

عنوان مقاله:

بررسی رابطه رضایت شغلی مربیان ورزش با سطح نیازهای آنها بر اساس نظریه مازلو در خراسان جنوبی

نویسندگان:

دکتر سید محمد حسین رضوی - استاد یار دانشگاه مازندران

تلفن همراه ۰۹۱۱۱۲۱۵۴۵۷ - Razavismh@yahoo.com

سید عماد حسینی - دانشجوی دکترا (دانشگاه تربیت مدرس) - عضو هیئت علمی دانشگاه شمال

تلفن همراه ۰۹۱۱۳۲۵۰۱۷۷ - e.hoseini@shomal.ac.ir

جلیل عابدینی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شمال

تلفن همراه ۰۹۱۵۳۶۳۹۴۰۲ - jalil_abedini@yahoo.com

چکیده:

هدف تحقیق، بررسی رابطه رضایت شغلی مربیان ورزش با سطح نیازهای انگیزشی آنها بر اساس نظریه مازلو در خراسان جنوبی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه مربیان ورزش استان خراسان جنوبی به تعداد ۵۰۸ نفر و نمونه آماری به تعداد ۲۱۷ نفر تشکیل می دادند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه تعیین نیازهای کارکنان، پرسشنامه سنجش رضایت شغلی (JDI) به ترتیب با اعتبار $\alpha = 0.86$ و $\alpha = 0.89$ بود. برای تجزیه و تحلیل یافته های این تحقیق از آزمونهای ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن و مجذور کای در سطح ($p < 0.05$) استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد رضایت شغلی مربیان ورزش در حد بالاتر از متوسط قرار دارد و اولویت نیازهای انگیزشی آنها به ترتیب عبارت است از نیازهای اجتماعی، نیازهای احترام، نیازهای ایمنی، نیازهای خودشکوفایی و نیازهای فیزیولوژیکی. همچنین مشخص گردید که بین رضایت شغلی با نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی رابطه معنی دار منفی و با نیاز احترام رابطه معنی دار مثبت وجود دارد ولی بین رضایت شغلی با نیازهای اجتماعی و خودشکوفایی رابطه معنی داری وجود ندارد ($p < 0.05$).

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، انگیزش، نیاز، آبراهام مازلو، مربیان ورزش

Abstract:

The Objective of this research was to investigate the relationship of job satisfaction for sport trainers and the level of their requirements according to Maslow in South Khorasan. The method of the study was descriptive. Data was collected through the questionnaire. The questionnaire reliability and validity were achieved by the researchers and other. 508 sport trainers were selected as population. Both questionnaires were completed for the objective of the research.

Data analysis was done using Spearman correlation coefficient and chi-square for the analysis of data, SPSS (13), and Excel 2003 software were used.

Following data analysis, the following results obtained:

- 1- There is a relation between Job Satisfaction and Physiological Needs ($p \leq 0/05$).
- 2- There is a relation between Job Satisfaction and Safety Needs ($p \leq 0/05$).
- 3- There is a relation between Job Satisfaction and Esteem Needs ($p \leq 0/05$).
- 4- There is no relation between Job Satisfaction and Social Needs ($p \leq 0/05$).
- 5- There is no relation between Job Satisfaction and Self Actualization Needs ($p \leq 0/05$).

Key word:

Job Satisfaction - Motivation - Need - Abraham Maslow - Sport Trainer

مقدمه:

نیروی انسانی مهمترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمان ها بحساب می آید. توجه به احساسات و ادراکات نیروی انسانی، از جمله عواملی است که در بقای سازمانها، بسیار مؤثر است. همه چیز در گرو کار و اندیشه انسان قرار می گیرد. رفتار انسان با چنین جایگاهی، تابعی از نگرشهای اوست. لذا توجه به روحیات و شناخت نگرش های نیروی شاغل در هر سازمانی، از ضرورت والایی برخوردار است(۱۴).

