

## طراحی مدل رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای مرد ورزش‌های گروهی ایران

رحیم رمضانی نژاد<sup>۱</sup>، معصومه خسروی<sup>۲</sup>، حمیدرضا گوهر رستمی<sup>۳</sup>، محمدرحیم

رمضانیان<sup>۴</sup>، محمدعلی صاحبکاران<sup>۵</sup>

۱. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان\*

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان

۴. دانشیار مدیریت، دانشگاه گیلان

۵. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۵/۱۰

### چکیده

هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل رضایت شغلی ورزشکاران مرد ورزش‌های گروهی ایران بود. روش پژوهش از نوع توصیفی بود و جامعه آماری آن را ورزشکاران مرد لیگ برتری ایران در چهار ورزش گروهی تشکیل دادند (۷۷۶ نفر) که ۳۶۰ نفر به پرسش‌نامه محقق‌ساخته پاسخ دادند. پس از مرور پیشینه و مصاحبه اکتشافی با ۲۳ ورزشکار در ۶۶ شاخص پنج ارزشی لیکرت تنظیم شد. روایی صوری ابزار با استفاده از نظرهای کارشناسان مدیریت ورزشی و دیگر خبرگان، تأیید شد و پایایی کلی پرسش‌نامه نیز ۰/۹۸ برآورد شد. افزون‌براین، برای تحلیل داده‌ها از آزمون فریدمن و معادلات ساختاری آموس ۲۲ در سطح ۰/۰۵ P استفاده شد. نتایج نشان داد که براساس میانگین رتبه، پیامدهای رضایت شغلی (۳/۴۸)، فرایندها (۳/۴۷) و پیشایندها (۳/۴۰)، به ترتیب بیشترین اولویت را داشتند. ضمناً، تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تمامی گویه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار بودند و براساس مدل معادلات ساختاری، در عامل فرایندهای رضایت شغلی، ابعاد سازمانی و تیمی به ترتیب با ضرایب تأثیر ۰/۸۹ و ۰/۸۷ و در عامل پیامدها، ابعاد تیمی و محیطی با ضرایب تأثیر ۰/۹۲ و ۰/۹۱ اثرگذار بودند. در سطح دوم مدل ساختاری، عامل فرایندی با ضریب تأثیر ۰/۵۵، تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی ورزشکاران داشت. نتایج اثرات غیرمستقیم مدل نشان داد که عامل پیشایندهای با ضریب تأثیر ۰/۹۱ بر رضایت شغلی ورزشکاران، پیشایندها با ضریب تأثیر ۰/۹۹ بر فرایندها و فرایندها با ضریب تأثیر ۰/۹۳ بر پیامدها اثرگذار بودند؛ بنابراین، فرایندهای باشگاهی در تأمین رضایت ورزشکاران بسیار مهم هستند.

**واژگان کلیدی:** رضایتمندی، رضایت ورزشکار، فرایندهای تیمی، نتایج تیمی، مدیریت تیم

## مقدمه

رضایت شغلی<sup>۱</sup>، در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش بسیار مهمی دارد به طوری که به مهم‌ترین موضوع پژوهشی مرتبط با مدیریت سازمان‌ها تبدیل شده است. افزون‌براین، ورزشکاران مهم‌ترین و اصلی‌ترین منبع یا سرمایه انسانی در ورزش یا تیم محسوب می‌شوند که محصولی به نام مسابقه ورزشی را تولید می‌کنند و بیشترین نقش را در عملکرد و معادلات سازمان ایفا می‌کنند (هورن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). رضایت شغلی، نگرشی است که از مرز سازمان یا باشگاه فراتر می‌رود و بر زندگی خصوصی ورزشکار نیز تأثیر می‌گذارد. رضایت ورزشکاران<sup>۳</sup> سطح حرفه‌ای را نیز می‌توان وضعیت یا حالت مثبتی در نظر گرفت که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها و نتایج فردی و تیمی تجربه می‌شود (ایس، لوگد و هاردی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷) و از پویایی‌های اجتماعی تیم نیز تأثیر می‌پذیرد؛ و به تعاملات اجتماعی در تیم، همچون انسجام و محیط باشگاه مانند جو و فرهنگ باشگاه، روابط ورزشکار با مربی، مدیریت باشگاه و هم‌تیمی‌ها مربوط می‌شود (چیان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). بنابراین، هر اندازه که این تعامل هیجانی و عاطفی، عمیق و مثبت باشد، رضایتمندی ورزشکار از تیم و باشگاه بیشتر خواهد شد (چلادورای و ریمر<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷).

در مطالعات سازمانی حوزه ورزش، پژوهش‌های بسیاری در زمینه رضایت مشاغل مختلف ورزشی انجام شده‌اند و رضایت شغلی گروه‌های مختلف مانند مدیران و معلمان (وحیدیان، ۱۳۸۱؛ کوزه-چیان، زارعی، طالب‌پور، ۱۳۸۲؛ نوربخش و میرنادری، ۱۳۸۴، فاتحی، امینی، کریمی، عزیزی، ۲۰۱۵)، اعضای هیئت‌علمی (اصلانخانی، ۱۳۷۵؛ خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۸)، کارکنان (بحرالعلوم، ۱۳۷۸؛ سلطانی، ۱۳۸۵؛ رضایی صوفی و شعبانی، ۱۳۹۲) و مربیان ورزش (رستمی کیسمی، ۱۳۸۵؛ جن‌سی و جن‌سی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۲، سونی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴) بررسی شده است (صاحبکاران، رضانی نژاد، میرمحمدتبار و خسروی، ۱۳۹۴). در مطالعات خارجی نیز موضوع رضایتمندی و رضایت شغلی در ورزش بسیار فراگیر و تخصصی شده است (بیش از ۲۰۰۰ پژوهش). در سال‌های اخیر، پژوهشگران بی‌شماری موضوع رضایت شغلی و عوامل گوناگون تأثیرگذار بر آن را در مشاغل مختلف ورزشی و غیرورزشی بررسی کرده‌اند که می‌توان ادعا کرد در این باره، تورم یا آماس پژوهشی مشاهده می‌شود.

- 
1. Job satisfaction
  2. Horn
  3. Satisfaction of Athletes
  4. Eys, Loughhead & Hardy
  5. Chia – Fen
  6. Chelladurai & Riemer
  7. Gencay & Gencay
  8. Sunay

علاوه بر این، فراتحلیل‌های مختلف در حوزه مطالعات سازمانی نشان داده‌اند که مطالعات شغلی با محوریت رضایت شغلی، تقریباً پرتعدادترین مباحث در این حوزه هستند (زکی، ۱۳۸۷؛ چلادورای و ریمر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷؛ ازکیا و توکلی، ۱۳۸۵؛ باقری، کوشا و جنتی، ۱۳۹۱؛ اسماعیلی، رحیمی، عابدی، کلانتری و اسماعیلی، ۱۳۹۴؛ صاحبکاران، رضانی نژاد، میرمحمدتبار و خسروی، ۱۳۹۴). بولینگ و هاموند<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) نیز به فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی پرداخته‌اند و عوامل مختلفی را به صورت پیشایندها، پیامدها و همبسته‌ها ساختار بندی کرده‌اند. این پژوهشگران بیان کردند که با وجود مطالعات زیاد در زمینه رضایت شغلی، عوامل فرایندی چندان مورد توجه نبوده‌اند.

درباره ورزشکاران، در یکی از مهم‌ترین مطالعات، چلادورای و ریمر (۱۹۹۷) رضایتمندی ورزشکاران را در چهار بعد اصلی رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از عملکرد تیمی و رضایت از عملکرد فردی طبقه بندی کرده‌اند که در بیشتر پژوهش‌های بعدی مورد استفاده قرار گرفت (جبل‌عاملی، ۱۳۸۹؛ محدث، رضانی نژاد، خبیری، کاظم‌نژاد، ۱۳۸۹؛ قربانی، رضانی نژاد، امیرنژاد و حسینی کشتان، ۱۳۹۳). به‌ویژه، مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بیشتر این مطالعات در رابطه با سبک‌های رهبری یا مربی‌گری (رضانی نژاد و حکیمی، ۱۳۹۰) هستند؛ برای مثال، ویس و فردریش<sup>۳</sup> (۱۹۸۶)، مک‌میلین<sup>۴</sup> (۱۹۹۰)، سربون<sup>۵</sup> (۲۰۰۱)، بیتس و تئودوراکیس<sup>۶</sup> (۲۰۰۳)، اومانند<sup>۷</sup> (۲۰۰۵)، کاکاک<sup>۸</sup> (۲۰۰۵)، تورمن<sup>۹</sup> (۲۰۰۶)، موری<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۶)، چیا-فن (۲۰۰۶)، ایس، لوگد و هاردی (۲۰۰۷)، چن<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۷)، آیوگی، کاکس ریچارد و مک گویر<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۸)، کوتزورت و کونروی<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۹)، نظرالدین، فاوز، جمالیس، جیوک و دین<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۹)، هاتامله، ابوالروز، هندای<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۹)، فوکائو، واتسون، فانگچن، هالبروک<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۵)، رضانی نژاد، همتی نژاد، جرعه نوش و

- 
1. Chelladurai & Riemer
  2. Bowling & Hammond
  3. Weiss & Friedrichs
  4. McMillin
  5. Sriboon
  6. Bebetos & Theodorakis
  7. Aumand
  8. Kocak
  9. Turman
  10. Murry
  11. Chen
  12. Aoyagi, Cox Richard & Mc Guire
  13. Coatsworth & Conroy
  14. Nazarudin, Fauzee, Jamalis, Geok & Din
  15. Hatamleh, Abu Al-Ruz & Hindawi
  16. FUKAO, Watson, Fangchen, Halbrook

محدث (۱۳۹۰)، خلج، خبیری، سجادی (۲۰۱۱)، نوروزی سیدحسینی، کوزه چیان، هنری و نوروزی سیدحسینی (۱۳۹۱)، آزادفدا، بسمی و درودیان (۲۰۱۴)؛ و معماری، فراهانی و صنعتی (۲۰۱۵) نشان داده‌اند که مربیان می‌توانند تأثیر زیادی بر رضایتمندی ورزشکاران داشته باشند (صاحبکاران، رضانی نژاد، میرمحمدتبار و خسروی، ۱۳۹۴).

