



نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش

تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران مرد ورزش‌های گروهی ایران

رحیم رمضانی نژاد^{۱*}، معصومه خسروی^۲، حمیدرضا گوهر رستمی^۳ و محمد رحیم رمضانیان^۴

۱. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۴. دانشیار مدیریت دانشگاه گیلان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۳/۲۵

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران و بر اساس رویکرد سیستمی انجام گرفته است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی است و جامعه آماری آن را ۷۷۶ نفر از ورزشکاران تیم‌های لیگ برتر در چهار رشته گروهی فوتبال، والیبال، بسکتبال و هندبال تشکیل داده‌اند که از ورزش‌های پرتعداد یا دارای لیگ منظم هستند. نمونه آماری، به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد و ۳۶۰ نفر به پرسشنامه محقق ساخته پاسخ دادند. پس از مرور تحقیقات، ابزاری با ۸۶ گویه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تدوین گردید و با استفاده از نظرات و پیشنهادهای ۱۷ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و کارشناسان خبره، روایی صوری آن تأیید و ثبات درونی کلی آن، $\alpha = 0.98$ برآورد شد. از روش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش متمایل، آزمون فریدمن و آزمون تعقیبی علامت استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، عوامل رضایت ورزشکاران را می‌توان در چهار عامل پیشایندها، فرآیندها، پیامدها و همبسته‌های رضایت شغلی طبقه‌بندی و تبیین کرد. از بین این چهار عامل، پیامدها و فرآیندهای رضایت شغلی بیشترین اهمیت را در رضایت شغلی ورزشکاران داشتند. ضمناً، بالاترین درصد واریانس در تبیین رضایت به ترتیب شامل، ملاک کیفیت زندگی، عملکرد فردی، فرآیندهای سازمانی و کیفیت زندگی کاری بودند. از بین گویه‌ها نیز، تعهد و وفاداری، انسجام و رفتار منصفانه در تیم، حمایت اجتماعی مانند رسانه‌ها و هواداران و خدمات باشگاه، بالاترین میانگین اهمیت را در میان رضایت ورزشکاران داشتند.

نتیجه‌گیری: پیامدها و فرآیندهای تیمی و فردی، بیشترین اهمیت را در تأمین رضایت ورزشکاران دارند و چون پیامدها بیشتر تحت تأثیر عوامل محیطی است؛ بنابراین، توجه به فرآیندها در تیم و باشگاه بسیار مهم است.

واژه‌های کلیدی: رضایت، پیشایندها، فرآیندها، پیامدها، ورزشکار.

مقدمه

موفقیت در ورزش قهرمانی و حرفه‌ای، بیش از هر چیزی به تأمین رضایت دو سرمایه انسانی مهم در ورزش، یعنی ورزشکاران و مربیان وابسته است. رضایت ورزشکاران می‌تواند بیشترین نقش را در عملکرد و تعاملات تیمی ایفا کنند (هوی^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). ورزشکاران تا حد زیادی تعیین کننده وضعیت رقابتی و سرمایه‌های باشگاه هستند؛ بنابراین، رضایت و تعهد شغلی آنان اهمیت بسیاری دارد (جرعه نوش، ۱۳۸۶). از این رو، تمام توجه مدیران و مسئولین ورزش باید به این موضوع معطوف شود که چه عواملی بر رضایت ورزشکاران تأثیر می‌گذارد. فراتحلیل‌های مختلف در حوزه مطالعات سازمانی نشان داده‌اند که مطالعات شغلی با محوریت رضایت شغلی، تقریباً پرطرفدارترین مباحث در این زمینه هستند (زکی، ۱۳۸۷؛ چلادورای^۲، ۱۹۹۷؛ ازکیا، ۱۳۸۵، باقری و همکاران، ۱۳۹۰، اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۲، صاحبکاران و همکاران، ۱۳۹۴). کی نیکی^۳ و همکاران (۲۰۰۶) و بولینگ و هاموند^۴ (۲۰۰۸)، با فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی، عوامل مرتبط با آن را طبقه‌بندی کرده‌اند. مطالعات خارجی در موضوع رضایت شغلی بسیار فراگیر بوده که در همه این تحقیقات، رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک یا وابسته در نظر گرفته شده است (بیش از ۲۰۰۰ تحقیق). در ورزش نیز ابعاد مختلفی از رضایت شغلی بررسی شده است. تحقیقات اندکی روی رضایت شغلی ورزشکاران انجام گرفته و بیشتر تحقیقات روی مشاغل مختلف متمرکز بوده است. البته تحقیقات روی رضایت مربیان ورزش اخیراً شروع شده است (جنسی و جنسی^۵، ۲۰۱۲، سونی^۶، ۲۰۱۴)؛ ولی تحقیقات کمتری رضایت شغلی ورزشکاران را بررسی کرده‌اند.

در یکی از مهم‌ترین مطالعات، ریمر و چلادورای (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 طبقه‌بندی کردند که در اکثر تحقیقات بعدی مورد استفاده قرار گرفت. در مطالعات مهم بعدی هورن^۷ (۲۰۰۲) رضایتمندی ورزشکار را به عنوان پیامد مهم سبک رهبری مربیان معرفی کرد. مرور تحقیقات خارجی نشان می‌دهد، بیشتر این تحقیقات در رابطه با مربی (به ویژه سبک رهبری یا مربیگری) انجام شده است. مثلاً از سال ۱۹۸۶ توسط وارن^۸ (۱۹۸۶)، مک میلین^۹ (۱۹۹۰)، سربون^{۱۰} (۲۰۰۱)، بتسس و تئودوراکیس^{۱۱} (۲۰۰۳)، کواک^{۱۲} (۲۰۰۵)، تورمن^{۱۳} (۲۰۰۶)، موری^{۱۴} (۲۰۰۶)، آیس^{۱۵} و همکاران (۲۰۰۷)، چیافن^{۱۶} (۲۰۰۶)، چن^{۱۷} (۲۰۰۷)، آیوگی^{۱۸} و همکاران (۲۰۰۸)، کوتزورت و کونروی^{۱۹} (۲۰۰۹)، نظالدین^{۲۰} و همکاران (۲۰۰۹)، هاتامله^{۲۱} و همکاران (۲۰۰۹) و فوکائو^{۲۲} و همکاران (۲۰۱۵) نشان داده‌اند که مربیان می‌توانند تأثیر زیادی روی رضایتمندی ورزشکاران

1. Hoy
2. Chelladurai
3. Kinicy
4. Pawling and Hamound
5. Gencay and Gencay
6. Sunay
7. Horn
8. Waren
9. McMillin
10. Sriboon
11. Bebetos and Theodorakis
12. Kocak
13. Turman
14. Murry
15. Eys
16. ChiaFen
17. Chen
18. Aoyagi
19. Coatsworth and Conroy
20. Nazarudin
21. Hatamleh
22. Fukau

داشته باشند. همچنین وارن^۱ (۱۹۸۶)، کفمن^۲ (۱۹۹۹)؛ سربون^۳ (۲۰۰۱)؛ بیکر^۴ و همکاران (۲۰۰۳)؛ بتس و تئودور آکیس^۵ (۲۰۰۳)، آنروه^۶ (۲۰۰۵)، جنکینز^۷ (۲۰۰۵)، آدام^۸ (۲۰۱۱) و گری^۹ (۲۰۱۰)، رضایت ورزشکاران رشته‌های مختلف را مقایسه کرده‌اند. در سایر مطالعات مهم نیز محققانی مانند چن^{۱۰} (۲۰۰۵) رضایت گروه‌های مختلف سنی ورزشکاران، پولوا و همکاران^{۱۱} (۲۰۰۶) رابطه جنسیت و رضایتمندی، پائول و تورمن^{۱۲} (۲۰۰۶)، رابطه رابطه قدرت مربی را با رضایتمندی ورزشی، اوماندا^{۱۳} (۲۰۰۵) رضایتمندی ورزشکار و عملکرد تیم و بیکر و همکاران^{۱۴} (۲۰۰۳)، رضایت ورزشکاران رشته‌های انفرادی و گروهی را بررسی کرده‌اند.