ارضاء نیازها و بالاخص ارضاء عالی ترین نیاز (خودشکوفایی یا تحقق خویشتن) باعث می شود فرد دراصلاح سازمان، جامعه و خویش فعالانه تلاش نماید(۱۱). لذا مدیران با وضعیت سنجی و شناخت اولویت نیازهای کارکنان می توانند متناسب با سطح نیازهای کارکنان واکنش های مدیریتی مناسب را به کار گرفته و در این راستا گام های مؤثر بردارند. تئوری سلسله مراتب نیازهای^۱ مازلو، یک چارچوب انگیزشی کاربردی برای مدیران ارائه می کند. این نیاز های انگیزشی از نیاز های فرو مرتبه به نیاز های بلند مرتبه عبارتند از نیازهای فیزیولوژیکی^۲، نیازهای ایمنی^۳، نیازهای تعلق اجتماعی^۴، نیازهای احترام^۵ و نیازهای خودشکوفایی^۶. مازلو معتقد است که ارضاء نیازها نه فقط موجب نگهداری فرد در سازمان و شغل می شود بلکه رضایتمندی او را فراهم می کند(۳). رضایت شغلی از جمله عوامل تأثیرگذار بر عملکرد، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک شغل، سلامت جسمی و روانی، تعهد سازمانی و جو سازمانی می باشد(۱۵، ۱۹). به همین خاطر اندیشمندان علم مدیریت منابع انسانی معتقدند که چنانچه نیازهای واقعی و اساسی کارکنان در سازمان به درستی درک و بها داده نشود و مدیران در صدد ارضاء آنها نباشند، بهروری در سازمان کاهش می یابد (۹) .

نقطه شروع یک رفتار، وجود یک نیاز تأمین نشده می باشد. نیاز کمبودی است که توسط فرد احساس می شود و باعث می شود فرد در صدد پیدا کردن راهی جهت رفع آن برآید. در این بین انگیزه فرد برای ارضاء نیاز نقش مهمی بازی می

^۱ . Hierarchy of needs theory

^۲ .Physiological Needs

^۳ . Safety Needs

^۴ . Social Needs

^۵ . Esteem Needs

^۶ . Self Actualization Needs

کند. در سازمان، ارضاء نیازهای فردی که با اهداف سازمان سازگار و در یک راستا قرار دارند، باعث افزایش تلاش و فعالیت فرد می گردد(۱۰).

یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است به گونه ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد. بدین معنی که سخت تر تلاش نمایند، بطور منظم در محل کار حاضر شوند و برای عملی شدن هدف ها و تصمیم های سازمان کوشش نمایند. رابطه تأمین نیازها با انگیزش و رضایت شغلی از مسائل اساسی مدیریت به حساب می آید و تحقیق و ارزیابی در این خصوص در سازمانها امری مهم تلقی می گردد. سازمان به مثابه یک موجود زنده و پویا با محیط در تعامل قرار دارد و هر چه سازمان بزرگتر و پیچیده تر باشد نیاز به توجه بیشتری دارد. تربیت بدنی در پیشرفت جوامع نقش مهمی بازی کرده و سازمانهای ورزشی به لحاظ پیچیدگی های خاص خود ملاحظات ویژه ای را طلب می کنند. مربیان ورزش یکی از ارکان مهم توسعه تربیت بدنی و ورزش به شمار می روند. صرفاً داشتن حرفه مربیگری، دال بر آن نیست که یک مربی بتواند به تمامی وظایف و مسؤلیتهای حرفه خویش جامه عمل بپوشاند، بلکه انجام مطلوب این نقش، مستلزم داشتن انگیزه ای بس قوی و نیرومند از طرف آنان می باشد و این میسر نمی شود مگر آنکه مربیان از شغل خود رضایت داشته باشند و ریشه رضایت و نارضایتی آنها در این شغل، چه بسا در میزان ارضای نیازهای آنان قرار داشته و بی توجهی به برطرف نمودن این نیازها، نتیجه ای جز داشتن مربیان فاقد انگیزه و نراضی، نمی تواند در بر داشته باشد(۷). در ارزیابی عملکرد ادارات کل تربیت بدنی استانهای کشور در سال ۱۳۸۵ و رده بندی عملکرد این ادارات از سوی سازمان تربیت بدنی، وضعیت نامناسب خراسان جنوبی، محققین را برآن داشت تا با بررسی برخی از عوامل تأثیرگذار بر کارایی و بهروری سازمان ها بالاخص سازمانهای ورزشی که نیروی انسانی در آنها از جایگاه ویژه ای برخوردار است، برخی از علل و عوامل احتمالی این وضعیت نامطلوب را مورد ارزیابی قرار دهند.