در پژوهش‌های دیگری نیز ویس و فردریش (۱۹۸۶)، کفمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، سربون (۲۰۰۱)، بیکر، یاردلی، کوته<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، بیتسس و تودور آکیس (۲۰۰۳)، آنروه، آنروه، مورمن، سشاردی<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، جنکینز<sup>۴</sup> (۲۰۰۵)، محدث، رضانی نژاد، خبیری و کاظم‌نژاد (۱۳۸۹)، مرادی، کوزه‌چیان و احسانی (۱۳۹۲)، نوروزی، فتحی، صادقی، بروجردی (۱۳۹۱)، نوروزی سیدحسینی، کوزه چیان، هنری، نوروزی سیدحسینی (۱۳۹۱)، بهرامی، زردشتیان، ونوروزی (۱۳۹۰)، نوذری و بوستانی (۱۳۹۳)، درودیان، شهبازی، ادیب‌پور (۲۰۱۳)، اسدی (۲۰۱۳)، نیک‌بین، سین‌هین، آل بویه، فروغی (۲۰۱۴)؛ و قربانی، رضانی نژاد، امیرنژاد و حسینی کشتان (۱۳۹۳)، رضایت ورزشکار را به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته‌اند و رابطه آن را با متغیرهایی مانند جنسیت، عدالت، رضایت، تعهد و همیت تیمی، سبک تصمیم‌گیری، انسجام، ابهام نقش، قدرت مربی، جو انگیزشی تیم و عملکرد بررسی کرده‌اند. قلی‌زاده، اوجاقی، حکمتی، پیرزاده (۱۳۸۸) نیز رضایت از زندگی افراد غیرورزشکار با ورزشکار را مقایسه کرده‌اند.

باوجود انجام پژوهش‌های گسترده، مطالعات اندکی بر شناسایی، تحلیل عوامل و ابعاد رضایت شغلی ورزشکاران متمرکز شدند. نخستین بار در مدلی ابتکاری، چلادورای و ریمر (۱۹۹۷) ابعاد مختلف رضایتمندی ورزشکاران را به دو عامل فرایندهای تیمی و انفرادی و پیامدهای تیمی و انفرادی و ۱۵ بعد طبقه‌بندی کردند. سپس، آن‌ها این عوامل و ابعاد را به چهار بعد اصلی رضایت از رفتار و تعامل با مربی، رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از عملکرد تیمی و رضایت از عملکرد فردی خلاصه کردند که در بیشتر پژوهش‌های بعدی، از این طبقه‌بندی برای بررسی رابطه رضایت ورزشکاران و متغیرهای مختلف استفاده شد. برخی از مطالعات نیز فقط رضایت ورزشکاران را بررسی کردند؛ برای مثال، بیکر، یاردلی، کوته (۲۰۰۳) رضایت ورزشکاران رشته‌های انفرادی و گروهی، و سی‌چن<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) رضایت گروه‌های مختلف سنی ورزشکاران را بررسی کردند. در پژوهش‌های داخل کشور نیز رضانی‌نژاد، همتی‌نژاد، جرعه‌نوش، محدث (۱۳۹۰) ابعاد مختلف رضایتمندی ورزشکاران را بر

- 
1. Coffman
  2. Baker, Yardley & COTE
  3. Unruh, Unruh, Moorman, Seshadri
  4. Jenkins
  5. Shu-Cheng

اساس مدل ۱۵ بعدی چلادورای و ریمر (۱۹۹۷) مقایسه کردند؛ اما، در مطالعات بعدی خود از مدل چهار بعدی آن‌ها استفاده کردند؛ برای مثال، رضایتی نژاد، همتی نژاد، بنار و فلاح (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان دادند که چهار بعد رضایت از رفتار و تعامل با مربی، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از آموزش و تمرین مربی و رضایت از عملکرد تیمی دارای اولویت‌های مختلفی هستند. همچنین، رضایتی نژاد، همتی نژاد، جرعه‌نوش و محدث (۱۳۹۰) دریافتند که بین ابعاد رضایتمندی ورزشکاران زن و مرد و رضایت ورزشکاران گروهی و انفرادی تفاوت معنادار وجود دارد. مرور پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه رضایت شغلی در ورزش نشان می‌دهد که رضایت شغلی ورزشکاران کمتر بررسی شده است و لازم است که این موضوع به‌صورت خاص و جامع بررسی شود؛ به‌طوری‌که در پژوهش حاضر، علاوه بر بررسی پیامدها یا نتایج تیمی که مورد توجه بیشتر مربیان، مدیران و دیگر افراد صاحب‌نفع در باشگاه‌ها است، به فرایندهای تیمی نیز توجه شده است. به‌ویژه این‌که، مدیران باشگاه‌های حرفه‌ای ورزش برای تأمین رضایت مهم‌ترین سرمایه انسانی؛ یعنی، ورزشکاران خود با چالش‌های بسیاری روبه‌رو هستند؛ بنابراین، یکی از دغدغه‌های امروزی مدیریت باشگاه باید تأمین رضایت ورزشکاران باشد تا باعث اثربخشی و کارایی باشگاه شوند. افزون‌براین، می‌توان اذعان کرد که بیشتر مفاهیمی که در پیشینه مطالعات در زمینه رضایت شغلی در دیگر مشاغل ورزشی وجود دارند، نمی‌توانند همه ابعاد و ویژگی‌های رضایت شغلی در ورزشکاران حرفه‌ای را روشن سازند؛ بنابراین، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که علاوه بر پیامدها یا نتایج، پیشایندها و فرایندهای تیمی چه تأثیری بر رضایت ورزشکاران دارند؟ و دست‌اندرکاران برای تأمین رضایت شغلی ورزشکاران کدام متغیرها را باید بیشتر مورد توجه قرار دهند؟

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی است که به‌صورت میدانی انجام شده است. همه ورزشکاران مرد باشگاه‌های لیگ‌های برتر کشور (سال ۲۰۱۶) در رشته‌های فوتبال، بسکتبال، والیبال و هندبال، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند (۷۷۶ ورزشکار) که به استناد جدول مورگان، حجم نمونه ۲۶۰ ورزشکار تعیین شد؛ اما بادر نظر گرفتن احتمال افت پاسخ‌گویان و پاسخ‌گویی نامناسب، ۴۰۰ پرسش‌نامه به تناسب تعداد ورزشکاران لیگ با توجه به حجم جامعه فوتبال (۱۷۰ ورزشکار از ۳۶۸ ورزشکار)، والیبال (۸۰ ورزشکار از ۱۴۴ ورزشکار)، بسکتبال (۷۰ ورزشکار از ۱۲۰ ورزشکار) و هندبال (۸۰ ورزشکار از ۱۴۴ ورزشکار) توزیع شد و در نهایت، ۳۸۰ پرسش‌نامه بازگردانده شد که ۳۶۰ پرسش‌نامه (۸۹/۹۰ درصد) برای تجزیه و تحلیل آماری انتخاب شد. با بررسی مبانی و پیشینه پژوهش و مصاحبه اکتشافی، عامل‌ها، مؤلفه‌ها و گویه‌های مختلف، رضایت شغلی ورزشکاران

شناسایی و انتخاب شد و در سه سطح پیشایندها، فرایندها و پیامدها تنظیم شد. پس از بررسی روایی محتوایی و دریافت نظرهای برخی از کارشناسان خبره، پرسش‌نامه اولیه با ۹۸ سؤال آماده شد که پس از اصلاحات و بازبینی دوم، پرسش‌نامه با تعداد ۶۶ گویه پنج ارزشی لیکرت (بسیار کم، کم، تاحدی، زیاد، بسیار زیاد) آماده شد. در مرحله بعد، مطالعه‌ای مقدماتی (راهنما) روی ۵۰ نمونه از جامعه پژوهش، شامل ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران انجام شد و با استفاده از روش آماری آلفای کرونباخ، پایایی ابزارها تأیید شد (۰/۹۳) و پایایی کلی پرسش‌نامه نیز ۰/۹۸ برآورد شد. حداقل بار عاملی مبنا برای انتخاب گویه‌های هر عامل، ۰/۴۰ در نظر گرفته شد. از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس<sup>۱</sup> نسخه ۲۲ برای استخراج و تحلیل داده‌ها، آزمون فرضیه‌ها و تبیین مدل پیشنهادی، از نرم‌افزار ایموس<sup>۲</sup> ۲۲ برای مدل‌سازی معادلات ساختاری، از آزمون کلوموگراف-اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن داده‌ها، از آزمون آلفای کرونباخ برای اعتباریابی و پایایی پرسش‌نامه پژوهش و از روش مدل ساختاری<sup>۳</sup> برای آزمون مدل مفهومی و ترسیم مدل نهایی استفاده شد.

## نتایج

در این پژوهش، ۳۶۰ نفر شرکت داشتند که ۴۱/۷ درصد ورزشکار لیگ فوتبال، ۲۰/۸ درصد ورزشکار لیگ والیبال، ۱۷/۲ درصد ورزشکار لیگ بسکتبال و ۲۰/۳ درصد ورزشکار لیگ هندبال بودند. با توجه به تحصیلات، ۶۸/۹ درصد از کل ورزشکاران دیپلم، ۱۶/۷ درصد کاردانی، ۹/۲ درصد کارشناسی و ۵/۳ درصد از ورزشکاران مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر داشتند (جدول شماره یک).

- 
1. SPSS 22
  2. Amos 22
  3. Structural Equation Modeling (SEM)

جدول ۱- توصیف وضعیت تحصیلی و تاهل نمونه آماری پژوهش

موضوع	لیگ فوتبال		لیگ والیبال		لیگ بسکتبال		لیگ هندبال		مجموع
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
تعداد	۱۵۰	۴۱/۷	۷۵	۲۰/۸	۶۲	۱۷/۲	۷۳	۲۰/۳	۳۶۰
دیپلم	۱۰۹	۷۲/۷	۴۵	۶۰	۵۰	۸۰/۶	۴۴	۶۰/۳	۲۴۸
کاردانی	۲۹	۱۹/۳	۶	۸	۹	۱۴/۵	۱۶	۲۱/۹	۶۰
کارشناسی	۶	۴	۱۵	۲۰	۱	۱/۶	۱۱	۱۵/۱	۳۳
کارشناسی ارشد و بالاتر	۶	۴	۹	۱۲	۲	۳/۲	۲	۲/۷	۱۹
مجموع	۱۵۰	۱۰۰	۷۵	۱۰۰	۶۲	۱۰۰	۷۳	۱۰۰	۳۶۰
مجرد	۷۸	۵۲	۵۰	۶۶/۷	۴۰	۶۴/۵	۳۹	۵۳/۴	۲۰۷
متاهل	۷۲	۴۸	۲۵	۳۳/۳	۲۲	۳۵/۵	۳۴	۴۶/۶	۱۵۳
جمع	۱۵۰	۱۰۰	۷۵	۱۰۰	۶۲	۱۰۰	۷۳	۱۰۰	۳۶۰

همچنین، میانگین سنی نمونه مورد مطالعه  $25/30 \pm 4/35$  و میانگین سابقه باشگاهی ورزشکاران  $3/78 \pm 2/87$  بود (جدول شماره دو).