در تحقیقات داخلی علوم ورزشی نیز، رضایت شغلی مربوط به مدیران (اسدی و همکاران، ۱۳۸۰)، معلم (وحیدیان، ۱۳۸۱)؛ کوزه‌چیان و همکاران، ۱۳۸۲؛ نوربخش، ۱۳۸۴؛ فاتحی و همکاران، ۲۰۱۵)؛ اعضای هیات علمی (اصلانخانی، ۱۳۷۵)؛ خاوری و یوسفیان، ۱۳۸۶) و کارکنان (بحرالعلوم و همکاران، ۱۳۷۸؛ سلطانی و همکاران، ۱۳۸۵؛ رضایی و شعبانی، ۱۳۸۸)، مربیان ورزش (رستمی، ۱۳۸۵) و همچنین ورزشکاران بررسی شده است. در تحقیقی مرتبط با پژوهش حاضر نیز، رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، ابعاد مختلف رضایت ورزشکاران را بر اساس مدل ریمر و چلادورای (۱۹۹۷) به طور محدود طبقه‌بندی کرده‌اند.

اکثر محققان ایرانی رابطه رضایت ورزشکار را با متغیرهای مختلفی مانند، سبک رهبری مربی (رضائی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰)؛ خلیج و همکاران، ۲۰۱۱؛ نوروزی و همکاران، ۱۳۹۲؛ نوذری و بوستانی، ۱۳۹۳؛ اسدی، ۲۰۱۳) و قدرت (رضائی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹)؛ معماری و همکاران، ۱۳۹۳؛ جبل عاملی، ۱۳۸۸؛ مرادی و همکاران، ۱۳۹۲؛ آزاد فدا و همکاران، ۲۰۱۴) رابطه رضایت ورزشکار و جو انگیزشی (قربانی و همکاران، ۱۳۹۳) و عوامل میانجی مانند انسجام (محدث و همکاران، ۱۳۸۹)؛ وحدانی و همکاران، ۱۳۸۹؛ نوروزی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ عملکرد (طالبی و عبدالهی، ۱۳۹۱)، تعهد (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۱)، رضایت از زندگی (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۸) و هویت و ابهام نقش (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۰؛ درودیان و همکاران، ۲۰۱۳) بررسی کرده‌اند. رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹، الف، ب) در دو تحقیق 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 است. مرور این تحقیقات نشان می‌دهد که رضایت شغلی، بیشتر به عنوان متغیر وابسته و به ویژه در رابطه با سبک رهبری مربیان یا مربیگری بررسی شده است. این جهت‌گیری و روند تاکنون نتوانسته است، همه ابعاد رضایت شغلی ورزشکار را آشکار سازد و سبک مربیان نیز، فقط یکی از عوامل اثرگذار است، در صورتی که بر اساس تحقیق اولیه ریمر و چلادورای (۱۹۹۷)، هورن (۲۰۰۲) و تحقیقات متعدد دیگر، رضایت شغلی ورزشکار، سازه‌ای چند بعدی و پیچیده است و حتی ابعاد آن از ۴ تا ۱۵ بعد متغیر بوده است. در این تحقیق، چنین فرض شده است که ورزشکاران، تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان اصلی ورزش را در هر تیم تشکیل می‌دهند و از هر دو جنبه، در توفیق یا کامیابی اهداف سازمانی تیم‌های ورزشی نقش اساسی دارند؛ بنابراین، باید

1. Waren
2. Coffman
3. Serbyon.
4. Baker
5. Bebits and Theodorakisl
6. Unruh
7. Jenkins
8. Adam
9. Gary
10. Chen
11. Paloa
12. Pauol and Torman
13. Aumand
14. Holstein

به جنبه‌های مختلف این سرمایه انسانی توجه زیادی شود. مرور تحقیقات رضایت شغلی در ورزش و به ویژه در ورزشکاران نشان می‌دهد، هنوز ابعاد کامل رضایتمندی ورزشکاران حرفه‌ای کشور کاملاً شناسایی نشده است. ضمناً بیشتر مفاهیمی که در پیشینه مطالعات رضایت شغلی در ورزش وجود دارد، بر پایه روابط آن با سایر متغیرهای فردی، شغلی و سازمانی قرار داشته است و هیچ کدام نمی‌توانند به طور کامل تبیین‌کننده تمامی مؤلفه‌های پیچیده و سازه رضایت شغلی در ورزشکاران و به خصوص در سطح حرفه‌ای باشند؛ همچنین در تحقیق حاضر، به ساختار عوامل مؤثر بر رضایت شغلی مانند، پیشایندها، فرآیندها و پیامدهای آن به صورت کلی توجه شده است. به همین منظور در تحقیق حاضر، به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل فرآیندی، پیشایندها، پیامدها و همبسته‌های رضایتمندی ورزشکاران از جنبه‌های مختلف، مورد بررسی قرار گرفت. ضمناً، مدیریت باشگاه با استفاده از آگاهی از نیازها و خواسته‌های ورزشکاران، می‌تواند سهم مهمی در رضایتمندی ورزشکاران داشته باشند که در نتیجه سبب اثربخشی و کارایی باشگاه خواهد شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش، کلیه ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران (۷۷۶ نفر) در سال ۱۳۹۴ بودند که با توجه به جدول مورگان حجم نمونه، ۳۶۰ نفر تعیین گردید. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، به صورت تصادفی طبقه‌ای بود و به منظور احتمال ریزش پرسشنامه‌ها و نیز عدم همکاری و پاسخگویی نامناسب به پرسشنامه‌ها، ۴۰۰ پرسشنامه به تناسب تعداد ورزشکاران لیگ با توجه به حجم جامعه فوتبال (۱۷۰) ورزشکار از ۳۶۸ ورزشکار، والیبالی (۸۰) ورزشکار از ۱۴۴ ورزشکار، بسکتبالی (۷۰) ورزشکار از ۱۲۰ ورزشکار و هندبال (۸۰) ورزشکار از ۱۴۴ ورزشکار) بین جامعه آماری توزیع و در نهایت، از تعداد ۳۸۰ پرسشنامه عودت داده شد که ۲۰ پرسشنامه به دلیل عدم تکمیل کامل و مخدوش بودن حذف شدند و ۳۶۰ پرسشنامه جهت تحلیل آماری انتخاب شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که پس از مرور تحقیقات، کتب، پایان‌نامه‌ها، منابع و مقالات پژوهشی با ۱۲۸ گویه آماده شد. در مرحله تأیید روایی صوری و محتوایی، از نظرات و پیشنهادهای ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و ۷ نفر از کارشناسان خبره در سازمان‌ها و بخش‌های اجرایی ورزش استفاده شد که در نهایت گویه‌های ابزار به ۸۶ گویه کاهش یافت و در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از بسیار کم با نمره ۱ تا بسیار زیاد با نمره ۵) تدوین گردید. ثبات درونی کلی پرسشنامه $\alpha=0/98$ و ثبات درونی پیشایندهای رضایت شغلی $\alpha=0/95$ ، فرآیندهای رضایت شغلی $\alpha=0/96$ ، پیامدهای رضایت شغلی $\alpha=0/96$ و همبسته‌های رضایت شغلی $\alpha=0/93$ ، برآورد شد. پیش از انجام تحلیل عاملی و به منظور اطمینان از کافی بودن نمونه‌ها از معیار کایرز، می‌یر، ال‌کین^۱ استفاده شد که نتایج برای چهار متغیر پیشایندهای رضایت شغلی ($KMO: 0/93$)، فرآیندهای رضایت شغلی ($KMO=0/92$)، پیامدهای رضایت شغلی ($KMO=0/94$) و همبسته‌های رضایت شغلی ($KMO=0/88$) بود. همچنین برای تعیین همبستگی بین متغیرها، از آزمون بارتلت^۲ استفاده گردید. باتوجه به این که سطح معنی‌داری همه متغیرها (پیشایندها، فرآیندها، پیامدها و همبسته‌ها) کمتر از ۰/۰۵ بود ($P=0/001$)؛ پیش‌فرض‌های تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت و استفاده از تحلیل عاملی بلا مانع است و عامل‌های ساخته شده اعتبار لازم را داشتند و تعداد نمونه‌ها نیز، برای تحلیل عاملی کافی بود. با توجه به آزمون کولموگراف - اسمیرنوف، توزیع داده‌ها غیرطبیعی بود و از روش تحلیل عاملی اکتشافی^۳ با