روش شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر از نوع زمینه یابی است که جمع آوری اطلاعات از طریق مطالعات میدانی صورت گرفت. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه تعیین نیازهای کارکنان(۲)، پرسشنامه سنجش رضایت شغلی(JDI) و پرسشنامه ویژگیهای شخصی

استفاده گردید. ضریب پایایی پرسشنامه های مذکور از طریق یک مطالعه مقدماتی بر روی ۱۰ درصد نمونه به تعداد ۲۲ نفر از مربیان ورزش استان خراسان جنوبی و از طریق آلفای کرونباخ محاسبه گردید. ضریب پایایی پرسشنامه تعیین نیازهای کارکنان $\alpha = 0.86$ و پرسشنامه سنجش رضایت شغلی (JDI) $\alpha = 0.89$ به دست آمد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را کلیه مربیان ورزش زن و مرد در استان خراسان جنوبی که با هیأت های ورزشی این استان در سال ۱۳۸۵ همکاری داشته اند، تشکیل می دهند. تعداد کل جامعه ۵۰۸ نفر میباشد که از این تعداد، مربیان زن ۱۶۴ نفر و مربیان مرد ۳۴۴ نفر را شامل می شوند. حجم نمونه مناسب بر طبق جدول مورگان ۲۱۷ نفر است که شامل ۷۰ مربی زن و ۱۴۷ مربی مرد می باشد. این تعداد بر اساس روش نمونه گیری طبقه ای نسبی انتخاب شده اند. (لازم به ذکر است که مربی ورزش به افرادی اطلاق می شود که دارای گواهینامه رسمی و معتبر مربیگری از فدراسیونهای کشور در یکی از رشته های ورزشی باشند و به دو گروه فعال که در سال جاری حداقل در یکی از رشته های ورزشی سمت مربیگری را بر عهده داشته اند و غیر فعال تقسیم می شوند).^۷

تعداد پرسشنامه های ارسالی در مربیان زن (۷۰ پرسشنامه) و در مربیان مرد (۱۴۷ پرسشنامه) می باشد. تعداد پرسشنامه های دریافتی در مربیان زن (۶۶ پرسشنامه، ۹۴ درصد) و در مربیان مرد (۱۳۶ پرسش نامه، ۹۳ درصد) می باشد. همچنین در کل آزمودنی ها، پرسشنامه های ارسالی (۲۱۷ پرسشنامه) و پرسشنامه های دریافتی (۲۰۲ پرسش نامه، ۹۳ درصد) می باشد. در تجزیه و تحلیل داده ها ۲۰۲ نفر به عنوان نمونه مد نظر بوده اند.

برای تجزیه و تحلیل یافته های این تحقیق از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن و مجذور کای در سطح ($p < 0.05$) استفاده گردید. تمام این تجزیه و تحلیل ها با استفاده از نرم افزار پیشرفته SPSS 13 و با سطح احتمال خطا پذیری ($p < 0.05$) انجام گرفت.

نتایج و یافته های پژوهش:

نتایج تحقیق در خصوص جنسیت نشان داد:

از مجموع ۲۰۲ نفر نمونه تحقیق ۳۳ درصد زن و ۶۷ درصد مرد بودند.

^۷- سازمان تربیت بدنی، (۱۳۸۵)، دفترچه تعاریف پیشنهادی سازمان تربیت بدنی، مدیریت آمار و فن آوری اطلاعات، ص ۲۰.