جدول ۲- توصیف سن و سابقه باشگاهی نمونه آماری پژوهش

موضوع	سن	سابقه باشگاهی
میانگین	۲۵/۴۲	۴/۱۳
انحراف استاندارد	۴/۵۹	۲/۹۳
میانگین	۲۳/۹۰	۳/۱۹
انحراف استاندارد	۳/۸۵	۳/۰۱
میانگین	۲۴/۸۹	۳/۹۶
انحراف استاندارد	۴/۸۱	۲/۷۱
میانگین	۲۵/۸۳	۳/۲۷
انحراف استاندارد	۳/۹۲	۲/۷۸
میانگین	۲۵/۳۰	۳/۷۸
انحراف استاندارد	۴/۳۵	۲/۸۷

مقایسه عوامل و ابعاد مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران با آزمون فریدمن نشان داد که بین اولویت عوامل مؤثر در هر سه بخش پیشایندها، فرایندها و پیامدهای رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد (جدول شماره سه). براساس این مقایسه، ابعاد سازمانی و تیمی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی گذاشته است.

جدول ۳- مقایسه عوامل و ابعاد مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران

معناداری	درجه آزادی	آماره خی دو	میانگین رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	ابعاد	عوامل
* / ۰.۰۱	۴	۲۶/۷۴۶	۳/۹۷	۱/۱۵۲	۳/۳۸	شغلی	پیشایندهای رضایت شغلی
			۳/۲۴	۱/۰۴۱	۳/۴۹	فردی	
			۲/۸۷	۱/۱۱۶	۳/۳۵	تیمی	
			۲/۷۶	۱/۰۵۵	۳/۲۳	محیطی	
* / ۰.۰۱	۳	۹۴/۴۳۲	۲/۱۶	۱/۱۸۲	۳/۵۵	سازمانی	فرایندهای رضایت شغلی
			۲/۸۸	۱/۰۳۸	۳/۶۹	سازمانی	
			۲/۷۰	۱/۰۶۵	۳/۵۵	فردی	
			۲/۲۳	۱/۱۱۸	۳/۳۵	محیطی	
* / ۰.۰۱	۳	۶۲/۱۹۷	۲/۱۹	۱/۰۷۹	۳/۳۴	تیمی	پیامدهای رضایت شغلی
			۲/۷۴	۰/۹۷۰	۳/۵۷	تیمی	
			۲/۶۹	۱/۰۰۰	۳/۵۸	سازمانی	
			۲/۴۸	۱/۰۳۰	۳/۴۸	محیطی	
* / ۰.۰۱	۳	۶۲/۱۹۷	۲/۰۹	۱/۱۴۹	۳/۲۸	فردی	پیامدهای رضایت شغلی
			۲/۰۹	۱/۱۴۹	۳/۲۸	فردی	

\* ۰/۰۵, n=۳۶۰

همچنین، مقایسه عوامل اصلی تأثیرگذار بر رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران (جدول شماره چهار)، تفاوت معناداری را بین اهمیت این عوامل و به ترتیب، پیامدهای رضایت شغلی، فرایندهای رضایت شغلی و پیشایندهای رضایت شغلی نشان می‌دهد:

جدول ۴- مقایسه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران با آزمون فریدمن

معناداری	درجه آزادی	آماره خی دو	میانگین رتبه	انحراف استاندارد	میانگین	عوامل
* / ۰.۰۱	۳	۳۸/۱۹۸	۳/۴۸	۰/۹۵۴	۲/۷۷	پیامدهای رضایت شغلی
			۳/۴۷	۰/۹۶۴	۲/۶۴	فرایندهای رضایت شغلی
			۳/۴۰	۰/۸۸۴	۲/۳۱	پیشایندهای رضایت شغلی

\* ۰/۰۵, n=۳۶۰



نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمامی گویه‌های مربوط به ابعاد عوامل پیشایندی مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران، در تحلیل عاملی تأییدی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار بودند. معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) نشان‌دهنده‌ی روایی همگرای متغیرهای موجود در مدل است. بررسی بار عاملی گویه‌ها نیز نشان‌دهنده‌ی میزان بالای بار عاملی هر یک از گویه‌ها در ابعاد عوامل پیشایندی بود. بار عاملی گویه‌ها در بعد شغلی نشان داد که گویه‌های جدول و برنامه‌ی زمانی کار (شیفت‌تیرینی، زمان مسابقات و غیره) با وزن رگرسیونی ۰/۹۱۱ و تناسب شغل ورزشکاری با ویژگی‌های شخصیتی شما با وزن رگرسیونی ۰/۸۸۳ در بعد شغلی، وضعیت روابط و ارتباطات بازیکنان در تیم با وزن رگرسیونی ۰/۸۸۲ در بعد تیمی و وضعیت مناسب امکانات تیرینی، فنی، ورزشی و رفاهی باشگاه با وزن رگرسیونی ۰/۸۷۵ در بعد سازمانی، بیشترین تأثیر عوامل پیشایندی را در رضایت شغلی ورزشکاران ورزش‌های گروهی ایران دارند (جدول شماره پنج).

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه‌ی اول عامل پیشاینها

پیشاینها	شاخص‌های برازش مدل
۰/۰۸۳	ریشه‌ی دوم مربعات خطای برآورد
۰/۹۵۴	شاخص برازش تطبیقی
۰/۹۲۱	شاخص برازش افزایشی
۰/۸۹۲	شاخص برازش هنجار شده
۰/۹۰۸	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده
۰/۹۳۴	شاخص نیکویی برازش
۳/۴۶۳	خی‌دو/درجه‌ی آزادی

معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) و میزان بالای بار عاملی در مدل، نشان‌دهنده‌ی روایی همگرای مدل عامل تأییدی مرحله‌ی دوم هستند. با توجه به بار عاملی عوامل متغیر پیشایندی، عامل شغلی بیشترین تأثیر را در رضایت ورزشکاران با وزن رگرسیونی ۰/۹۴۳، به خود اختصاص داده است و به ترتیب، ابعاد تیمی، فردی، سازمانی و محیطی در مرتبه‌های بعد قرار دارند. علاوه‌براین، شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه‌ی دوم بسیار خوب بود (جدول شماره شش).

جدول ۶- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم عامل پیشایندها

وزن رگرسیونی	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد	عوامل	
۰/۲۵۷				۱/۰۰۰	عامل پیشایندهی ← محیطی	
۰/۷۴۵	***	۳/۲۵۵	۰/۶۸۶	۴/۷۴۷	عامل پیشایندهی ← سازمانی	
۰/۹۰۰	***	۳/۷۱۳	۰/۷۶۷	۴/۸۳۸	عامل پیشایندهی ← تیمی	
۰/۹۴۳	***	۴/۰۱۵	۰/۸۲۷	۴/۸۵۴	عامل پیشایندهی ← شغلی	
۰/۸۴۷	***	۳/۲۷۰	۰/۶۸۰	۴/۸۱۳	عامل پیشایندهی ← فردی	
شاخص‌های برازش مدل	خی‌دو/ درجه آزادی	شاخص نیکویی برازش	شاخص اصلاح‌شده	شاخص برازش هنجارشده	شاخص برازش افزایشی	ریشه دوم مربعات خطای برآورد
پیشایندها	۱/۶۴۸	۰/۹۸۱	۰/۹۷۰	۰/۹۹۳	۰/۹۹۷	۰/۰۴۲

نتایج تحلیل عاملی نشان داد که تمامی گویه‌های عوامل فرایندی در تحلیل عاملی تأییدی، در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند و معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) نشان‌دهنده روایی همگرایی متغیرهای موجود در مدل است. بررسی بار عاملی گویه‌ها نشان‌دهنده میزان بالای بار عاملی هر یک از گویه‌ها است و بار عاملی بعضی از گویه‌ها مانند میزان مشارکت شما در تصمیم‌گیری‌های تیمی با وزن رگرسیونی ۰/۹۱۳، میزان پیشرفت تیم در طول فصل و رقابت‌ها با وزن رگرسیونی ۰/۸۷۷ و میزان تحول و تغییرات مثبت در تیم (کادر فنی، جذب بازیکنان و غیره) با وزن رگرسیونی ۰/۸۶۹، بیشترین تأثیر را بر عامل فرایندی مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران داشته‌اند. شاخص‌های برازش مدل نیز به‌همراه وزن رگرسیونی آن‌ها مشخص شده است (جدول شماره هفت).

جدول ۷- شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول فرایندها

شاخص‌های برازش مدل	فرایندها
ریشه دوم مربعات خطای برآورد	۰/۰۸۷
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰۱
شاخص برازش افزایشی	۰/۸۹۷
شاخص برازش هنجارشده	۰/۸۹۵
شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	۰/۸۹۱
شاخص نیکویی برازش	۰/۹۰۹
خی‌دو/ درجه آزادی	۳/۹۷۱

معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) و میزان بالای بار عاملی در مدل، نشان‌دهنده روایی همگرایی مدل عامل تأییدی مرحله دوم هستند (جدول شماره هشت). با توجه به جدول، بار عاملی بعد سازمانی با وزن رگرسیونی ۰/۹۰۵، بیشترین تأثیر را در بین رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران به خود اختصاص داده است و به ترتیب، ابعاد تیمی، فردی و محیطی قرار دارند. همچنین، شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برازش خوبی دارند (جدول شماره هشت).