1. Kaiser- Meyer-Oklin measure of sampling adequacy
2. Bartlett's test of sphericity
3. Exploratory factor analysis

چرخش متمایل^۱ (چرخش ابلیمین مستقیم)، آزمون فریدمن و علامت^۲ استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اسپاس اس^۳ نسخه ۲۱ انجام گرفت.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش نشان داد که ورزشکاران فوتبال ۳۷/۵ درصد، ورزشکاران والیبال ۱۸/۷ درصد، ورزشکاران بسکتبال ۱۵/۵ درصد و ورزشکاران هندبال ۱۸/۲ درصد از پاسخ‌دهندگان این پژوهش را تشکیل دادند. توصیف وضعیت تحصیلی ورزشکاران شرکت‌کننده در این پژوهش نشان داد که بیشتر ورزشکاران دارای مدرک تحصیلی دیپلم و زیر دیپلم (۶۸/۹ درصد) بودند. توصیف وضعیت سنی پاسخ‌دهندگان نیز نشان داد که میانگین سنی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران (فوتبال، بسکتبال، هندبال و والیبال)، $25/30 \pm 5/43$ سال است؛ همچنین توصیف وضعیت تأهل ورزشکاران حرفه‌ای ایران نشان داد که ۵۷/۵ درصد مجرد و ۴۲/۵ درصد متأهل هستند. از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش ابلیمین مستقیم برای شناسایی ساختار عوامل اصلی رضایت ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران استفاده شد و با توجه به مرور تحقیقات و مقالات انجام شده، عامل پیشایندهای رضایت شغلی (پنج ملاک^۴ فردی، تیمی، سازمانی، محیطی و شغلی)، فرآیندهای رضایت شغلی (چهار ملاک سازمانی، تیمی، فردی و محیطی)، پیامدهای رضایت شغلی (چهار ملاک سازمانی، تیمی، فردی و محیطی) و همبسته‌های رضایت شغلی (ملاک کیفیت زندگی، کیفیت زندگی کاری، فشار شغلی و نگرش به شغل)، با ارزش ویژه بزرگ‌تر از ۱ مشخص شد؛ همچنین، هیچ کدام از گویه‌های متغیرهای پیشایندهی فرآیندی، پیامدی و همبسته‌ها به دلیل بار عاملی بیشتر از ۰/۴۰ (معیار مینا)، از پرسشنامه اصلی حذف نشدند. ضریب پایایی کلی پیشایندها ($\alpha=0/95$)، فرآیندها ($\alpha=0/96$)، پیامدها ($\alpha=0/96$) و همبسته‌های ($\alpha=0/93$) رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به دست آمد.

نتایج نشان داد که عامل پیشایندهای رضایت شغلی ۷۵/۰۶ درصد از واریانس رضایت شغلی ورزشکاران را تبیین کردند. بر اساس داده‌های جدول ۱، به ترتیب ملاک فردی، تیمی، شغلی، محیطی و سازمانی، بیشترین واریانس پیشایندهای رضایت شغلی ورزشکاران را تبیین کرده است. ضمناً، بار عاملی عامل‌های متغیر پیشایندهی رضایت شغلی ورزشکاران بین ۰/۵۲ تا ۰/۸۰ متغیر بود. نتایج این جدول، نشان می‌دهد که گویه‌های وجود هیات مدیره قوی در باشگاه و مدیریت و برنامه‌ریزی مناسب ($3/65 \pm 0/93$) و میزان اعتبار و وجهه اجتماعی باشگاه ($3/58 \pm 1/04$) و وضعیت رفاهی زندگی ($3/57 \pm 0/97$)، بیشترین اهمیت را در تأمین رضایت ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران داشتند.

1. Direct Oblimin rotation
2. Sign
3. SPSS v.21
4. Criteria

جدول ۱ - نتایج تحلیل عاملی پیشایندهای رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران

عوامل	گویه‌های پرسشنامه	انحراف استاندارد ± میانگین	بار عاملی	ضریب آلفا	واریانس تبیین شده
فردی	داشتن هدف و برنامه کاری و ورزشی برای خودتان	۳/۳۳±۰/۸۱	۰/۷۵۳	۰/۹۰	۱۷/۷۶
	وجهه و موقعیت شما در تیم	۳/۴۸±۰/۹۵	۰/۷۵۱		
	توانایی فنی و مهارت ورزشی شما	۳/۵۵±۰/۸۹	۰/۷۵۰		
	حمایت خانواده از شغل ورزشکاری	۳/۵۱±۰/۸۴	۰/۶۵۲		
	وضعیت رفاهی زندگی	۳/۵۷±۰/۹۷	۰/۶۴۹		
تیمی	جذابیت و ویژگی‌های شغل ورزشکاری	۳/۵۲±۰/۹۵	۰/۶۳۹	۰/۹۴	۱۷/۱۴
	مسئولیت فنی یا پست شما در تیم	۳/۳۳±۱/۰۶	۰/۷۸۳		
	تناسب وظیفه یا پست بازی با توانایی جسمانی و فنی شما	۳/۲۹±۱/۰۱	۰/۷۴۵		
	مقررات ورزشی، کنترل حین تمرین یا حین حضور در باشگاه	۳/۴۴±۰/۹۶	۰/۶۸۵		
	وضعیت روابط و ارتباطات بازیکنان در تیم	۳/۳۷±۰/۹۶	۰/۶۵۴		
شغلی	شهرت و تخصص سرمربی تیم	۳/۴۰±۰/۸۴	۰/۶۲۹	۰/۹۱	۱۵/۲۷
	جدول و برنامه زمانی کار تیم	۳/۴۳±۰/۹۸	۰/۵۸۲		
	میزان اعتبار و وجهه اجتماعی باشگاه	۳/۵۸±۱/۰۴	۰/۷۷۳		
	ماهیت رشته ورزشی شما و مهارت‌های موردنیاز آن رشته	۳/۲۱±۰/۸۵	۰/۷۲۶		
	تناسب شغل ورزشکاری با ویژگی‌های شخصیتی شما	۳/۲۴±۰/۷۹	۰/۷۱۳		
محیطی	توانایی و تخصص کادر فنی تیم	۳/۳۳±۰/۸۵	۰/۵۶۰	۰/۸۷	۱۳/۹۹
	وجود هیات مدیره قوی در باشگاه و مدیریت و برنامه‌ریزی مناسب	۳/۶۵±۰/۹۳	۰/۵۲۴		
	میزان احتمال انتخاب بازیکنان باشگاه شما در تیم ملی	۳/۱۹±۱/۰۵	۰/۸۴۸		
	میزان تعارض و تضاد باشگاه با دیگر تیم‌ها	۳/۱۴±۰/۸۷	۰/۸۴۲		
	وضعیت شما در بازار نقل و انتقالات در هر فصل	۳/۳۱±۱/۰۹	۰/۸۰۲		
سازمانی	میزان انعکاس اخبار تیم و باشگاه در رسانه‌ها	۳/۲۵±۰/۹۸	۰/۷۸۶	۰/۸۹	۱۰/۸۸
	میزان حمایت اجتماعی (مانند رسانه‌ها و هواداران) از باشگاه	۳/۳۰±۰/۹۳	۰/۷۷۷		
	سرمایه و منابع مالی باشگاه جهت پرداخت حقوق و جذب بازیکن	۳/۴۳±۰/۸۱	۰/۷۷۱		
	نیروهای انسانی متخصص، ماهر و کافی در باشگاه	۳/۴۲±۰/۹۸	۰/۷۶۴		
	وضعیت مناسب امکانات تمرینی، فنی، ورزشی و رفاهی باشگاه	۳/۳۶±۱/۰۱	۰/۵۹۴		
آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه			۰/۹۳۵		
آزمون بارتلت جهت درست بودن تفکیک عامل‌ها			۰/۰۳۷		
ضریب آلفای کرونباخ فرآیندهای رضایت شغلی ورزشکاران			۰/۹۵۵		

همچنین بار عاملی گویه‌های مربوط به فرآیندها، پیامدها و همبسته‌های رضایت شغلی ورزشکاران به ترتیب، بین ۰/۵۱ تا ۰/۸۴، ۰/۴۸ تا ۰/۸۸ و ۰/۵۱ تا ۰/۹۰ متغیر بود (جدول ۲ الی ۴). نتایج جدول ۲، نشان می‌دهد که به ترتیب ملاک‌های سازمانی، محیطی، تیمی و فردی بیشترین واریانس فرآیندهای رضایت شغلی ورزشکاران را تبیین کرده است. ضمناً شاخص‌های وجود هماهنگی، اتحاد، انسجام و همبستگی در تیم (۳/۷۸±۰/۵۲) و میزان حمایت اجتماعی (رسانه و هواداران) از باشگاه و تیم (۳/۷۶±۰/۶۴)، بیشترین اهمیت را از دیدگاه ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران به خود اختصاص دادند.