جدول ۱. توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب جنسیت

آزمودنی ها	فراوانی	درصد فراوانی	آزمودنی ها	فراوانی	درصد فراوانی
زن	66	33	مرد	136	67

نتایج تحقیق در خصوص سن نشان داد:

میانگین سنی مریبان در حدود 37 سال و با پراکندگی 9/785 توزیع شده است. بالاترین سن 65 سال و پایین ترین سن 21 سال و دامنه پراکندگی آنها 44 سال میباشد.

جدول ۲. توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب سن

آزمودنیها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	دامنه
نمونه	202	37	9/785	65	21	44

نتایج تحقیق در خصوص سطح تحصیلات نشان داد:

18 درصد مریبان ورزش در سطح دیپلم (37 نفر)، 30 درصد در سطح فوق دیپلم (61 نفر) و 52 درصد در سطح لیسانس (104 نفر) می باشد.

جدول ۳. توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب مدرک تحصیلی

آزمودنیها	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
نمونه	دیپلم	37	18
	فوق دیپلم	61	30
	لیسانس	104	52

نتایج تحقیق در خصوص سابقه مربیگری نشان داد:

میانگین سابقه مربیگری آزمودنیها 14 سال می باشد که با پراکندگی 9/74 توزیع شده است. بالاترین سابقه مربیگری 44 سال و پایین ترین سابقه مربیگری 1 سال و دامنه پراکندگی 43 سال می باشد.

جدول ۴. توزیع فراوانی نمونه آماری بر حسب سابقه مربیگری

آزمودنیها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل	دامنه
کل آزمودنیها	202	14	9/74	44	1	43

نتایج تحقیق در خصوص نیازهای انگیزشی نشان داد:

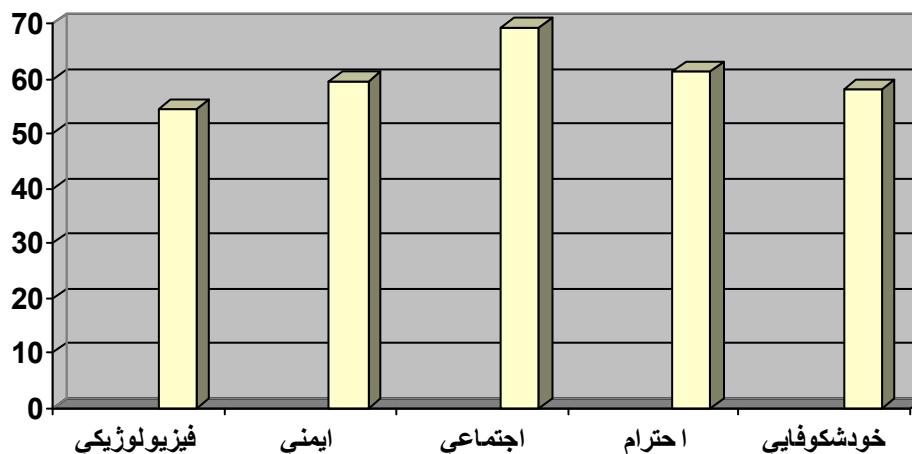
اولویت نیازهای انگیزشی مربیان ورزش استان خراسان جنوبی به ترتیب عبارت است از: نیازهای اجتماعی، نیازهای احترام، نیازهای ایمنی، نیازهای خودشکوفایی و نیازهای فیزیولوژیکی.

نتایج تحقیق در خصوص رضایت شغلی نشان داد:

رضایت شغلی مربیان ورزش به صورت کلی در حد بالاتر از متوسط قرار دارد و اولویت رضایتمندی از زیر فاکتورهای رضایت شغلی به ترتیب عبارت است از: کار، همکار، سرپرست، ارتقاء و حقوق.