جدول ۸- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای عامل فرایندها

وزن رگرسیونی	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد	عوامل
۰/۷۹۹				۱/۰۰۰	عامل فرایندی ← محیطی
۰/۹۰۵	***	۱۹/۰۷۶	۰/۰۶۴	۱/۲۱۹	عامل فرایندی ← سازمانی
۰/۸۷۲	***	۱۸/۴۶۵	۰/۰۶۱	۱/۱۳۵	عامل فرایندی ← تیمی
۰/۸۴۶	***	۲۰/۸۹۲	۰/۰۵۲	۱/۰۸۶	عامل فرایندی ← فردی
شاخص‌های برازش مدل	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش
فرایندها	خود درجه آزادی	اصلاح شده	هنجار شده	افزایشی	تطبیقی
۰/۴۷۱	۰/۹۸۸	۰/۹۶۲	۰/۹۹۵	۰/۹۹۷	۰/۹۹۷
					۰/۰۲۱

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تمامی گویه‌های ابعاد پیامدی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند و معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) نشان‌دهنده روایی همگرایی متغیرهای موجود در مدل است. بار عاملی بعضی از گویه‌ها مانند میزان دستمزد و پاداش شما در تیم، با وزن رگرسیونی ۰/۸۷۸، میزان کسب تجربه و پیشرفت شما در تیم، با وزن رگرسیونی ۰/۸۷۷ و ثبات مدیریت باشگاه، با وزن رگرسیونی ۰/۸۲۷ بیشترین تأثیر را در متغیرهای پیامدی رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران داشته‌اند و سایر ابعاد در عوامل پیامدی رضایت شغلی ورزشکاران به ترتیب در مراحل بعدی قرار دارند. همچنین، شاخص‌های برازش مدل مربوط به متغیرهای پیامدی رضایت شغلی ورزشکاران به همراه وزن رگرسیونی آن‌ها آمده است (جدول شماره نه).

جدول ۹- برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول عامل پیامدها

پیامدها	شاخص‌های برازش مدل
۰/۰۹۰	ریشه دوم مربعات خطای برآورد
۰/۹۱۹	شاخص برازش تطبیقی
۰/۹۱۹	شاخص برازش افزایشی
۰/۸۹۵	شاخص برازش هنجار شده
۰/۹۰۷	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده
۰/۹۲۴	شاخص نیکویی برازش
۳/۹۳۹	خی دو/ درجه آزادی

معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) و میزان بالای بار عاملی در مدل، نشان‌دهنده روایی همگرایی مدل عامل تأییدی مرحله دوم است. با توجه به بار عاملی مربوط به متغیرهای پیامدی، بعد تیمی با وزن رگرسیونی ۰/۹۱۹، بیشترین تأثیر را در بین رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران به خود اختصاص داده است و به ترتیب، ابعاد سازمانی، محیطی و فردی در مرتبه بعدی قرار دارند. شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم نیز برازش بسیار خوبی را نشان می‌دهند (جدول شماره ۱۰).

جدول ۱۰- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم پیامدهای رضایت شغلی

وزن رگرسیونی	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد	عوامل
۰/۲۵۷				۱/۰۰۰	عامل پیامدها ← محیطی
۰/۷۴۵	***	۳/۲۵۵	۰/۶۸۶	۴/۷۴۷	عامل پیامدها ← سازمانی
۰/۹۰۰	***	۳/۷۱۳	۰/۷۶۷	۴/۸۳۸	عامل پیامدها ← تیمی
۰/۹۴۳	***	۴/۰۱۵	۰/۸۲۷	۴/۸۵۴	عامل پیامدها ← شغلی
۰/۸۴۷	***	۳/۲۷۰	۰/۶۸۰	۴/۸۱۳	عامل پیامدها ← فردی
شاخص‌های برازش مدل	خی دو/ درجه آزادی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	شاخص نیکویی برازش هنجار شده	شاخص برازش افزایشی	شاخص برازش تطبیقی
پیامدها	۰/۸۱۴	۰/۹۸۶	۰/۹۶۱	۰/۹۹۹	۰/۹۹۵
					۰/۰۰۲

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تمامی گویه‌های مربوط به عامل رضایت شغلی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار هستند و معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) نشان‌دهنده روایی همگرایی متغیرهای موجود در مدل است. بار عاملی هریک از گویه‌ها در عامل رضایت شغلی ورزشکاران بالا

است و بار عاملی بعضی از گویه‌ها مانند «میزان رضایت شما از امکانات و خدمات باشگاه در طول فصل» با وزن رگرسیونی ۰/۸۷۶، «میزان رضایت شما از نتایج تیم و عملکرد باشگاه در طول فصل» با وزن رگرسیونی ۰/۸۶۱، بیشترین تأثیر را در بعد مدیریت توسعه داشته‌اند و سایر ابعاد (رفتار مدیران و مربیان، عملکرد ورزشی ورزشکار و دستمزد و پاداش دریافتی) به ترتیب در اولویت بعدی قرار دارند. همچنین، شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی مرتبه اول مرتبه دوم برازش بسیار خوبی را نشان می‌دهند (جدول شماره ۱۱).

جدول ۱۱- تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابعاد رضایت شغلی ورزشکاران

وزن رگرسیونی	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد	ابعاد
۰/۷۸۱				۱/۰۰۰	رضایت شغلی ورزشکاران ← دستمزد و پاداش دریافتی
۰/۸۷۶	***	۰/۹۷۳	۰/۰۴۷	۲۰/۵۸۴	رضایت شغلی ورزشکاران ← امکانات و خدمات باشگاه
۰/۸۴۹	***	۱/۰۱۴	۰/۰۶۱	۱۶/۷۳۹	رضایت شغلی ورزشکاران ← رفتار مدیران و مربیان
۰/۸۶۱	***	۰/۹۶۱	۰/۰۵۵	۱۷/۳۷۴	رضایت شغلی ورزشکاران ← نتایج تیم و عملکرد باشگاه
۰/۸۲۱	***	۰/۹۶۴	۰/۰۶۱	۱۵/۷۰۹	رضایت شغلی ورزشکاران ← عملکرد ورزشی ورزشکار
					شاخص‌های برازش مدل
	۲/۳۶۴	۰/۹۵۷	۰/۹۳۸	۰/۹۹۶	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده
				۰/۹۹۸	شاخص نیکویی برازش هنجار شده
				۰/۹۹۸	شاخص نیکویی برازش افزایشی
				۰/۹۹۸	شاخص نیکویی برازش تطبیقی
				۰/۰۶۲	ریشه دوم مربعات خطای برآورد

تدوین مدل ساختاری متغیرهای پژوهش

در ادامه، اثرهای بین متغیرهای اصلی پژوهش در مدل، براساس نتایج حاصل از نرم‌افزار بررسی شده است (جدول شماره ۱۲).

جدول ۱۲- نتایج خروجی‌های مدل نهایی پژوهش

متغیر	متغیر	وزن رگرسیونی	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد
پیشابندی	<---	فرایندی	۰/۹۹۲	***	۰/۹۹۱	۲۰/۱۹۴
فرایندی	<---	پیامدی	۰/۹۳۱	***	۱/۰۰۹	۲۲/۵۸۴
پیامدی	<---	رضایت شغلی	۰/۳۸۶	***	۰/۴۴۰	۴/۲۲۵
فرایندی	<---	رضایت شغلی	۰/۵۵۳	***	۰/۶۸۲	۵/۹۳۳
پیشابندی	<---	فردی	۰/۸۴۰			۱/۰۰۰
پیشابندی	<---	شغلی	۰/۹۲۶	***	۱/۲۱۷	۲۴/۴۴۳
پیشابندی	<---	تیمی	۰/۹۱۰	***	۱/۱۵۷	۲۳/۵۲۹
پیشابندی	<---	سازمانی	۰/۷۷۶	***	۱/۰۴۴	۱۷/۹۶۱

جدول ۱۲- نتایج خروجی‌های مدل نهایی پژوهش

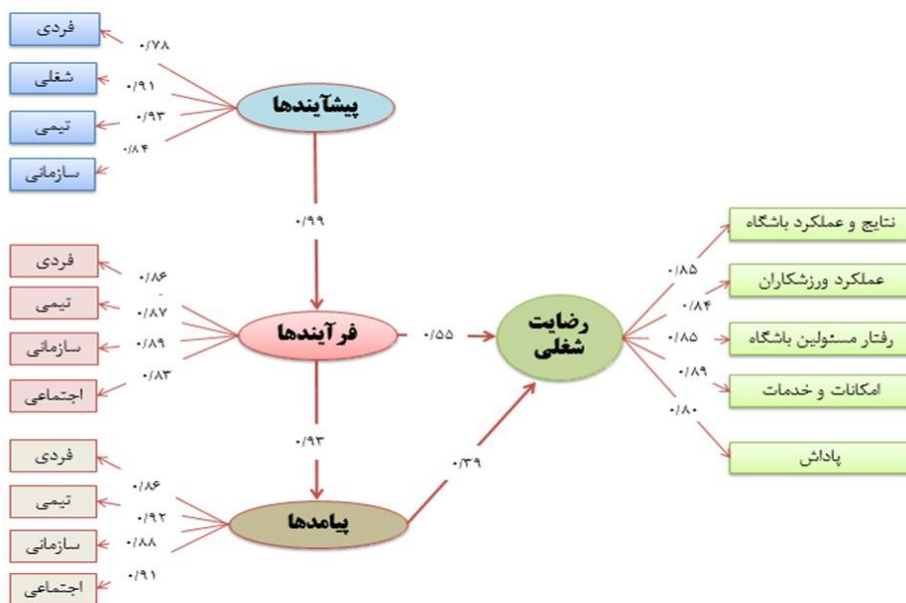
متغیر	متغیر	وزن رگرسیونی	سطح معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد
فرایندی	<---	۰/۸۳۲				۱/۰۰۰
فرایندی	<---	۰/۸۹۱	***	۱/۱۵۴	۰/۰۵۲	۲۲/۱۲۳
فرایندی	<---	۰/۸۷۱	***	۱/۰۸۹	۰/۰۵۱	۲۱/۳۱۷
فرایندی	<---	۰/۸۵۹	***	۱/۰۵۹	۰/۰۵۱	۲۰/۸۱۸
پیامدی یا پسایندی	<---	۰/۹۰۷				۱/۰۰۰
پیامدی	<---	۰/۸۸۵	***	۰/۹۴۶	۰/۰۳۶	۲۶/۲۸۳
پیامدی	<---	۰/۹۱۷	***	۰/۹۵۲	۰/۰۳۳	۲۸/۹۷۲
پیامدی	<---	۰/۸۵۹	***	۱/۰۵۰	۰/۰۴۳	۲۴/۵۱۴
رضایت شغلی	<---	۰/۸۴۷				۱/۰۰۰
رضایت شغلی	<---	۰/۸۸۴	***	۰/۹۴۶	۰/۰۴۶	۲۰/۴۱۰
رضایت شغلی	<---	۰/۸۴۹	***	۱/۰۱۸	۰/۰۴۹	۲۰/۶۲۲
رضایت شغلی	<---	۰/۸۹۵	***	۱/۰۰۰	۰/۰۵۲	۱۹/۲۲۳
رضایت شغلی	<---	۰/۷۹۹	***	۱/۰۲۸	۰/۰۵۵	۱۸/۶۷۵

