۴۹۴	۱۲	۰/۲۱۶
میزان حقوق و رضایت شغلی	۴۲/۲۴۶	۱۲	۰/۰۰۰
رده مدیریت و رضایت شغلی	۱۲/۸۳	۱۲	۰/۶۸۵

جدول ۴. رابطه ویژگی های شخصیتی و رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنی دار وجود ندارد.

شاخص	ضریب همبستگی	تعداد نمونه	سطح معنی داری	نتیجه
مقدار	۰/۳۰۷	۲۶۲	۰/۰۰۰	معنی دار است

جدول ۵. همبستگی بین موفقیت طلبی و رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنی دار وجود ندارد.

شاخص	ضریب همبستگی	تعداد نمونه	سطح معنی داری	نتیجه
مقدار	۰/۳۷۳	۲۶۲	۰/۰۰۰	معنی دار است

جدول ۶. همبستگی بین قدرت طلبی و رضایت شغلی مدیران ورزشی رابطه معنی دار وجود ندارد.

شاخص	ضریب همبستگی	تعداد نمونه	سطح معنی داری	نتیجه
مقدار	۰/۲۷۸	۲۶۲	۰/۰۰۰	معنی دار است

جدول ۷. همبستگی بین نیاز تعلق و رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی رابطه معنی دار وجود ندارد.

شاخص	ضریب همبستگی	تعداد نمونه	سطح معنی داری	نتیجه
مقدار	۰/۰۸۹	۲۶۲	۰/۱۵۱	معنی دار نیست

منابع

1. Durak Aysegul . Type – A Personality and Job satisfaction : Two Scales for Job Stress and Health Psychology Reserch. Turkish Journal of Psychiatry.2006.
2. Jan.Rukhsana Job satisfaction Amongst Employees at A Public Health Institution in The Western Cape . Jornal of Economics Ihterature classification. 2005.
3. Jon . Mery . Job satisfaction Among Academic Cordinators of Clnhchal Education in Physical Therapy. Jornal Physical Therapy.1985.
4. Tsigilis , Nikolaos . Job satisfaction and burnout among Greek early educators : A comparision between public and private sector employees . Academic Journals . 2006.
5. Tsigilis , Nikolaos . Job satisfaction and burnout among Greek early educators : A comparision between public and private sector employees . Academic Journals . 2006.
6. کرامتی، محمد رضا ، رابطه ویژگی های شخصیتی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان ، ۱۳۸۴ پایان نامه کارشناسی ارشد ، تربیت بدنی و علوم ورزشی ، دانشگاه تهران.
7. نوربخش، مهوش ، بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز ، ۱۳۸۲، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز.
8. محمد علی رستمی کیسمی ، رضایت شغلی و ارتباط آن با برخی از ویژگی های فردی مربیان ورزشی باشگاه های شهرشهرت ، ۱۳۸۴، پایان نامه کارشناسی ارشد ، تربیت بدنی و علوم ورزشی ، دانشگاه شهید بهشتی.
9. محمد سلطانی ، توصیف میزان رضایت شغلی و ارتباط آن با برخی ویژگی های فردی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران ، ۱۳۸۴، پایان نامه کارشناسی

سازمان های ورزشی در این تحقیق در نظر گرفته شده است بر رضایت شغلی مدیران سازمان های ورزشی تاثیری ندارد. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات نریمانی (۱۳۸۶)، شعبانی و همکاران (۱۳۸۳) و والتر جیملیچ (۱۹۹۸) عنوان کردند که بین خصوصیات شخصیتی با رضایت شغلی مدیران ارتباط معنی داری وجود ندارد همسو بود. البته باید به این نکته اشاره کرد که در تحقیقات حاضر ویژگی های برون گرایی و درون گرایی مدیران به عنوان ویژگی های شخصیتی در نظر گرفته شده بود، از آنجایی که ویژگی نیاز تعلق اختصاص به افراد با ویژگی شخصیتی برون گرایی دارد نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات همسو بود. همچنین تحقیقات جهرمی (۱۳۸۶) و کشانی (۱۳۸۰) با تحقیق حاضر همسو نبودند .

اگرچه نتایج این تحقیق در بسیاری موارد با نتایج تحقیقات مشابه هم خوانی داشته است ، اما به نظر می رسد در زمینه بررسی و شناخت ویژگی های شخصیتی مدیران سازمان های ورزشی و تاثیر آن بر میزان رضایتمندی شغلی آنان نیازمند انجام تحقیقات بیشتر و دقیق تر هستیم.

با این همه با مروری بر ادبیات تحقیق و نیز یافته های تحقیق حاضر می توان این گونه نتیجه گرفت که از میان عوامل و ویژگی های فردی ، سن ، جنسیت ، تحصیلات و نوع مسئولیت (پست سازمانی) در میزان رضایتمندی شغلی مدیران تاثیر گذار نیست در حالی که میزان حقوق ماهیانه و سابقه و تجربه کاری به طور معنی دار در میزان رضایتمندی مدیران موثر است. با توجه به این که درصد کثیری از مدیران موفقیت طلب بوده اند به این معنی که در دسترسی به هدف شغل و هدف برایشان از اهمیت ویژه ای برخوردار است ، به نظر می رسد افزایش سابقه کار می تواند در شناخت هرچه بیشتر آنان به موانع و مشکلات و افزایش توانایی آنان در رفع مشکلات و در نتیجه افزایش موفقیت موثر باشد. از سوی دیگر درآمد ماهیانه بیشتر، باعث می شود در دنیای امروز که شرایط اقتصادی خاصی بر کشور ما حاکم است ، کسب درآمد بیشتر باعث تمرکز بیشتر مدیران بر کار و فراغت آنان از مشکلات اقتصادی خانواده باشد که این خود بهره وری مدیران و در نتیجه بهبود عملکرد آنان را که تاثیر بی بدیلی بر میزان رضایت شغلی آنان دارد را باعث شود.

ارشد، تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید
بهشتی.