جدول ۵. میانگین نیازهای انگیزشی مربیان ورزش

نیاز خودشکوفایی	نیاز احترام	نیاز اجتماعی	نیاز ایمنی	نیاز فیزیولوژیک
57/94	61/38	69/20	59/41	54/28



نمودار ۱. میانگین نیازهای انگیزشی مربیان ورزش

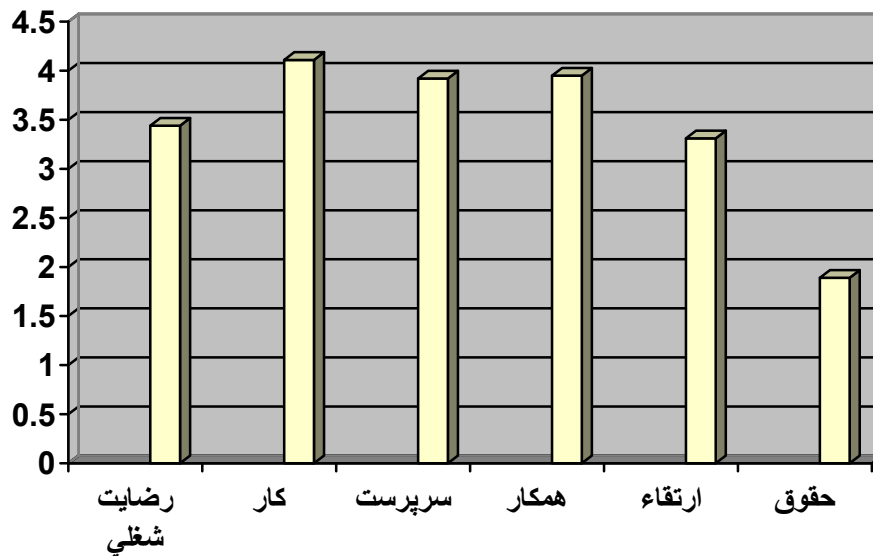
نتایج تحقیق در خصوص رضایت شغلی نشان داد:

رضایت شغلی مربیان ورزش به صورت کلی در حد بالاتر متوسط قرار دارد و اولویت رضایتمندی از زیر فاکتورهای رضایت

شغلی به ترتیب عبارت است از کار، همکار، سرپرست، ارتقاء و حقوق.

جدول ۶. میانگین رضایت شغلی و زیرفاکتورهای رضایت شغلی مربیان ورزش

زیرفاکتورهای رضایت شغلی					رضایت شغلی
حقوق	ارتقاء	همکار	سرپرست	کار	
1/89	3/31	3/9 5	3/92	4/11	3/44



نمودار ۲. میانگین رضایت شغلی و زیرفاکتورهای رضایت شغلی مربیان ورزش

نتایج تحقیق در خصوص سلسله مراتبی بودن نیازهای انگیزشی نشان داد:

نیازهای انگیزشی مربیان بصورت سلسله مراتبی نیست.

جدول ۷. بررسی سلسله مراتب نیازهای انگیزشی

	فیزیکی	ایمنی	اجتماعی	احترام	خودشکوفایی
مجذور کای	139&7 33	131& 020	127& 109	78&0 99	96&416
درجه آزادی	44	34	39	40	54

نتایج تحقیق در خصوص سطح رضایت مندی شغلی مربیان نشان داد:

میانگین رضایت شغلی مربیان ورزش ۳/۴۴۵ است. با توجه به دستورالعمل پرسش نامه رضایت شغلی چنانچه امتیاز حاصله ۳ باشد، نشان دهنده آن است که رضایت شغلی متوسط است. بنابراین رضایت شغلی مربیان در حد متوسط می باشد.
جدول ۸. بررسی میزان رضایت شغلی مربیان ورزش

انحراف معیار	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد
0/40206	3/4455	4/62	2/35	202
رضایت شغلی				

نتایج تحقیق در خصوص رابطه بین رضایت شغلی با نیازهای انگیزشی نشان داد:

که بین رضایت شغلی با نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی و احترام رابطه معنی داری وجود دارد ولی بین رضایت شغلی با نیازهای اجتماعی و خود شکوفایی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۹. همبستگی بین رضایت شغلی با نیازهای انگیزشی

ضریب همبستگی اسپیرمن	رضایت شغلی	خودشکوفایی	احترام	اجتماعی	ایمنی	فیزیولوژیک
		0/126	0/157*	-0/104	-0/148*	-/199**
		0/073	0/026	0/140	0/035	0/004
		0/073	0/026	0/140	0/035	0/004
تعداد		202	202	202	202	202

** در سطح ۱٪ معنی دار است .

* در سطح ۵٪ معنی دار است .