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تمام ابعاد این پژوهش، به جز بعد فردی از عامل پیشایندی، بعد محیطی از عامل فرایندی، بعد محیطی از عامل پیامدی و گویه نتایج تیم و عملکرد باشگاه از گویه‌های عامل رضایت ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران، مقدار تی و بار عاملی قابل قبولی داشته‌اند (شکل شماره یک) و در سطح  $0/001$  معنی دار هستند و معناداری وزن‌های رگرسیونی (بار عاملی) نشان‌دهنده روایی همگرایی متغیرهای موجود در مدل است (جدول شماره ۱۱). براساس مدل معادلات ساختاری، در عامل فرایندهای رضایت شغلی ورزشکاران، ابعاد سازمانی، تیمی، فردی و محیطی به ترتیب با ضرایب تأثیر  $0/۸۹$ ،  $0/۸۷$ ،  $0/۸۶$  و  $0/۸۳$  دارای بیشترین تأثیر بر رضایت شغلی ورزشکاران بودند. در عامل پیامدها نیز ابعاد تیمی، محیطی، سازمانی و فردی به ترتیب با ضریب تأثیر  $0/۹۲$ ،  $0/۹۱$ ،  $0/۸۸$  و  $0/۸۶$  اثرگذارتر بودند. در سطح دوم و اصلی مدل ساختاری، عامل فرایندی با ضریب تأثیر  $0/۵۵$  نسبت به عامل پیامدی با ضریب تأثیر  $0/۳۹$ ، تأثیر بیشتری در رضایت شغلی ورزشکاران داشته‌اند. همچنین، نتایج تأثیرات غیرمستقیم مدل نشان داد که عامل پیشایندی با ضریب اثر  $0/۹۱۹$ ، بر رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی

اثرگذار است. علاوه بر این، عوامل پیشاینندی با ضریب تأثیر ۰/۹۹ بر عوامل فرایندی اثرگذار هستند و نیز عوامل فرایندی با ضریب تأثیر ۰/۹۳ بر عوامل پساینندی اثرگذار هستند. مدل نهایی در شکل شماره یک به همراه شاخص‌های برازش ارائه شده است.

جدول ۱۳- شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش

شاخص‌های برازش مدل	مدل نهایی
ریشه دوم مربعات خطای برآورد	۰/۰۸۶
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۶۰
شاخص برازش افزایشی	۰/۹۶۰
شاخص برازش هنجار شده	۰/۹۴۶
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۸۴۷
شاخص نیکویی برازش	۰/۸۹۳
خی‌دو/ درجه آزادی	۳/۶۷۱



شکل ۱- مدل ساختاری نهایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران

### بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج پژوهش، سه گروه از عوامل؛ یعنی، پیشایندی، فرایندی و پیامدها بر رضایت شغلی ورزشکاران تأثیر می‌گذارند. تاکنون، در پژوهشی این مدل سه عاملی استفاده نشده است؛ البته، چلادورای و ریمر (۱۹۹۷) فقط به بررسی عوامل فرایندی و پیامدی مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران پرداختند. همچنین، در بیشتر پژوهش‌های بعدی از همین طبقه‌بندی استفاده شده است که رضایتمندی ورزشکاران را در چهار بعد اصلی؛ یعنی، رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از عملکرد تیمی و رضایت از عملکرد فردی قرار دادند. در مطالعات مهم بعدی، هورن (۲۰۰۲) هرکدام از ابعاد فرایندها و پیامدها را به دو بعد تیمی و انفرادی طبقه‌بندی کرد. فردریش و ویس (۱۹۸۶)، کفمن (۱۹۹۹)، سربون (۲۰۰۱)، بیکر، یاردلی و کوته (۲۰۰۳)، بیتسس و تئودور آکیس (۲۰۰۳)، جنکینز (۲۰۰۸)، گری (۲۰۱۰) و آدام (۲۰۱۱) نیز ابعاد مختلفی از رضایتمندی ورزشکاران را بررسی کرده‌اند. افزون‌براین، بیشتر پژوهشگران داخل کشور نیز رابطه رضایت ورزشکار را با متغیرهای مختلفی مانند انسجام، قدرت مربی، تعهد، انگیزش، هویت، عملکرد و به‌ویژه سبک رهبری مربیان بررسی کرده‌اند (کوزه‌چیان، زارعی و طالب‌پور، ۱۳۸۲؛ جبل‌عاملی، ۱۳۸۸؛ رضانی‌نژاد، همتی‌نژاد، جرعه‌نوش و محدث، ۱۳۹۰؛ خلج، خبیری و سجادی، ۲۰۱۱؛ محدث، رضانی‌نژاد، خبیری و کاظم‌نژاد، ۱۳۸۹؛ بهرامی، زردشتیان و نوروزی، ۱۳۹۰؛ نوروزی سیدحسینی، فتحی و صادقی بروجرودی، ۱۳۹۱؛ نوروزی سیدحسینی، کوزه‌چیان، هنری و نوروزی سیدحسینی، ۱۳۹۲؛ و معماری، فراهانی و صنعتی، ۱۳۹۳). اما در هیچ‌کدام از پژوهش‌های داخلی و خارجی در مورد رضایت شغلی، به طراحی سازه و مدل رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای و نیز تأثیر عوامل پیشایندی، فرایندی و پیامدی بر رضایت شغلی ورزشکاران پرداخته نشده است.

نتایج مدل ساختاری پژوهش نشان داد که عامل فرایندی نسبت به عامل پیامدی، تأثیر بیشتری در رضایت شغلی ورزشکاران داشت و به‌طورمستقیم، بر رضایت شغلی ورزشکاران اثر گذار بود (۰/۵۵ =  $r$ )؛ بنابراین، از دیدگاه ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران، این عامل و متغیرهای آن برای رضایت شغلی ورزشکاران اهمیت زیادی دارند و مسئولان باشگاه نیز باید به گویه‌های این متغیر توجه خاصی داشته باشند. در عامل فرایندهای رضایت شغلی ورزشکاران، ابعاد سازمانی، تیمی، فردی و محیطی به‌ترتیب و با اولویتی بسیار نزدیک به رضایت شغلی ورزشکاران اثرگذار بودند. منظور از فرایندها، عواملی هستند که سبب پیامد می‌شوند و به‌عبارت‌بتر، در دیدگاهی نظام‌مند بین ورودی یا خروجی قرار دارند. فرایندها، مجموعه‌ای از اقدامات، فعالیت‌ها، رویه‌های اجرایی و رفتارهایی هستند که برای یا بر روی ورودی (ورزشکار) انجام می‌گیرند. حتی در مدل ساده چلادورای و ریمر (۱۹۹۷) و براساس نتایج پژوهش آن‌ها، فرایندها نه‌تنها از طریق پیامدها، بلکه



به طور مستقیم نیز می‌توانند سبب رضایت ورزشکار شوند؛ حتی، اگر سبب پیامدها و عملکرد مورد نظر نشوند. افزون بر این، دو بعد اصلی مدل این پژوهشگران و پژوهشگران فراوان دیگر، رضایت از رفتار و تعامل مربی و رضایت از آموزش و تمرین بودند که مربوط به فرایندهای تیمی می‌شوند. افزون بر این، بسیاری از متغیرهای این عامل با شاخص‌های ارائه شده در پژوهش‌های هورن (۲۰۰۲)، ایز، لوگد و هاردی<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، سوچن (۲۰۰۵)، وانگ (۲۰۰۶)، رضانی‌نژاد، همتی‌نژاد، جرعه نوش و محدث (۱۳۹۰)، بهرامی، زردشتیان و نوروزی (۱۳۹۰)، نوروزی سیدحسینی، کوزه چیان، هنری و نوروزی سیدحسینی (۱۳۹۲)، درودیان، شهبازی و ادیب‌پور (۲۰۱۳) همخوانی دارند.

پیشینه پژوهش‌های مرتبط با رضایت شغلی ورزشکاران نیز نشان می‌دهد که بیشتر پژوهشگران نیز بر فرایندهای مختلفی مانند سبک رهبری مربیان، عدالت سازمانی، سبک تصمیم‌گیری و غیره متمرکز شده‌اند (اسدی، ۲۰۱۳؛ نوذری و بوستانی، ۱۳۹۳). علاوه بر این، تأکید بر فرایندها اساس بسیاری از مباحث رفتار سازمانی را نشان می‌دهد؛ برای مثال، موضوع عدالت رویه‌ای، مشارکت ورزشکاران در تدوین اهداف (نوروزی سیدحسینی، کوزه چیان، هنری و نوروزی سیدحسینی، ۱۳۹۲)، توجه به عوامل نگهدارنده و بهداشت شغلی (نظریه هرزبرگ<sup>۲</sup>)، احساس برابری (نظریه آدامز<sup>۳</sup>) نشان می‌دهند که فرایندهای سازمانی یا باشگاهی و تیمی بسیار مهم هستند. بر اساس نتایج این پژوهش، ابعاد سازمانی فرایندهای رضایت شغلی شامل خدمات پزشکی، روان‌شناسی ورزشی، فنی، رفاهی و مدیریتی بودند. به عبارت دیگر، خدمات ضروری و اولیه که جنبه حمایتی و پشتیبانی (عوامل بهداشت در نظریه هرزبرگ) برای ورزشکاران دارند، همیشه باید فراهم و مهیا باشند و تأمین آن‌ها جزو نیازهای اساسی ورزشکاران و وظایف ابتدایی مدیریت باشگاه است. تأمین امور فنی اولیه ورزشکاران مانند وجود آنالیزور، ماساژور، فیزیوتراپ یا امور رفاهی (تغذیه، البسه و غیره)، در باشگاه برای عملکرد یا دستیابی به پیامدها ضروری هستند. در فصل مسابقه، باید به روان‌شناسی ورزشی و امکانات رفاهی تیم و مدیریت تیم و بخش فنی (بهرامی، زردشتیان و نوروزی، ۱۳۹۰) توجه خاصی داشت که ورزشکار بتواند ویژگی‌های روانی خود را در زمان مسابقه بالا ببرد و توانایی‌های خود را در بازی نشان دهد (رضانی‌نژاد، همتی‌نژاد، جرعه‌نوش و محدث، ۱۳۹۰).