جدول ۲ - نتایج تحلیل عاملی فرآیندهای رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران

عوامل	گویه‌های پرسشنامه	انحراف استاندارد \pm میانگین	بار عاملی	ضریب آلفا	واریانس تبیین شده
سازمانی	خدمات و عملیات روانشناسی ورزشی	$3/30 \pm 0/54$	۰/۷۸۰	۰/۹۲	۲۱/۶۹
	وجود جو دوستانه بین بازیکنان تیم	$3/48 \pm 0/93$	۰/۷۷۲		
	خدمات و اقدامات فنی	$3/35 \pm 0/72$	۰/۷۵۳		
	خدمات و اقدامات مدیریتی	$3/51 \pm 0/55$	۰/۷۲۲		
	خدمات و اقدامات رفاهی	$3/33 \pm 0/34$	۰/۶۳۷		
محیطی	میزان مشارکت باشگاه در فعالیتهای اجتماعی و ورزشی	$3/64 \pm 0/84$	۰/۸۴۳	۰/۹۱	۲۰/۱۱
	میزان توجه مدیران و مربیان به مسائل و مشکلات شخصی بازیکنان	$3/52 \pm 0/71$	۰/۷۸۶		
	وجود هماهنگی، اتحاد، انسجام و همبستگی در تیم	$3/78 \pm 0/52$	۰/۷۸۰		
	میزان حمایت اجتماعی (رسانه و هواداران) از باشگاه و تیم	$3/76 \pm 0/64$	۰/۷۵۶		
	خدمات و اقدامات پزشکی	$3/45 \pm 0/37$	۰/۵۱۹		
تیمی	میزان پیشرفت تیم در طول فصل و رقابت‌ها	$3/33 \pm 0/54$	۰/۷۸۷	۰/۸۹	۱۷/۴۳
	سبک رهبری و شیوه مربیگری سرمربی تیم	$3/36 \pm 0/27$	۰/۷۵۶		
	میزان حمایت و پشتیبانی از سرمربی، برنامه‌ها و عملکرد او توسط باشگاه	$3/24 \pm 0/69$	۰/۷۲۷		
	میزان تحول و تغییرات مثبت در تیم	$3/48 \pm 0/49$	۰/۵۶۷		
	انتخاب تاکتیک، تنظیم برنامه و اجرای تمرینات تیمی	$3/26 \pm 0/82$	۰/۵۱۵		
فردی	استفاده از توانایی شما در بازی	$3/64 \pm 1/23$	۰/۷۳۸	۰/۸۹	۱۶/۹۶
	میزان تلاش و سخت کوشی شما برای تیم	$3/60 \pm 1/08$	۰/۶۹۷		
	میزان مشارکت شما در تصمیم‌گیری‌های تیمی	$3/42 \pm 0/61$	۰/۶۸۵		
	توجه به ویژگی‌های روانی و روحیه شما در هنگام تمرین و بازی	$3/54 \pm 0/44$	۰/۵۸۰		
	وضعیت آموزش و تمرین مهارت‌ها به شما	$3/41 \pm 0/54$	۰/۵۶۸		
آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه		۰/۹۲۹			
آزمون بارتلت جهت درست بودن تفکیک عامل‌ها		۰/۰۱۱			
ضریب آلفای کرونباخ فرآیندهای رضایت شغلی ورزشکاران		۰/۹۶۲			

نتایج جدول ۳، نشان می‌دهد که به ترتیب عامل فردی، محیطی، تیمی و سازمانی، بیشترین واریانس پیامدهای رضایت شغلی ورزشکاران را تبیین کرده است. ضمناً شاخص‌های رفتار جوانمردانه بین اعضای تیم ($3/78 \pm 1/22$) و رشد و ارتقاء امکانات، خدمات و تشکیلات باشگاه ($3/69 \pm 0/54$)، بیشترین اهمیت را از دیدگاه ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران به خود اختصاص دادند.

جدول ۳ - نتایج تحلیل عاملی پیامدهای رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران

عوامل	گویه‌های پرسشنامه	انحراف استاندارد ± میانگین	بار عاملی	ضریب آلفا	واریانس تبیین شده
فردی	میزان دستمزد و پاداش شما در تیم	۳/۵۴±۰/۵۴	۰/۷۸۳	۰/۹۲	۲۵/۹۵
	میزان کسب شهرت و اعتبار ورزشی و اجتماعی شما	۳/۴۸±۰/۹۳	۰/۷۵۵		
	غیبت و بی‌نظمی بازیکنان	۳/۶۶±۱/۷۲	۰/۷۴۸		
	میزان کسب تجربه و پیشرفت شما در تیم	۳/۴۱±۱/۳۳	۰/۷۰۹		
	لذت و آرامش شما در ورزش و شغل ورزشکاری	۳/۱۴±۱/۶۱	۰/۶۸۷		
	عملکرد و میزان دستیابی به اهداف فردی شما	۳/۲۵±۰/۸۷	۰/۶۳۴		
	پیشرفت فنی و تاکتیکی تیم نسبت به گذشته	۳/۶۰±۱/۳۴	۰/۵۱۳		
محیطی	میزان وفاداری و تعهد در بین اعضای باشگاه و تیم	۳/۳۶±۱/۲۲	۰/۸۱۱	۰/۹۰	۱۸/۳۹
	میزان حمایت متقابل بازیکنان از همدیگر	۳/۴۰±۱/۳۱	۰/۷۰۶		
	میزان کمک بازیکنان باسابقه از بازیکنان جدید	۳/۴۱±۱/۰۲	۰/۷۰۴		
	شهرت، شأن و منزلت اجتماعی باشگاه و تیم	۳/۴۵±۱/۲۴	۰/۶۸۸		
	ثبات مدیریت باشگاه	۳/۴۶±۱/۳۷	۰/۴۸۰		
تیمی	انتشار اخبار درون تیم به بیرون و رسانه‌ها	۳/۵۲±۱/۲۴	۰/۷۷۵	۰/۸۵	۱۵/۵۶
	جابه‌جایی و ترک بازیکنان در تیم	۳/۵۱±۱/۱۷	۰/۶۷۲		
	ارتقا رتبه تیم در جدول لیگ	۳/۶۳±۱/۳۹	۰/۶۳۹		
	رفتار جوانمردانه بین اعضای تیم	۳/۷۸±۱/۲۲	۰/۴۸۰		
سازمانی	افزایش سرمایه و توانایی مالی باشگاه	۳/۶۴±۱/۱۴	۰/۸۲۸	۰/۸۷	۱۲/۳۳
	ثبات کادر فنی تیم	۳/۵۳±۱/۰۶	۰/۷۰۱		
	تعهد مدیریت تیم و باشگاه به وعده‌های داده‌شده	۳/۶۰±۱/۲۱	۰/۶۱۰		
	رعایت عدالت و انصاف در پرداخت دستمزد و پاداش توسط باشگاه	۳/۵۷±۱/۳۴	۰/۵۱۰		
	رشد و ارتقاء امکانات، خدمات و تشکیلات باشگاه	۳/۶۹±۰/۵۴	۰/۴۳۰		
آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه	۰/۹۴۴				
آزمون بارتلت جهت درست بودن تفکیک عامل‌ها	۰/۰۰۸				
ضریب آلفای کرونباخ پیامدهای رضایت شغلی ورزشکاران	۰/۹۶۴				

نتایج جدول ۴، نشان می‌دهد که به ترتیب ملاک کیفیت زندگی، کیفیت زندگی کاری، فشار شغلی و نگرش به شغل، بیشترین واریانس متغیر همبسته‌های رضایت شغلی ورزشکاران را تبیین کرده است. ضمناً شاخص‌های میزان اخلاق‌مداری و وجدان کاری (۳/۸۶±۱/۱۹) و میزان تعهد و وفاداری شما به ورزش (۳/۸۱±۱/۱۳)، بیشترین اهمیت را از دیدگاه ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران به خود اختصاص دادند.