بحث و نتیجه گیری:

یافته های توصیف آماری نشان داد که مریدان زن در استان خراسان جنوبی در اقلیت بوده اند (جدول ۱) که تعدیل این وضعیت ضروری است. همچنین در حدود ۱۸ درصد از مریدان دیپلم، ۳۰ درصد فوق دیپلم و ۵۲ درصد لیسانس می باشند (جدول ۳). با توجه به اینکه ورزش در سالهای اخیر در بخش قهرمانی پیشرفت چشمگیری داشته است و داشتن تحصیلات عالی در زمینه تربیت بدنی برای مریدان امری ضروری است، شایسته است که ارتقای علمی مریدان مورد توجه قرار گیرد. میانگین سنی مریدان ۳۷ سال و میانگین سابقه مربیگری آنها ۱۴ سال مشاهده شد (جدول ۲ و ۴) با توجه به استقبال مردم از ورزش در سالهای اخیر در خراسان جنوبی، لزوم برنامه ریزی هدفمند در جهت جایگزینی نیروی انسانی جوان احساس می شود.

نتایج تحقیق نشان داد که اولویت نیازهای انگیزشی مریدان به ترتیب عبارت است از نیازهای اجتماعی، نیازهای احترام، نیازهای ایمنی، نیازهای خودشکوفایی و نیازهای فیزیولوژیکی (جدول ۵). در بررسی سلسله مراتب نیازهای انگیزشی، نیاز فیزیولوژیک به عنوان کم اهمیت ترین نیاز در اولویت پنجم قرار گرفته است این در حالی است که در سلسله مراتب نیازهای مازلو، نیاز فیزیولوژیک به عنوان نیاز اول مطرح می باشد. این یافته با نتایج تحقیق نادری نسب (۱۳۸۳)، دلجو (۱۳۷۴)، ابراهیم زاده فومنی (۱۳۷۴) و امیر کاوه (۱۳۸۰) همخوانی داشته و با نتایج تحقیق ایونمی چانگ (۲۰۰۲) و نتایج تحقیقی در کشور اسلواکی (۲۰۰۲) که اولویت نیازهای فیزیولوژیک را گزارش نموده اند همخوانی ندارد (۱۳، ۵، ۱). این تفاوت در اولویت نیازهای انگیزشی در داخل و خارج کشور را می توان در تفاوت های فرهنگی، تاثیرات آمیزهای غنی دین در خصوص تعالی و پرورش بعد روحانی، قناعت در امور مالی و دنیوی، ساده زیستی و غیره جستجو نمود.

در بررسی نیازهای اجتماعی افراد جامعه تحقیق مشخص شد که این نیاز در رتبه اول اهمیت قرار دارد (جدول ۵). در تحقیقات نادری نسب (۱۳۸۳)، فرختار (۱۳۷۰)، ابراهیم زاده (۱۳۷۴) و امیری (۱۳۷۵)، نیازهای اجتماعی در رتبه دوم سلسله مراتب نیازها عنوان شده اند (۱، ۱۲). در تحقیق انجام شده توسط لایت و همکاران (۱۹۹۸) مهمترین عامل در ایجاد انگیزه برای اشتغال در شرکتها، ارضای نیازهای اجتماعی و داشتن همکاران با شور و اشتیاق و جو صمیمانه عنوان شده است (۱۲). نیازها اجتماعی بازگوکننده اشتیاق انسان برای پذیرفته شدن توسط دیگران است. وقتی فرد مقبول دیگران باشد احساس تعلق می کنند و این در رشد مثبت هویت او کمک تاثیر بسزایی دارد. ارضای نیازهای تعلق و محبت در دنیای نوین به علت تحرک زیاد به طرز فزاینده ای دشوار شده است (۱۱). هنگامی که زمینه ارضای نیازهای اجتماعی فراهم شود بی درنگ نیازهای عالی تر پدیدار می شوند و بر ارگانیزم حکمفرما می شوند. در سازمان ها انتقال و جابجایی های غیر ضروری می تواند سدی در مقابل