بعد تیمی فرایندهای رضایت شغلی، دومین بعد تأثیرگذار بود و شامل مسئولیت فنی، تناسب وظیفه محول شده با توانایی جسمانی، وضعیت روابط درون تیمی، تخصص سرمربی و کادر فنی بود. در این میان، موضوع دانش فنی و تخصص کادر فنی اهمیت بسیار زیادی دارد و پژوهش‌های مختلف و فراوان نشان داده‌اند که از بین انواع قدرت مربیان، قدرت علمی یا فنی و تخصصی مربیان از

1. Eys, Loughhead & Hardy
2. Herzberg Theory
3. Adams' Theory

دیدگاه ورزشکاران، در بیشتر موارد اولویت اول یا بالایی داشته است (جبل‌عاملی، ۱۳۸۸؛ رضائی‌نژاد، همتی‌نژاد، بنار و فلاح، ۱۳۸۹؛ مرادی، کوزه‌چیان و احسانی، ۱۳۹۲؛ آزادفدا، بسمی، درودیان، ۲۰۱۴؛ معماری، فرهنگی و صنعتی، ۱۳۹۳). از نظر بسیاری از پژوهشگران، بین قدرت پاداش و تخصص مربی با رضایتمندی ورزشکار رابطه معنادار وجود دارد (رضائی‌نژاد، همتی‌نژاد، جرعه‌نوش، محدث، ۱۳۹۰)؛ بنابراین، در ورزش نیز قدرت تخصص و دانش یا اطلاعات یک مربی، بیش از سایر منابع قدرت مورد استفاده مربیان و مورد قبول ورزشکاران است. تأکید بر دانش فنی و تخصص کادر مربیان، اهمیت آموزش، دانش و تخصص مربی را نشان می‌دهد که با نتایج بسیاری از پژوهش‌ها همخوانی دارد و اولین پیش‌نیاز مربی‌گری برای اعمال نفوذ و پیروی ورزشکاران، قدرت فنی و تخصصی مربیان است. این موضوع بسیار مهم و ضروری است؛ زیرا، در دنیای پرشتاب امروزی، مربیان مانند سایر گروه‌های شغلی فقط می‌توانند از طریق افزایش دانش فنی و توانایی تخصصی خود یک گروه یا تیم را رهبری کنند. اگر مربیان نتوانند تخصص و توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها یا درک استراتژی‌های رقابتی تیم خود و حریف را به ورزشکاران و حتی مدیران تیم و هواداران نشان دهند، بدون تردید هویت شغلی آن‌ها متزلزل خواهد شد.

در این پژوهش، بعد فردی فرایندهای رضایت شغلی شامل وضعیت آموزش، استفاده از توانایی ورزشکار در بازی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌های تیمی و توجه به ویژگی‌های روانی او در بازی بود. آموزش و تمرین مناسب و کیفی به دانش فنی مربیان مربوط می‌شود و در نظریه چلادواری (۲۰۰۷) نیز یکی از سبک‌های مهم مربی‌گری، سبک آموزش و تمرین است که در پژوهش‌های مختلفی جزو سبک‌های مهم و ترجیحی مورد نظر ورزشکاران بوده است (رضائی‌نژاد و حکیمی، ۱۳۹۰). در مراحل مدیریت منابع انسانی نیز پس از استعدادیابی و جذب ورزشکار به تیم، مرحله آموزش و رشد ورزشکار بسیار مهم و حساس تلقی شده است؛ این موضوع به‌ویژه برای ورزشکاران خواهان رشد و پیشرفت مهم‌تر از ورزشکاران با سابقه و شناخته‌شده است. موضوع مهم دیگری که در متغیرهای فردی باید توجه داشت، استفاده از توانایی بازیکنان در پست و زمان‌های مناسب بازی است؛ زیرا، به نظر می‌رسد که هرچه بیشتر از تخصص و توانایی بازیکن استفاده شود، او نیز بهتر می‌تواند عملکرد خود را بالا برد و به نظر می‌رسد که نباید از بازیکن در پست‌های مختلف یا برای وظایف مختلف و گاه متضاد استفاده کرد. همین موضوع به حفظ انگیزش او نیز کمک خواهد کرد؛ زیرا، انگیزه، ناپایدارترین حالت هیجانی است که در هر لحظه ممکن است تغییر یابد؛ از این رو، می‌توان ادعا کرد که با رشد آمادگی جسمانی و مهارتی بازیکن (تکنیکی و تاکتیکی)، مهم‌ترین عامل مؤثر بر رضایت ورزشکاران تداوم انگیزه تلاش و رقابت است. مدیران و مربیان تیم به‌خوبی

آگاه هستند که در همه فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌ها باید ویژگی‌های روان‌شناختی هر بازیکن را در نظر بگیرند.

آخرین بعد اثرگذار در فرایندهای رضایت شغلی، بعد محیط تیم بود که در بردارنده متغیرهایی مانند جو دوستانه، اتحاد در تیم، مشارکت باشگاه در فعالیت‌های اجتماعی و حمایت رسانه از باشگاه بود. معمولاً هر تیم دارای دو محیط درونی و بیرونی است. براساس نتایج این پژوهش، در محیط درونی، دو متغیر مهم به نام جو تیم و به‌ویژه اتحاد یا انسجام تیم معرفی شده است که بر رضایت ورزشکاران اثرگذار هستند؛ البته، بیشتر پژوهش‌ها در مورد جو تیم مانند بهرامی، زردشتیان و نوروزی (۱۳۹۰) و قربانی، رضانی نژاد، امیرنژاد و حسینی کشتان (۱۳۹۳)، عمدتاً به جو انگیزشی تیم تأکید و توجه کرده‌اند که جو انگیزشی مهارت‌گرا نسبت به جو انگیزشی نتیجه‌گرا، عمدتاً فرایندمحورتر است. افزون‌براین، در مورد نقش انسجام تیمی، پژوهش‌های بسیار زیادی انجام شده‌اند و رابطه دوسویه آن با رضایت ورزشکار تأیید شده است (رضانی‌نژاد و حکیمی، ۱۳۹۰). به‌عبارت‌بهرتر، اتحاد و انسجام تیمی می‌تواند سبب رضایت شود و همچنین، عدم اتحاد و انسجام تیمی می‌تواند موجب نارضایتی شود. در محیط بیرونی نیز طبیعی است که حمایت اجتماعی هواداران و رسانه، دو رکن اساسی تشخیص اجتماعی ورزشکاران هستند و اساس تجارت ورزشی نیز به این دو عامل بستگی دارد؛ حتی در این فرایند، ورزشکار می‌تواند با باشگاه در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت کند (وانگ، ۲۰۰۶) و طبیعی است که هواداران نیز برای دیدن ورزشکاران به مسابقات می‌روند و در نتیجه، توجه رسانه‌های گروهی (سوچن، ۲۰۰۵) به سمت باشگاه متمرکز می‌شود.

پس از فرایندها، پیامدها به‌طورمستقیم تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی ورزشکاران داشتند (۰/۳۹ =  $r^2$ ) و شامل بعد تیمی، محیطی، سازمانی و فردی بودند که به‌ترتیب و با اولویت بسیار نزدیک بر رضایت شغلی ورزشکاران تأثیر می‌گذاشتند. پیامدها، همان عملکردها یا نتایجی هستند که ورزشکار انتظار دارد پس از پیوستن به تیم روی دهند که معمولاً شامل عملکرد تیمی، عملکرد فردی و پیامد اجتماعی می‌شوند. براساس نتایج این پژوهش، افزایش سرمایه مالی باشگاه، رشد و ارتقای امکانات، رعایت عدالت در پرداخت دستمزد، تعهد مدیریت تیم و ثبات مدیریت باشگاه برای بعد سازمانی شناسایی شدند. تأثیر بالای این بعد نشان می‌دهد که ورزشکاران پس از پیوستن به باشگاه به‌دنبال تعهد مدیریت تیم به تعهدات مالی هستند که باید با رعایت انصاف پرداخت شود. به‌نظر می‌رسد که این موضوع، نگرانی اکثر مربیان تیم‌ها نیز می‌باشد تا بتوانند با حفظ انگیزه ورزشکاران خواسته‌ها و دیدگاه خود را بر تیم اعمال کنند. ثبات مدیریت بسیار مهم است و می‌تواند بر ثبات کادر فنی و انجام تعهدات مالی اثرگذار باشد (حسینی کشتان، ۱۳۹۳).

عوامل تیمی پیامدهای رضایت شغلی، شامل پیشرفت فنی تیم نسبت به گذشته و ارتقای رتبه تیم، ثبات بازیکنان در تیم، حفظ مسائل داخلی درون تیم و ثبات کادر فنی بود که تأثیر آن‌ها بر رضایت شغلی نشان می‌دهد که عملکرد فنی و جایگاه تیم در لیگ، دو پیامد مهم تیمی اثرگذار هستند. در مدل سبک‌های مربی‌گری چلادورای (۲۰۰۷) نیز عملکرد تیمی و عملکرد فردی، بر رضایت ورزشکار اثرگذار بودند. در این بعد به دو متغیر مهم؛ یعنی، انسجام بازیکنان یا عدم جابه‌جایی بازیکنان و به‌ویژه ثبات مربیان توجه شده است که دومی بسیار مهم است و به شکل‌گیری هویت تیمی و انسجام تیم کمک می‌کند؛ زیرا، با تغییر مربی ممکن است کادر فنی و برخی از ورزشکاران تغییر کنند (حسینی کشتان، ۱۳۹۳). بعد محیط درون تیم در پیامدها شامل حمایت متقابل بازیکنان از یکدیگر، وفاداری و تعهد بازیکنان، کمک بازیکنان باسابقه از بازیکنان جدید و رفتار جوانمردانه بین اعضای تیم است که بیشترین تأثیر را بر هویت و تعهد تیمی می‌گذارد. این موضوع، اهمیت درک پویایی‌های گروهی را در تیم‌های ورزشی نشان می‌دهد و مدیران و مربیان باید بدانند که انسجام تیمی، هویت تیمی و تعهد تیمی سه متغیر اساسی درون تیمی هستند که سبب رضایتمندی ورزشکار می‌شوند. پژوهش‌های مختلفی تأثیر این متغیرها را بر عملکرد تیمی بررسی کرده‌اند (چیان، ۲۰۰۶؛ نوروزی سیدحسینی، کوزه چیان، هنری، نوروزی سیدحسینی، ۱۳۹۲؛ نیک‌بین، سین‌هین، آل بویه، فروغی، ۲۰۱۴). بعد فردی پیامدهای رضایت شغلی شامل دستیابی به اهداف فردی، لذت از شغل ورزشکاری، پیشرفت شما در تیم و کسب شهرت بود که با شاخص‌های ارائه‌شده در پژوهش‌های ویس و فردریش (۱۹۸۶)، چلادورای و ریمر (۱۹۹۷)، کفمن (۱۹۹۹)، سربون (۲۰۰۱)، بحرالعلوم (۱۳۷۸)، بیکر، یاردلی و کوته (۲۰۰۳)، بتسو و تئودوراکیس (۲۰۰۳)، جنکینز (۲۰۰۸)، گری (۲۰۱۰)، آدام (۲۰۱۱)؛ و رضایی صوفی و شعبانی (۱۳۹۲)، همخوانی دارد. این یافته نشان می‌دهد که عملکرد فردی و دستیابی به اهداف فردی نیز مانند عملکرد تیمی و دستیابی به اهداف، می‌توانند سبب رضایتمندی ورزشکار شوند؛ به‌ویژه اگر با لذت پیشرفت در تیم و شهرت همراه شوند که شهرت نیز پیامدی اجتماعی محسوب می‌شود.