جدول ۴ - نتایج تحلیل عاملی همبسته‌های رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران

عوامل	گویه‌های پرسشنامه	انحراف استاندارد ± میانگین	بار عاملی	ضریب آلفا	واریانس تبیین شده
کیفیت زندگی	مشکلات شخصی و خانوادگی شما	۲/۶۴±۱/۲۴	۰/۸۲۳	۰/۸۵	۲۸/۷۲
	رضایت از سلامت جسمانی و روانی خودتان	۳/۶۸±۱/۳۳	۰/۷۰۲		
	رضایت از ارتباطات و روابط اجتماعی در زندگی	۳/۶۶±۱/۱۲	۰/۶۶۴		
	رضایت از وضعیت تحصیلی خود	۳/۴۱±۱/۲۳	۰/۶۵۷		
	رضایت از وضعیت رفاهی و معیشتی در زندگی	۳/۱۴±۱/۳۰	۰/۶۲۱		
کیفیت زندگی کاری	رضایت از روابط خانوادگی و زناشویی	۳/۶۰±۱/۱۸	۰/۵۱۶	۰/۹۱	۲۱/۳۳
	امنیت شغلی و آینده کاری شما در این رشته ورزشی	۳/۵۴±۱/۱۲	۰/۸۱۱		
	محیط کاری و ورزشی، بهداشتی، سالم و انگیزاننده	۳/۵۳±۱/۰۸	۰/۷۰۶		
	حمایت شغلی از شما توسط مدیریت باشگاه	۳/۴۱±۱/۰۹	۰/۷۰۴		
فشار شغلی	رعایت احترام و حقوق فردی در محل کار یا باشگاه	۳/۴۵±۱/۱۷	۰/۶۸۸	۰/۸۵	۱۳/۳۰
	ارزش قائل شدن برای شغل ورزشکاری شما توسط اطرافیان	۳/۶۳±۱/۱۳	۰/۴۸۰		
	میزان تعارض و تضاد با مدیریت باشگاه و تیم	۲/۶۳±۱/۲۴	۰/۹۰۱		
	میزان تعارض و تضاد با بازیکنان	۲/۷۶±۱/۲۵	۰/۸۲۳		
	میزان تعارض و تضاد با کادر فنی تیم	۲/۶۹±۱/۳۶	۰/۷۹۰		
نگرش شغلی	تراکم کاری، فشار تمرین و مسابقه	۲/۹۶±۱/۲۱	۰/۷۴۹	۰/۸۹	۱۰/۹۲
	میزان دلبستگی شما به شغل ورزشکاری	۳/۷۱±۱/۰۹	۰/۸۱۷		
	میزان تعهد و وفاداری شما به حرفه ورزشکاری	۳/۸۰±۱/۲۴	۰/۸۰۵		
	میزان اخلاق‌مداری و وجدان کاری شما	۳/۸۶±۱/۱۹	۰/۷۹۷		
	میزان تعهد و وفاداری شما به ورزش	۳/۸۱±۱/۱۳	۰/۷۰۴		
	میزان تمایل شما به باشگاه ورزشی و ماندگاری در آن	۳/۵۰±۰/۲۳	۰/۶۸۳		
	آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه	۰/۸۸۸			
	آزمون بارتلت جهت درست بودن تفکیک عامل‌ها	۰/۰۲۳			
	ضریب آلفای کرونباخ همبسته‌های رضایت شغلی ورزشکاران	۰/۹۳۷			

مقایسه ابعاد رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران بر اساس آزمون فریدمن، نشان می‌دهد که بین رتبه‌بندی متغیرهای رضایت شغلی ورزشکاران، تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۵). بر این اساس، عامل پیامدهای رضایت شغلی با میانگین رتبه ۲/۷۷ در اولویت اول، فرآیندهای رضایت شغلی با میانگین رتبه ۲/۶۴، در اولویت دوم، پیشایندهای رضایت شغلی با میانگین رتبه ۲/۳۱، در اولویت سوم، همبسته‌های رضایت شغلی با میانگین رتبه ۲/۲۹، در اولویت چهارم از دیدگاه ورزشکاران قرار گرفتند.

جدول ۵ - مقایسه اهمیت ابعاد رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین رتبه	آماره خی‌دو	درجه آزادی	سطح معناداری
پیامدها	۲/۷۷	۰/۹۵۴	۳/۴۸	۳۸/۱۹۸	۳	۰/۰۰۱
فرآیندها	۲/۶۴	۰/۹۶۴	۳/۴۸			
پیشایندها	۲/۳۱	۰/۸۸۴	۳/۴۰			
همبسته‌ها	۲/۲۹	۰/۸۵۱	۳/۴۰			

ضمناً، برای بررسی معنی‌داری تفاوت هر یک از ابعاد رضایت شغلی با بعد دیگر از آزمون علامت استفاده شد. داده‌های جدول ۶، نشان می‌دهد که فقط بین عامل پیشایندها و همبسته‌های رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران،

تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، ولی تفاوت بین دیگر عامل‌ها با یکدیگر معنی‌دار بود. به عبارت بهتر، پیامدها و سپس فرآیندها به ترتیب بیشترین اهمیت را در رضایت شغلی دارند و پیشایندها و همبسته‌ها به طور مشترک از نظر میزان اهمیت در اولویت سوم قرار می‌گیرند.

جدول ۶ - مقایسه ابعاد رضایت شغلی ورزشکاران حرفه‌ای ورزش‌های گروهی ایران بر اساس آزمون علامت

همبسته‌ها	پیامدها	فرآیندها	
۰/۹۱۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	پیشایندها
۰/۰۰۱	۰/۰۱۹	-	فرآیندها
۰/۰۰۱	-		پیامدها
-			همبسته‌ها

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس مبانی نظری رضایت شغلی در ورزش و پیشینه موجود، می‌توان ادعا کرد که این نوع تقسیم‌بندی از مفهوم رضایت شغلی برای اولین بار در ورزش مورد استفاده قرار گرفته و در ورزش حرفه‌ای به آزمون گذاشته شده است. البته این طبقه‌بندی، قبلاً در مقالات مروری رضایت شغلی داخل و خارج کشور و در سازمان‌های غیر ورزشی استفاده گردیده است (زکی، ۱۳۸۷؛ چلادورای، ۱۹۹۷؛ ازکیا، ۱۳۸۵، باقری و همکاران، ۱۳۹۰، اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۲). ضمناً، اولین بار ریمر و چلادورای (۱۹۹۷)، پس از شناسایی ۱۵ بعد رضایتمندی ورزشکاران توانستند، این ابعاد را در دو عامل اصلی فرآیندها و پیامدها یا عملکرد تقسیم کنند که عامل عملکرد شامل، رضایت از عملکرد تیمی و فردی و عامل فرآیندها شامل، رضایت از رفتار و تعامل و آموزش و تمرین می‌شدند. باوجود این هنوز ابعاد رضایتمندی ورزشکاران کشور شناسایی نشده است که در تحقیق حاضر نیز، دو عامل پیشایندها و همبسته‌ها نیز افزوده شدند تا درک جامع‌تری از مفهوم رضایت شغلی ورزشکاران فراهم شود.