ارضای این نیاز باشد. نقل و انتقال غیر ضروری و زیاد از ایجاد حس تعلق در افراد و ایجاد روابط مناسب جلوگیری می نماید. لذا مدیران با واکنش های مدیریتی مناسب، ایجاد جو مطلوب و توسعه گروه های کاری می توانند در ارضاء این نیاز نقش قابل ملاحظه ای ایفا نمایند.

با توجه به نتایج تحقیق میزان رضایت شغلی مربیان ورزش در حد بالاتر از متوسط گزارش گردید (جدول ۶). در تحقیقی که اسمیت (۲۰۰۷) در ایالات متحده آمریکا بر روی اقسار مختلف (معلمان، روانشناسان، روحانیون و غیره) انجام داد، مربیان و متخصصان ورزشی نسبت به سایر اقسار جامعه از رضایت شغلی بالایی برخوردار بودند. (۲۰) در تحقیقی مشابه هررا و همکاران (۲۰۰۲) سطوح بالای رضایت شغلی مربیان ورزش را گزارش نمودند (۱۸) رضایت شغلی باعث افزایش بهره وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، بهبود روحیه، خشنودی از زندگی و کسب مهارت های جدید شغلی توسط فرد می گردد (۹). انگیزه تلاش انسان ارضای نیازهای فردی است. زمانی که بین نیازها و اهداف فردی با اهداف سازمانی سازگاری وجود داشته باشد، تلاش برای ارضاء نیازها و رسیدن به اهداف فردی، اهداف سازمانی را تحقق می بخشد. به طور کلی تجانس بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی را بالاتر می برد (۱۰). لذا مدیران بایستی با شناخت نیازهای کارکنان و جهت دادن آنها به سوی نیازهای سازمانی، میان این دو مجموعه هماهنگی برقرار کند. همچنین شایسته است مدیران و دست اندرکاران امر، مجموعه پاداش های مؤثر همراه با شیوه های مناسب اجرایی (بومی - اقتضایی) اتخاذ نمایند تا در شرایط و موقعیت های مختلف با بالابردن خوشنودی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی موجب افزایش کارایی و ازدیاد بهره وری نیروی انسانی گردیده و زمینه های لازم برای حفظ و نگهداری افراد زیر مجموعه و دستیابی به هدف های فردی، گروهی و سازمانی فراهم آورند. نتایج تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی با نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی رابطه معنی دار منفی و با احترام رابطه معنی دار مثبت وجود دارد ولی بین رضایت شغلی با نیازهای اجتماعی و خودشکوفایی رابطه معنی داری وجود ندارد ($p < 0.05$) (جدول ۹). نتایج تحقیق انجام گرفته توسط دلجو (۱۳۷۴) نشان داد که بیشترین سهم نیازها در توزیع تغییرات رضایت شغلی به ترتیب متعلق به نیاز خودشکوفایی، تعلق و نیاز ایمنی است (۵). محب زادگان (۱۳۸۱) نشان داد که بین رضایت شغلی و نیازهای فیزیولوژیکی، ایمنی، تعلق، احترام و خودشکوفایی، رابطه معنی داری وجود دارد (۸). کریج (۲۰۰۲) به رابطه معنی داری بین رضایت شغلی و انگیزش دست یافت (۱۷) بر اساس میانی نظری تحقیق چنین استنباط می شود که تلاش در جهت افزایش و بهبود سطح رضایتمندی مربیان می تواند باعث بروز و شکوفایی نیاز های عالی رتبه آنان گردد. ارضاء عالی ترین نیاز (خودشکوفایی یا تحقق خویشتن) باعث می شود فرد در اصلاح سازمان، جامعه و خویش فعالانه تلاش

نماید(۱۱). در پایان باید اشاره کرد که برآوردن نیازها یک موضوع پیوسته و مستمر در سازمانها است. با سیراب کردن نیاز ویژه ای در یک زمان نمی توان مسأله آن نیاز را برای همیشه پایان یافته تصور کرد لذا کامیابی در این مسیر مستلزم توجه و تلاش مستمر مدیران می باشد .