نتایج اثرهای غیرمستقیم مدل نشان داد که عامل پیشایندی با ضریب تأثیر ۰/۹۹، بر عامل فرایندی و عامل فرایندی نیز با ضریب تأثیر ۰/۹۳، بر عامل پیامدها اثرگذار است. پیشایندها متغیرهایی هستند که معمولاً قبل از پیوستن به تیم آن‌ها را برای انتخاب باشگاه در نظر می‌گیرند. بعد سازمانی پیشایندهای رضایت شغلی شامل وجهه اجتماعی باشگاه، وجود هیئت‌مدیره قوی، منابع مالی باشگاه، نیروهای انسانی متخصص و وضعیت مناسب امکانات باشگاه بودند. این موضوع برای بازیکنان جوان و برای بازیکنان شناخته‌شده مهم است؛ زیرا، هر دو گروه حضور در چنین تیم‌هایی را می‌پسندند. هیئت‌مدیره قوی و منابع مالی باشگاه می‌توانند نیازهای اولیه فردی بازیکن و الزامات

تسهیلاتی و امکانات رفاهی را تأمین کنند. افزون‌براین، طبیعی است که بسیاری از این شرایط در باشگاه‌های بزرگ فراهم هستند و از این حیث، امکان تعادل رقابتی در باشگاه‌های ورزشی ایران بسیار کم است و شاید خصوصی‌شدن و رقابت واقعی بین تیم‌ها بتواند به این موضوع کمک کند.

در بعد شغلی پیشایندهای رضایت شغلی، متغیرهایی چون جذابیت و ویژگی‌های شغل، ماهیت رشته ورزشی، تناسب شغل ورزشکاری، برنامه زمانی کار و مقررات ورزشی شناسایی شدند که بخشی از ویژگی‌های شغل ورزشکاری را نشان می‌دهند. در پژوهش اومانند (۲۰۰۵)، جذابیت و ویژگی‌های شغلی یکی از ملاک‌های مهم رضایت شغلی محسوب می‌شوند و سبب می‌گردند که ورزشکار مهارت‌های فنی و تاکتیکی خود را بالاتر برد (رضوانی‌نژاد، همتی‌نژاد، جرعه‌نوش و محدث، ۱۳۹۰). این موضوع در استعدادیابی بسیار مهم است که ورزشکاران به سمت رشته‌هایی هدایت شوند که تناسب لازم را با آن داشته باشند یا حداقل باید شرایط کاری شغل ورزشکاری پس از استعدادیابی در کشور به گونه‌ای باز طراحی شود که ورزشکاران با نظام کاری هر رشته ورزشی آشنا شوند. به‌هرحال، در ابتدا، ورزشکاران ممکن است جذب رشته ورزشی خاصی شوند؛ اما وجود برنامه کاری و مقررات تربیت ورزشی در هر باشگاه می‌تواند آن‌ها را به کارکنانی تبدیل کند که بتوانند سال‌ها و بعد از دوره قهرمانی، به یک رشته ورزشی خدمت کنند. عوامل محیطی پیشایندهای رضایت شغلی شامل متغیرهایی مانند انعکاس اخبار در رسانه‌ها، انتخاب بازیکنان در تیم ملی، وضعیت بازیکن در بازار نقل‌وانتقال‌ها و حمایت اجتماعی از باشگاه بودند و عوامل فردی نیز وضعیت رفاهی، حمایت خانواده، داشتن هدف و برنامه کاری و موقعیت ورزشکار در تیم را دربرمی‌گرفت که با شاخص‌های ارائه‌شده در پژوهش‌های ویس و فردریش (۱۹۸۶)، مک‌میلین (۱۹۹۰)، سربون (۲۰۰۱)، بیکر، یاردلی و کوته (۲۰۰۳)، بیتسو و تئودوراکیس (۲۰۰۳)، ایوگی، کاکس و مک‌گویر (۲۰۰۸)، کوتزورت و گنروی (۲۰۰۹)، نظرال‌دین، فاوز، جمالیس، جیوک و دین (۲۰۰۹)، هاتامله، ابوالروز و هنداو (۲۰۰۹)، رضوانی‌نژاد، همتی‌نژاد، جرعه‌نوش و محدث (۱۳۹۰)، محدث، رضوانی‌نژاد، خبیری و کاظم‌نژاد (۱۳۹۰)، بهرامی، زرتشتیان و نوروزی سیدحسینی (۱۳۹۲)، رضایی صوفی و شعبانی (۱۳۹۲) همخوانی دارد؛ بنابراین، در بعد فردی، نقش حمایت اجتماعی خانوادگی و وضعیت فنی او در بازار نقل‌وانتقال و در بعد محیطی، حمایت اجتماعی رسانه‌ها از باشگاه بر رضایت ورزشکار تأثیرگذار هستند.

به‌طورکلی، فرایندهای تیمی بیشترین تأثیر مستقیم را بر رضایت ورزشکاران دارند. افزون‌براین، تجارب مدیران و مطالعات علمی در سطح ورزش حرفه‌ای نشان داده‌اند که رضایت شغلی در ورزشکاران نخبه نقش بیشتری در فرایندهای تیمی و باشگاهی دارد (ایس، لوگد و هاردی، ۲۰۰۷). به‌علاوه، باید به پیامدها یا نتایج تیمی و فردی توجه خاص داشت تا چرخه پیشرفت ورزشکار و تیم

به طور مستمر ادامه یابد. این پژوهش نشان داد که پیشایندها تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی ورزشکاران ندارند یا تأثیرشان غیرمستقیم است که این موضوع باید به طور دقیق و حتی روی ورزشکاران انفرادی بررسی شود. به نظر می رسد از آنجاکه از ورود ورزشکاران حرفه ای شرکت کننده در این پژوهش به باشگاه های ورزشی سال ها می گذرد، بیشتر بر نقش فرایندها و پیامدها توجه و تأکید کرده اند.

### منابع

1. Aoyagi, M. W., Cox, R. H., & McGuire, R. T. (2008). Organizational citizenship behavior in Sport: Relationship. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(1): 25-41.
2. Asadi, N (2013). Comparison satisfaction in athletes of leadership styles in the sport of karate. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4(12), 3888-91.
3. Islankhani, M. A. (1996). Describing management styles and organizational climate and its relationship with job satisfaction from the viewpoints of sport professors of selected universities of the country. Ph.D., University of Tehran, Faculty of Physical Education and Sport Sciences. (Persian).
4. Azadfada, S., Besmi, M., & Doroudian, A. A. (2014). The relationship between servant leadership and athlete satisfaction. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 3(5), 528-37.
5. Azkia, M., & Tavakoli, M. (2007). Meta-analysis of studies on job satisfaction in educational organizations. *Newspapers Social Sciences*, Tehran University, 27, 1-26. (Persian).
6. Bagheri, Sh., Kusha, A., & Jannati, A. (2012). Systematic study of effective factors on job satisfaction of nurses, *Hakim Journal*, 15(2), 130-9. (Persian).
7. Bahrami, S., Zartoshtian, S., & Norouzi Seyed Hosseini, R. (2012). The effect of the motivational climate and leadership style coaches women's basketball premier league satisfaction. *Journal of Research in Sport Management and motor behavior*, 2(1), 101- 15. (Persian).
8. Bahrolulum, H. (1999). The Relationship between Organizational Culture, Leadership Style and Job Satisfaction among Physical Education Physicians and Practitioners in Tehran, Doctoral Dissertation, Tehran University, Faculty of Physical Education and Sport Sciences. (Persian).
9. Baker J., Yardley J., & Cote, J. (2003). Coach behaviors and athlete satisfaction in team and individual sports. *Journal of Sport Exercise Psychology*, 34, 226-39.
10. Bebetos, E., & Theodorakis, N. (2003). Athletes' satisfaction among team handball players in Greece. *Perceptual and motor skills*, 97(3\_suppl), 1203-8.

11. Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 63-77.
12. Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11(2), 133-59.
13. Chen, C. T. (2007). The effect of coach leadership behaviors on players' satisfaction in collegiate basketball in Taiwan. United States Sports Academy.
14. Chia-Fen, H. (2006). A study of perceived coach leadership behavior, team cohesion and athlete satisfaction for junior high school soccer teams. (Master' thesis). China.
15. Coatsworth, J. D., & Conroy, D. E. (2009). The effects of autonomy-supportive coaching, need satisfaction, and self-perceptions on initiative and identity in youth swimmers. *Developmental psychology*, 45(2), 320.
16. Coffman, J.P. (1999). The community college coach: Leadership practices and athlete satisfaction Adissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education, University of San Diego.
17. Dehnavi, A., Ismaili, M., & Poursoltani, H. (2013). Perceptions of coaching behavior and quality of work life in athletes competing in Iran track and field league 2012-2013. *European journal of Experimental Biology*, 3(2), 6-12.
18. Doroudian, A. A., Shahbazi, M.c & Adibpour, N. (2013). Relationship Between Role Ambiguity and Satisfaction in Iranian Elite Athletes, *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*. 2 (2): 202-5. (Persian).
19. Esmaeili, M., Rahimi, F., Abedi, A., Kalantari, M., & Ismaili, L. (2014). Analysis of organizational factors associated with job satisfaction of Employees foundation of martyrs and veterans affairs. *Social Welfare*, 13(49), 251- 68. (Persian).
20. Eys, M. A., Loughhead, T. M., & Hardy, H (2007). Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 8(3), 281-96.
21. Fatehi, B., Amini, I., Karimi, A., & Azizi, B. (2015). Impact of quality of work life on job satisfaction. *Research Journal of Sport Sciences*, 3(1), 15-22.
22. Fukao, S., Watson, J. C., Fangchen, Y. U., & Halbrook, M. (2015). Relationships between the congruence of required and perceived leadership behaviore and satisfaction in athletes. *Psychological Reports*, 2(1), 391-405.
23. Gencay, S., & Gencay, O. A. (2012). Job satisfaction levels of Turkish judo coaches. *African Journal of Business Management*, 6(41), 10542-6.
24. Gholizadeh, H., Avjaqy, A., Hekmati, E., & Pirzadeh, J. (2010). Compare the life satisfaction of students-athletes with non-athletes: The Role of Gender, Women and Family Studies, 2(5), 87-96. (Persian).
25. Ghorbani, M., Ramezaninejad, R., Amirnejad, A., & Hosseini Kashtan, M. (2015). The relationship between motivation and satisfaction futsal players. *Our Research and Motor Behavior*, 8(4), 135-49. (Persian).