بر اساس نتایج پژوهش از میان چهار عامل تبیین‌کننده، عامل پیشایندها یا عوامل اثرگذار بر رضایت ورزشکاران، سه ملاک فردی، تیمی و شغلی، بیشترین واریانس را در رضایت شغلی ورزشکاران داشتند. این یافته بسیار جالب است که توانایی فنی و مهارتی ورزشکار و همچنین وضعیت خانوادگی، از بسترها و پیش‌نیازهای اساسی تأمین رضایت هستند و ورزشکاران در ابتدا باید این توانایی‌ها را در خود ارتقا دهند و خانواده نیز بتواند شرایط و حمایت لازم را برای استمرار پیشرفت فردی فراهم آورد. ضمناً، تحقیقات بسیار فراوانی نقش حمایت و نگرش خانواده در موفقیت و رضایت ورزشکاران از مشارکت ورزشی نشان داده‌اند (بهروزی، ۱۳۹۱). بررسی دقیق گویه‌های عامل فردی نشان می‌دهد که این اولویت بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ نیز قابل تحلیل است، البته با این تفسیر که برخلاف دیدگاه وی و برخی یافته‌های داخلی (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۴)، عامل بهداشت یا نگره‌دارنده شغلی می‌تواند مانند عوامل انگیزشی نه فقط از نارضایتی جلوگیری کند، بلکه می‌تواند در تأمین رضایت نقش اساسی داشته باشد. البته این موضوع به ماهیت فعالیت ورزشی در سطح حرفه‌ای مربوط می‌شود که وابستگی بالایی به خدمات و اقدامات اولیه و اساسی در تیم و زندگی دارد.

در ملاک تیمی نیز، مدیریت فنی تیم بسیار تعیین‌کننده است و گویه‌های این ملاک نشان می‌دهد، برنامه‌ریزی و زمانبندی تمرینات و همچنین شهرت مربی می‌تواند در رضایت ورزشکار اثرگذار باشد. به هر حال سر مربی یا کادر فنی قابل احترام و مورد تأیید از نظر فنی، نه فقط میزان پیروی یا پذیرش بازیکنان را بالا می‌برد، بلکه احتمال رضایت آنان را از این عامل بالا می‌برد. به ویژه که تحقیقات بسیار فراوانی نشان داده‌اند که قدرت تخصص و فنی مربیان از بین انواع قدرت مربی در اولویت اول قرار گرفته است (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). نکته مهم اولویت بالای دو گویه هیات مدیره و مدیریت باشگاه و میزان

اعتبار و وجهه اجتماعی باشگاه در عامل شغلی است که بیشترین اهمیت را در میان کلیه گویه‌های عامل پیشایندی دارند و نشان می‌دهد که برای بازیکنان چقدر مهم است که در ابتدا به چه باشگاهی می‌روند و چه مدیریتی بر باشگاه حاکم است. به‌ویژه بازیکنان بزرگ و حرفه‌ای و حتی بازیکنان جویای نام و پیشرفت به دنبال پیوستن به چنین باشگاهی هستند. همان‌طور که مدیران بزرگ یا شایسته نیز، معمولاً سازمان‌های مهم و بزرگ و نه سازمان‌های کوچک و ناشناخته را برای مدیریت ترجیح می‌دهند (رابینز، ۱۳۹۲). مدیریت و برنامه‌ریزی باشگاه نیز بسیار مهم است، چون بازیکنان به‌خوبی می‌دانند که ثبات مدیریت حتی از ثبات مربی و بازیکنان بر موفقیت اثرگذارتر است و تحقیقات فراوانی ناکارآمدی تغییر این سه عنصر را نشان داده‌اند (میثاق حسینی، ۱۳۹۳).

دومین بعد اثرگذار بر رضایت شغلی ورزشکاران، فرآیندهای سازمانی هستند که در اکثر منابع به عنوان متغیر میانجی از آن یاد شده است (هرسی و بلانچارد^۱، ۱۳۷۸). در این پژوهش، ملاک‌های سازمانی و مدیریتی و محیطی برخلاف ملاک فردی، از اهمیت بیشتری برخوردار بودند. این یافته مطابق با مبانی نظری مرتبط با اصول و وظایف مدیریت است، مبنی بر اینکه ورزشکاران هنگامی که وارد سازمانی به نام باشگاه می‌شود، مجموعه خدمات و اقدامات مدیریتی و فنی باشگاه می‌تواند نقش و اولویت بیشتری پیدا کند. این موضوع بدیهی است که بازیکن با هر توانایی فردی یا شرایط خانوادگی، طالب آن است که باشگاه و مدیریت امکانات و خدمات خوبی در اختیار او قرار دهد. حتی این موضوع با توجه به مراحل مدیریت منابع انسانی قابل توجه است که مرحله سوم آن به ابقاء و نگهداری پرسنل یا ورزشکار مربوط می‌شود (چلادورای و مادلا^۲، ۲۰۰۵). همین تحلیل، بار دیگر نقش عوامل نگهدارنده یا بهداشت شغلی را برجسته می‌سازد؛ به‌طوری که در بعد فردی از پیشایندها نیز، این عوامل مورد تأکید ورزشکاران بودند. نکته جالب این است که اکثر گویه‌های فرآیند سازمانی، دربرگیرنده عوامل فنی و تخصصی است که باید در کنار اقدامات رفاهی بیشتر مورد توجه قرار گیرند. امروزه، وجود انواع خدمات تخصصی مانند آنالیزور، پزشک، روانشناس، ماساژور و غیره بسیار بدیهی است و باید از انواع فناوری در آن رابطه استفاده شود. این متغیر در تحقیق ریمر و چلادورای (۱۹۹۷) نیز وجود داشت.

ملاک محیطی و به‌ویژه سه گویه آن مانند، حمایت اجتماعی رسانه‌ها و هواداران و همچنین انسجام تیمی، بالاترین اولویت را در میان فرآیندهای باشگاهی داشتند. این یافته نشان می‌دهد که انسجام تیمی به عنوان یک متغیر اجتماعی مهم و درون تیمی می‌تواند پویایی گروهی ایجاد کرده، تیم را به سمت یکپارچگی عاطفی و وظیفه‌ای حرکت دهد. تحقیقات بسیاری نقش این متغیر اجتماعی در تیم را در کنار رضایت بررسی کرده‌اند و آن‌ها را از عوامل مهم موفقیت تیمی برشمرده‌اند (میثاق حسینی، ۱۳۹۳). نقش هواداران و رسانه‌ها به عنوان دو متغیر اجتماعی بیرون از باشگاه نیز، نقش بالایی در رضایت ورزشکاران دارند و نه فقط نوعی حمایت اجتماعی محسوب می‌شوند، بلکه تشخیص اجتماعی، شهرت و محبوبیت را نیز به دنبال دارد. از این‌رو، باید به کمیت هواداران و کیفیت هواداری از این بعد هم نگریسته شود که حضور آنان در مسابقات چقدر می‌تواند رضایت ورزشکار را از تیم افزایش دهد. اکنون تماشاگران و هواداران بخشی از منابع انسانی سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شود که باید در حفظ و مدیریت آن‌ها اقدامات و تلاش‌های بیشتری انجام گیرد.

در عامل سوم یا پیامدها و عملکرد نیز، ملاک فردی (مشابه نتایج پیشایندها) و ملاک محیطی (مشابه نتایج فرآیندها)، بیشترین واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کردند. به عبارت بهتر و مشابه با تقسیم‌بندی ریمر و چلادورای (۱۹۹۷)، پیامدها یا عملکرد فردی بازیکنان بیشتر از عملکرد تیمی در تأمین رضایت آن‌ها نقش دارد. به طور طبیعی، ورزشکاران علاوه بر تحقق اهداف فردی مانند، پیشرفت فنی، کسب تجربه و شهرت از طریق تیم به دنبال اهداف تیمی مانند، رفتار منصفانه بین اعضای

1. Hersy and Blanchard
2. Chelladurai and madella

تیم و ارتقا رتبه تیم در لیگ هستند. البته در مدل ریمر و چلادورای (۱۹۹۷)، این موضوع یک چالش جدی است که عملکرد فردی یا تیم، کدامیک بیشتر سبب رضایت ورزشکار می‌شود. در نهایت، چند همبسته یا عوامل تعدیل‌کننده نقش عوامل پیشایندی و فرآیندی در این تحقیق استفاده شدند که می‌توانند به طور غیرمستقیم بر پیامدها اثر بگذارند. در عامل همبسته، دو ملاک کیفیت زندگی و کیفیت زندگی کاری از دیدگاه ورزشکاران، بالاترین اهمیت را داشتند. بررسی دقیق گویه‌های این دو عامل نشان می‌دهد که رضایت از زندگی و همچنین رضایت از احساس هویت یا شأن فردی در باشگاه می‌تواند بر رضایت ورزشکار اثرگذار باشند. به‌ویژه اینکه اولویت بالای گویه‌های مربوط به تعهد و وفاداری به تیم، به عنوان مهم‌ترین نگرش شغلی می‌تواند نقش یا تأثیر بسیاری از عوامل دیگر را تعدیل کنند. موضوع تعهد و وفاداری مشابه متغیر انسجام تیمی، اهمیت تئوریک و پژوهشی فراوانی دارند که نشانگر نقش اساسی آن‌ها در تیم‌های ورزشی است.