منابع:

- ۱- ابراهیم زاده فومنی. احمد،(۱۳۷۴)" بررسی میزان ارضای نیازهای انگیزشی کارکنان اداری دانشگاه گیلان بر مبنای نظریه مازلو" ، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- ۲- الوانی، سیدمهدی، (۱۳۸۳)، مدیریت عمومی، چاپ ۲۲، نشر نی،صفحه ۲۵۳.
- ۳- اخلاقی، علی اصغر، (۱۳۷۸)، بررسی عوامل مؤثر در افزایش رضایت شغلی مدیران بانک صادرات استان گیلان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

- ۴- امیر کاوه، منیژه، (۱۳۸۳)، بررسی عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش شغلی دبیران و کارکنان از دیدگاه دبیران و کارکنان متوسطه شهرستان نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، نشریه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره اول.
- ۵- دلجو، شریعت، (۱۳۷۴)، بررسی رابطه رضایت شغلی با نیازهای معلمان و مدیران، طرح پژوهشی، شورای تحقیقات آموزش و پرورش شهر تهران.
- ۶- شعبانی بهار، غلامرضا، (۱۳۸۲)، ارتباط ویژگی های فردی و شخصیتی با رضایت شغلی و اثر بخشی مدیران دانشکده ها، گروه های آموزش و ادارات تربیت بدنی و فوق برنامه دانشگاه های کشور، پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- ۷- مجدزاده، منور، (۱۳۷۳)، رابطه رضایت شغلی با ویژگیهای شخصی و سطوح مختلف نیازها در میان دبیران زن دبیرستانهای دخترانه شهر کرد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۸- محب زادگان، یوسف، (۱۳۸۱)، بررسی رابطه بین سلسله مراتب نیازهای مازلو و رضایت شغلی کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- ۹- مقیمی، سید محمد، (۱۳۸۰)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، انتشارات ترمه، چاپ دوم، صفحه ۳۸۳.
- ۱۰- رابینز، استیفن پی، (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها و کاربردها)، پارسائیان، علی، اعرابی، سید محمد، چاپ هشتم، چاپ نیل، صفحه ۲۵.
- ۱۱- قاسمی، بهروز، (۱۳۸۲)، تئوریهای رفتار سازمانی، چاپ اول، انتشارات هیأت، صفحه ۱۶۱.
- ۱۲- نادری نصب، مهدی، (۱۳۸۳)، بررسی نیازهای انگیزشی مسئولین تربیت بدنی آموزش و پرورش استان تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- ۱۳- نمازی زاده، مهدی، سلحشور، بهمن، (۱۳۸۵)، تربیت بدنی عمومی، چاپ هجدهم، انتشارات سمت، ۱.
- ۱۴- هاشمی، علی، (۱۳۷۸)، رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ستادی آموزش و پرورش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

15. Adeyinka Tella and , Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria , Library Philosophy and Practice2007 , ISSN 1522-0222

16- Bishi, Ander,(1996) , Teacher motivation and job satisfaction ,A study employing the experience sampling method.

17- Craiga, Mertler, (2002) , job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teache , American secondary education.

18- Herrera, Roberto ,(2003) , Yean. sublim, Job satisfaction among athletic train ers in NCAA division Iaa , The sporty journal.

19- Maning.Traceyt, "Trans formational Leader ship and work satis faction", womenin Managment Review, volume 17, number5, 2002.

20- Tom W. Smith ," Job Satisfaction in the United States " , ORC/University of Chicago , APRI L 17, 2007.