26. Hatamleh, M. R., Abu Al-Ruz, H. H., & Hindawi, O. S. (2009). Coach's Leadership Behavior as a Predictor of Satisfaction with Leadership: Perceptions of Athletes with Physical Disabilities. *International Journal of Applied Educational Studies*, 4(1).
27. Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (309-55). Champaign, IL: Human Kinetics.
28. Hosseini Kshtan, M. (2013). Designing a Performance Evaluation Model for the Football Clubs of Iran's Premier League, Ph.D. in Sport Management, Faculty of Physical Education, University of Guilan. (Persian).
29. Jenkins, J. L. F. (2005). A gendered perspective on the examination of relational health, stress and coping, and athlete satisfaction among female college athletes (Doctoral dissertation, University of Florida).
30. Jabalameli, S. (2010). The relationship between leadership styles of coaches with Athletes satisfaction Golestan province. (Master's thesis). University of North. (Persian).
31. Khalaj, G., Khabiri, M., & Sajjadi, N. (2011). The relationship between Coaches leadership styles & player satisfaction in women skate championship. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 3596-601.
32. Kocak, S., & Cakioglu, A. (2005). Leadership and satisfaction in soccer: Examination of congruence and player's positions. *Journal-International Council for Health Physical Education Sport and Dance*, 41(3): 8.
33. Kuzehchan, H., Zarei, J., & Talebpour, M. (2003), Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Managers and Teachers of Physical Education in Khorasan Schools, 11(23), (2): 43-52. (Persian).
34. McMillin, C. J. (1990). The relationship of athlete self-perceptions and athlete perceptions of leader behaviors to athlete satisfaction. (Doctoral dissertation). University of Virginia.
35. Memari, Z., Farahani, A., & Sanati, E. (2015). Its analysis databases strength coaches and athletes in different disciplines of individual and collective satisfaction. *Sport Management Studies*, 22(6), 127-54. (Persian).
36. Mohaddes, F., Ramezanejad, R., Khabiri, M., & KazmNezhad, M. (2011). Iran's leadership style trainers and professional Athletes satisfaction. *Sports Management Studies, Institute of Physical Education*, 7(8), 125-38. (Persian).
37. Moradi, H., Kozechian, H., & Ehsan, M. (2014). The relationship between coaches and athlete's satisfaction premier league handball women of power resources. *Sport Management*, 16(5), 21-38. (Persian).
38. Murry, N. P. (2006). The differential effect of team cohesion and leadership behavior in high school sport. *Individual Differences Research*, 4(4), 216-25.
39. Nazarudin, M. N. B. H., Fauzee, M. S. O., Jamalis, M., Geok, K. S., & Din, A. (2009). Coaching leadership styles and athlete satisfaction among Malaysian University basketball team. *Research Journal of International studies*, 9(1): 4-11.
40. Nikbin, D., Sean Hyun, S., Albooyeh, A., & Foroughi, B. (2014). Effect of perceived justice for coaches on Athletes satisfaction, commitment, effort, and team unity. *International Journal of Sport Psychology*, 45(2), 100-20.



41. Nourbakhsh, M., & Mir Naderi, A.A. (2005). Investigating the Relationship of Organizational Climate with Job Satisfaction in High School Teachers of Ahwaz, Olympic Magazine, 29, 7-17.
42. Norouzi Seyed Hosseini, R., Fathi, H., & SadeghiBoroujerdi, S. (2013). The effect of perceived coaching behaviors on sport commitment, motivation and satisfaction of Judo players in the Premier League. Sports Management Studies, 16(4), 186-206. (Persian).
43. Norouzi Seyed Hosseini, R., Kozechian, H., Honari, H., & Norouzi Seyed Hosseini, E. (2014). The relationship between leadership styles of coaches and satisfaction elite Iranian Judo. Sport Management, 5(2), 173-90. (Persian).
44. Nozari, V., & Bustani, M. H. (2015). The relationship between coaches and the satisfaction and burnout decision-making style Premier League Basketball men and women. Foundations Studies in Sports Management, 1(1), 31-8. (Persian).
45. Ramezanejad, R., & Hakimi, F. (2012). Management styles and leadership in sport (5th Edition). Tehran, Institute of Physical Education. (Persian).
46. Ramezanejad, R., Hematinezhad, M. A., Benar, N., & Fallah, M. (2011). The relationship between coaches and athletes' satisfaction ways of exercising power in women's team sports. Olympic, 18(49), 58-67. (Persian).
47. Ramezanejad, R., Hematinezhad, M. A., Jorenoosh, R., & Mohaddes, F. (2012). Examine the dimensions of of Mazandaran province satisfaction athletes. Olympic, 19(3), 7- 17. (Persian).
48. Rostami Kisami, M.A. (2006). Job satisfaction and its relationship with some of the individual characteristics of sport coaches in Rasht clubs, Shahid Beheshti University, Tehran, Faculty of Physical Education. (Persian).
49. Sahebkar, M. A., Ramezanejad, R., Khosravi, M., & MirMohammadtabar, A. (2016). Factors Affecting Athletes' Satisfaction: Meta-Analysis of Existing Studies. Management and development of sports. Printing. (Persian).
50. Shu-Cheng, H. (2005). Perceived Leadership Styles of Coaches and the Levels of Satisfaction and Performance of Elite Female Gymnasts in Taiwan
51. Sriboon, N. (2001). Coach leadership behaviors, team cohesion, and athlete satisfaction in relation to the performance of athletes in the 1999 Rajabhat Games. (Doctoral dissertation). The Florida State University, Tallahassee.
52. Sunay, H. (2014). Job Satisfaction of Turkish Volleyball League Trainers. Anthropologist, 18(2), 363-70.
53. Turman, P. D. (2006). Athletes' perception of coach power use and the association between playing status and sport satisfaction. Communication research reports, 23(4), 273-82.
54. Unruh, S., Unruh, N., Moorman, M., & Seshadri S. (2005). Collegiate student-athletes' satisfaction with athletic trainers. National Athletic Trainers' Association. University of Nebraska at Kearney.
55. Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. Journal of Sport Psychology, 8(4), 332-46.

56. Vahidian Rezazadeh, M. (2002). The Relationship between Job Satisfaction with Organizational Commitment of Male Teacher Teachers of Master's Degree Thesis, Shahid Beheshti University, Faculty of Education and Psychology. (Persian).
57. Zaki, M. A. (2009). Research survey of job satisfaction in Iran. Preceding Studies Human Resources Management University of Imam Hussein (AS), 1 (1), 79-104. (Persian).

#### استناد به مقاله

رضانی‌نژاد، رحیم، خسروی، معصومه، گوهر رستمی، حمیدرضا، رضانیان، محمد رحیم، و صاحبکاران، محمدعلی. (۱۳۹۶). طراحی مدل رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای مرد ورزش‌های گروهی ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۹(۴۴)، ۹۳-۱۱۸. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.2859.1572

Ramzanejad, R., Khosravi, M., Goharrostami, H., Ramzani, M., & Sahebkar, M. (2017). Designing the Model of Male Professional Athletes' Job Satisfaction in Iranian Team Sports. Sport Management Studies, 9(44), 93-118. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2017.2859.1572

## Designing the Model of Male Professional Athletes' Job Satisfaction in Iranian Team Sports

R. Ramzanejad<sup>1</sup>, M. Khosravi<sup>2</sup>, H. Goharrostami<sup>3</sup>, M. Ramzani<sup>4</sup>, M. Sahebkar<sup>5</sup>

1. Professor of Sport Management, University of Guilan\*
2. Ph. D. Student of Sport Management, University of Guilan
3. Assistant Professor of Sport Management, University of Guilan
4. Associate Professor of Management, University of Guilan
5. Ph. D. Student of Sport Management, Ferdowsi University of Mashhad

Received: 2016/07/31

Accepted: 2017/03/05

### Abstract

The purpose of present study was to design the model of male professional athletes' job satisfaction in Iranian team sports. The research method was descriptive. The population was 776 male athletes who participated in four team sports of Iranian premier league. The 360 professional athletes responded the structured questionnaire. A five-point Likert scale questionnaire with 66 items was constructed through literature review and exploratory interview with 23 athletes. The 17 sport management specialists as well as other experts confirmed the face validity of questionnaire. The reliability was estimated by Cronbach's alpha ( $\alpha = 0.98$ ). The data was analyzed using Friedman and structural equation modeling (SEM) with AMOS22 at the significance of  $P < 0.05$ . The results showed that based on the mean ranks, job satisfaction outcomes (3.48), processes (3.47) and antecedents (3.40) were prioritized respectively. The confirmatory factor analysis revealed that all the items were significant at the level of  $P < 0.05$ . According to the structural equation modeling, the factors of organization (0.89) and group (0.87) were effective in the processes. Furthermore, the factors of group (0.91) and environment (0.92) were effective in the outcomes. At the second level of structural model, the processes with 0.55 impact factor had more impact on athletes' job satisfaction. The results of the indirect effects of model showed that the antecedents with effect size of 0.91 influenced the athletes' job satisfaction. In addition, the antecedents with effect size of 0.99 affected the processes. Moreover, the processes with effect size of 0.93 influenced the outcomes. Thus, club processes are very important in athletes' job satisfaction.

**Keywords:** Satisfaction, Athletes' Satisfaction, Team Processes, Team Outcomes, Team Management

\* Corresponding Author

Email: rramzani@guilan.ac.ir