بر اساس داده‌های جدول ۵، به ترتیب دو عامل پیامدها یا عملکرد فرآیندها، بالاترین اولویت را در تأمین رضایت ورزشکاران دارند. این یافته مطابق با مدل اولیه ریمر و چلادورای (۱۹۹۷) است که در آن بر نقش این دو عامل تأکید کرده است. ضمناً آن‌ها معتقد بودند که فرآیندهای تیمی هم می‌توانند به طور مستقیم بر رضایت‌مندی ورزشکار تأثیر بگذارند. البته این فرآیندها به طور غیرمستقیم بر پیامدها یا عملکرد فردی و تیمی اثر می‌گذارند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که در ورزشکاران حرفه‌ای پیامدها یا دستاوردهای شغلی، به صورت فردی یا تیمی برایشان از اهمیت بالایی برخوردار است و به طور طبیعی نیز این دستاوردها را با آنچه که در اختیار تیم و باشگاه گذاشته‌اند، مقایسه خواهند کرد (نظریه برابری آدامز). در این پیامدها نیز ورزشکاران به نتایج یا عملکرد فردی و دستاوردهای تیمی تأکید داشته‌اند که این موضوع می‌تواند همیشه چالش‌هایی را برای مربیان و مدیران به دنبال داشته باشند. همان‌طور که در مبانی نظری مدیریت به چشم می‌خورد، همسوسازی و پیوند اهداف شخصی با اهداف سازمانی همیشه آسان نیست. از میان عوامل فرآیندی نیز اولویت حمایت‌های اجتماعی و انسجام تیمی، نشان می‌دهد که ورزشکاران پس از نیل به عملکرد فردی و تیمی که در درون باشگاه اتفاق می‌افتد، به دنبال جذب و حفظ حمایت‌های اجتماعی از رسانه‌ها و به‌ویژه هواداران هستند تا بتوانند با برآوردن نیازهای سطوح اجتماعی بالاتری مانند احترام، تعلق، تشخص، شهرت و محبوبیت به رضایت بیشتری برسند (نظریه مازلو و آلدرفر). نکته جالب در اهمیت عوامل پیامدی و فرآیندی، توجه ورزشکاران به انسجام تیمی است که بخشی از آن از طریق رفتار منصفانه و اخلاق محوری و حتی نظم و انضباط در تیم تحقق می‌یابد که گویه‌های آن نیز اولویت بالایی داشتند.

البته باید اذعان کرد که همپوشانی‌هایی نیز در گویه‌های مربوط به عوامل مختلف وجود دارد و با تحلیل دقیق‌تر گویه‌ها و استناد آن‌ها به نظریه‌های انگیزش و رضایت می‌توان به واقعیت‌های دقیق‌تری دست یافت. به طور کلی، به نظر می‌رسد که عامل فردی (ورزشکار)، مدیریت فنی تیم و باشگاه، سه محور اساسی در تأمین رضایت شغلی ورزشکاران این پژوهش هستند. به عبارت دیگر، ورزشکار بیشتر تحت تأثیر فرآیندها و پیامدهای تیمی و فردی است، ولی وجود سایر عوامل خارجی و حمایتی برای تیم لازم و ضروری است که می‌توان آن‌ها را عوامل نگه‌دارنده تیم و باشگاه در نظر گرفت. البته برخی از این فرآیندها و پیامدهای تیمی و انفرادی، به عنوان انگیزاننده‌های درونی و بیرونی عمل می‌کنند. به طور کلی، مدیران و مربیان ورزش، باید توجه و دقت بیشتری بر پیامدها و فرآیندهای تیمی بنمایند؛ زیرا فرآیندهای مثبت و انگیزاننده تیمی می‌تواند پیامدهای تیمی مانند عملکرد فردی، عملکرد تیمی، انسجام تیمی و غیره را تحت تأثیر قرار دهد و در نتیجه باعث افزایش انگیزه و رضایت‌مندی ورزشکار شود. ضمناً تأکید و توجه بر فرآیندها، همیشه مقدم بر پیامدها است و یک متغیر میانجی دراز مدتی محسوب می‌شود که می‌تواند باعث استمرار عملکرد و موفقیت تیم شود؛ بنابراین مدیران و مربیان تیم باید بکوشند بر فرآیندهای رفتاری و آموزشی تیم در تمرینات و رقابت بیشتر از عملکرد تأکید بورزند.

منابع

- ازکیا، مصطفی و محمود، توکلی. (۱۳۸۵). فراتحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه علوم اجتماعی دانشگاه تهران، ۲۷، ۱-۲۶.
- استیفن، رابینز. (۱۹۹۶). تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد (۱۳۹۲)، چاپ سی و هشتم، تهران، انتشارات صفار.
- اسدی، حسن؛ طالب‌پور، مهدی؛ مرتضوی، مسعود و کاظم‌نژاد، انوشیروان. (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان و استادان دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور. نشریه حرکت، ۹، ۱۰۱-۱۱۴.
- اسماعیلی، مریم؛ رحیمی، فاطمه؛ عابدی، احمد؛ کلانتری، مهرداد و اسماعیلی، لیلان. (۱۳۹۲). فراتحلیل عوامل سازمانی مرتبط با رضایت شغلی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران. رفاه اجتماعی، ۱۳(۴۹)، ۲۵۱-۲۶۸.
- اصلانخانی، محمد علی. (۱۳۷۵). توصیف سبک‌های مدیریت و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزشی دانشگاه‌های منتخب کشور. رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
- باقری، شکوفه؛ کوشا، احمد و جنتی، علی. (۱۳۹۱). بررسی نظام‌مند عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرستاران. نشریه حکیم، ۱۵(۲)، ۱۳۰-۱۳۹.
- بحرالعلوم، حسن. (۱۳۷۸). ارتباط بین فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی شاغل در تهران. رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
- بهروزی، ایوب. (۱۳۹۱). رابطه نگرش و میزان فعالیت بدنی والدین با نگرش و میزان فعالیت بدنی فرزندان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، دانشکده تربیت‌بدنی.
- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ خسروی، معصومه و پند، معصومه. (۱۳۹۴). رابطه بین عوامل نگهدارنده شغلی و رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی: آزمون نظریه هرزبرگ. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۷، ۸۵-۹۹.
- جرعه‌نوش، رضا. (۱۳۸۶). بررسی ابعاد رضایتمندی ورزشکاران باشگاه‌های استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، موسسه آموزش عالی شمال.
- حسینی، میثاق. (۱۳۹۳). طراحی مدل ارزیابی عملکرد باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر ایران. رساله دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، دانشکده تربیت‌بدنی.
- ربانی، مهدی؛ رمضانی‌نژاد، رحیم؛ امیرنژاد، امیر و حسینی کشتان، میثاق. (۱۳۹۳). رابطه جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان فوتسال. پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۸، ۱۳۵-۱۴۹.
- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ بنار، نوشین و فلاح، ماریه. (۱۳۸۹). رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران در تیم‌های ورزشی بانوان. نشریه المپیک، ۴۹، ۵۸-۶۷.
- زکی، محمد علی. (۱۳۸۷). بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱، ۷۹-۱۰۴.
- سلطانی، محمد. (۱۳۸۵). توصیف میزان رضایت شغلی و ارتباط آن با برخی از ویژگی‌های فردی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده تربیت‌بدنی.
- صاحبکاران، محمد علی؛ رمضانی‌نژاد، رحیم؛ خسروی، معصومه و میرمحمد تبار، احمد. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر رضایتمندی ورزشکاران ایران: فراتحلیل مطالعات موجود. مقاله پذیرفته شده جهت چاپ، نشریه توسعه و مدیریت در ورزش.

- قلی زاده، حسین؛ اوجاقی، علی؛ حکمتی، عیسی و پیرزاده، جابر. (۱۳۸۸). مقایسه رضایت از زندگی دانشجویان ورزشکار با دانشجویان غیرورزشکار: مطالعه نقش جنسیت، زن و مطالعات خانواده، ۲(۵)، ۸۷-۹۶.
- کوزه چیان، هاشم. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی استان خراسان. مجله المپیک، ۲۳، ۴۴-۵۲.
- محدث، فاطمه. (۱۳۸۹). طراحی الگوی تعاملی سبک رهبری مربیان و انسجام و رضایتمندی ورزشکاران. رساله دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، دانشکده تربیت‌بدنی.
- مرادی، حدیث؛ کوزه چیان، هاشم و احسانی، محمد. (۱۳۹۲). رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران. مدیریت ورزشی، ۱۶، ۲۱-۳۸.
- نوذری، ولی و بوستانی، محمد حسن. (۱۳۹۳). ارتباط بین سبک تصمیم‌گیری مربیان با رضایتمندی و تحلیل رفتگی بازیکنان لیگ‌های برتر بسکتبال مردان و زنان. مطالعات مبانی مدیریت در ورزش، ۱، ۳۱-۳۸.
- نوربخش، مهوش و میر نادری، علی اکبر. (۱۳۸۴). بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. مجله المپیک، ۲۹، ۷-۱۷.
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت. (۱۳۷۸). مدیریت رفتار سازمانی، استفاده از منابع انسانی. ترجمه قاسم کبیری، تهران، انتشارات ماجد.
- وحیدیان رضازاده، مجید. (۱۳۸۱). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت‌بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- Aoyagi, M. W., Cox, R. H., & McGuire, R. T. (2008). Organizational citizenship behavior in Sport: Relationship with leadership, team cohesion, and athlete satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(1), 25-41.
- 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), 88-89.
- Azadfada, S., Besmi, M., & Doroudian, A. A. (2014). The relationship between servant leadership and athlete satisfaction. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*, 3(8), 528-537.
- Baker, J., Yardley, J., & Cote, J. (2003). Coach behaviors and athlete satisfaction in team and individual sports. *International Journal of Sport Psychology*, 34, 226-239.
- Bebetsos, E., & Theodorakis, N. (2003). Athlete's satisfaction among team handball players in Greece. *Perceptual and Motor Skills*, 97(3_suppl), 1203-1208.
- 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.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11(2), 133-159.
- Chen, C. T. (2007). The effect of coach leadership behaviors on players' satisfaction in collegiate basketball in Taiwan (China). United States sports academy.
- 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.
- Coatsworth, J. D., & Conroy, D. E. (2009). The effect of autonomy – supportive coaching, Need satisfaction and self – perceptions on initiative and identity in young swimmers: A

- latent growth curve analysis from a randomized, controlled trial. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 45(2), 320-328.
- Coffman, P. J. (1999). The community college coach: Leadership practices and athlete satisfaction. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education, University of San Diego.
- David, B. H. (2010). College Athletes perception of effective coaching behavior and how perceptions influence individual performance and satisfaction. Dissertation Olivet Nazarene University, 1-164.
- 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), 202-205.
- 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), 281-296.
- 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.
- Fukao, S., Watson, J. C., Fangchen, Y. U., & Halbrook, M. (2015). Relationships between the congruence of required and perceived leadership behavior and satisfaction in athletes. *Psychological Reports*, 117(2), 391-405.
- Gencay, S., & Gencay, O. A. (2012). Job satisfaction levels of Turkish judo coaches. *African Journal of Business Management*, 6(41), 10542-10546.
- Hatamleh, M. R., Ruz, 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), 14-33.
- Horn, T. S. (2002). Coaching Effectiveness in the sport domain. In T.S. Horn (Ed.), *Advances in Sport Psychology*, Champaign, IL: Human Kinetics, 309-355.
- Hoy, R. (2011). *Sport Management: Principle and Application*. 1st Ed. Elsevier Ltd.
- Jenkins, J. L. (2005). A gendered perspective on the examination of relational health, stress and coping, and athlete satisfaction among female college athletes: A dissertation presented to the graduate school of the University of Florida in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, University of Florida.
- 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), 8-17.
- McMillin, C. J. (1990). The relationship of athlete self-perceptions and athlete perceptions of leader behaviors to athlete satisfaction: Doctoral dissertation, University of Virginia.
- Murry, N. P. (2006). The differential effect of team cohesion and leadership behavior in high school sport. *Individual Differences Research*, 4(4): 216-225.
- 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.
- Sriboon, N. (2011). Coach leadership behaviors, Team cohesion, and athlete satisfaction in relation to the performance of athletes in the 1999 Rajabhat games. A dissertation presented to the department of physical education in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, The Florida State University.

- Sunay, H. (2014). Job satisfaction of Turkish volleyball league trainers. *Anthropologist*, 18(2), 363-370.
- Turman, P. (2006). Athlete's perception of coach power use and the association between playing status and sport satisfaction. *Communication Research Reports*, 23(4): 273-282.
- Unruh, S., Nita, U., Marta, M., & Srivatsa, S. (2005). Collegiate student-athletes' satisfaction with athletic trainers. National Athletic Trainers' Association, University of Nebraska at Kearney.
- 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), 332-346.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

رمضانی‌نژاد، رحیم؛ خسروی، معصومه؛ گوهر رستمی، حمید رضا و رضانیان، محمد رحیم. (۱۳۹۶). تحلیل عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ورزشکاران مرد ورزش‌های گروهی ایران. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۵(۱)، ۱-۱۷.



Analysis of Factors Affecting Men Athletes' Satisfaction in Iranian Sports Teams

Rahim Ramzaninejad^{1*}, Masoumeh khosravi², Hamid Reza Goharrostami³, and Mohammad Rahim Ramzani⁴

1. Professor in Sport Management, University of Guilan
2. PhD student in sport management, University of Guilan
3. Assistant Professor in Sport Management, University of Guilan
4. Associate Professor in Management, University of Guilan

Received: 15 June 2017

Accepted: 8 January 2018

Abstract

Objective: The purpose of this research work was to identify and analyze the factors affecting the men professional athletes' satisfaction in sport teams based on a systemic approach.

Methodology: The research method used was descriptive, and the population was 776 Iranian athletes in four sport teams including soccer, volleyball, basketball, and handball, who participated in a super-league. The sample was selected randomly and 360 of them responded to a researcher-made questionnaire. After a literature review, the questionnaire consisted of 86 items on five-value Likert whose face validity was confirmed by 17 sport management specialists and other experts, and their reliability was estimated with Cronbach's alpha ($\alpha=0.98$). The data was analyzed through factor analysis with orthogonal rotation, Freedman, and Sign tests.

Results: Findings showed the structure of men athletes' satisfaction including antecedents, processes, outcomes, and correlate factors that were detected from the athletes' satisfaction variance, respectively. Also the outcomes and process factors had high priorities in fulfilling the athletes' satisfaction. On the other hand, the life quality, personal performance, organizational processes, and work life quality criteria had high variance in the athletes' satisfaction, respectively. Among the items, commitment and loyalty, cohesion and citizenship behavior, social support by fans and media, and club services had high priorities in fulfilling the athletes' satisfaction.

Conclusion: The personal and group processes and outcomes have high importance in fulfilling the athletes' satisfaction but the outcomes are more influenced by environmental factors. Thus club and team processes are very important in athletes' satisfaction.

Keywords: Satisfaction, Antecedents, Processes, Outcomes, Athletes.

To cite this article:

Ramzaninezhad, R., Khosravi, M., Goharrostami, H. R., & Ramzani, M. R. (2018). Analysis of Factors Affecting Men Athletes' Satisfaction in Iranian Sports Teams. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(1), 1-17.

Corresponding Author: **Rahim Ramzaninejad**

E - mail: rramzani@guilan.ac.ir