

## استانداردسازی پرسش‌نامه رضایت شغلی وود در فدراسیون‌های ورزشی

امیر قنبر پور نصرتی<sup>۱</sup>، محمد خیری<sup>۲</sup>، حسین پور سلطانی زرنندی<sup>۳</sup>

۱- استادیار دانشگاه کاشان\*

۲- دانشیار دانشگاه تهران

۳- استادیار دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۱/۲۶

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۴/۱۱

### چکیده

در این پژوهش تلاش شد تا روایی و پایایی پرسش‌نامه رضایت شغلی وود (۱۹۸۶) مورد بررسی قرار گیرد. جامعه آماری پژوهش را تمام فدراسیون‌های ورزشی ایران (۴۶ فدراسیون ورزشی) که براساس آمار دفتر امور مشترک فدراسیون‌ها، دارای ۷۰۳ نفر کارشناس بودند تشکیل دادند و تعداد ۲۱۰ کارشناس به عنوان نمونه نهایی پژوهش در نظر گرفته شدند. نتایج تحلیل مؤلفه‌های اصلی، منجر به استخراج ۴ عامل رضایت‌مندی از اطلاعات، رضایت‌مندی از تنوع، رضایت‌مندی از کنترل و رضایت‌مندی از دست‌مزد که در مجموع ۶۰/۳۷٪ از واریانس کل ابزار را تبیین نمودند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی، حاکی از برازش مناسب مدل پرسش‌نامه رضایت شغلی و تأیید عوامل چهارگانه می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده، نشان از پایایی قابل قبول ابزار رضایت شغلی دارد. با توجه به تأیید خصوصیات روان‌سنجی ابزار رضایت شغلی و مشخص شدن عوامل آن با استفاده از تحلیل عاملی، می‌توان بیان کرد ابزار پژوهش، ابزاری مناسبی جهت سنجش رضایت شغلی در فدراسیون‌های ورزشی است.

**واژگان کلیدی:** رضایت شغلی، مدل‌یابی معادلات ساختاری، کارشناس، فدراسیون ورزشی

Email: Mr\_ghanbarpoor@yahoo.com

\*نویسنده مسئول:

### مقدمه

دنیای امروز، دنیای سازمان‌ها است و نیروی انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند (مقصودی، ۲۰۱۲). نیروی انسانی ماهر و کارآمد، پربهاترین و ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از کشورها به‌رغم کمبود منابع طبیعی، در نتیجه داشتن نیروی انسانی کارآموده و به‌کارگیری کارایی آن‌ها، به رفاه و آسایش رسیده‌اند و باگام‌های بلند و استوار، مسیر پیشرفت و ترقی را طی می‌کنند (مشبکی، ۱۹۹۸). مطالعات نشان می‌دهد که حتی باوجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن به ارزش‌های مهم شغلی را فراهم می‌کند؛ از این رو، یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان، رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است (مرایی، ۲۰۰۰). در بحث رضایت شغلی، بی‌علاقگی به کار، ناتوانی در تأمین نیازهای فیزیولوژیک، نداشتن امنیت شغلی و عدم رضایت از نحوه مدیریت سازمان، بر کارایی افراد و در نهایت، بر کارایی و بهره‌وری سازمان اثر منفی دارد و مانع رشد و توسعه لازم برای آن سازمان می‌شود.

کارایی سازمان‌ها و کارکنان آن‌ها نیز عامل مهمی در جلب رضایت و اعتماد مردم نسبت به طرح‌ها و برنامه‌های اجرایی این برنامه است (شفیع آبادی، ۲۰۰۱). امروزه، برتری سازمان‌ها نسبت به یکدیگر در یک فضای کاملاً رقابتی در کنار عملکرد و ارزش منابع انسانی آن‌ها دارای اهمیت است (فیسکیوگلو، ۲۰۱۰). بسیاری از مطالعات با تمرکز بر رفتار سازمانی، به‌طور گسترده انگیزش، رضایت شغلی<sup>۱</sup> کارکنان و عملکرد سازمان را مورد بررسی قرار داده‌اند. اهمیت رضایت شغلی کارکنان و انگیزش کاری در تمام سازمان‌ها در حال رشد می‌باشد. مطالعه سوابق رضایت شغلی و انجام پژوهش‌های مربوط به آن در سطح جهانی نشان می‌دهند که تا قبل از دهه (۱۹۲۰)، پژوهشی در مورد رضایت شغلی در مدیریت صنعتی و به‌ویژه در مهندسی صنایع و هم‌زمان با شیوه مدیریت علمی تیلور<sup>۲</sup> (۱۹۱۵-۱۸۵۶) در مورد عواملی مانند امنیت شغلی، انگیزه و رغبت و عوامل محیطی صورت نگرفته است. در دهه‌های (۱۹۲۰ و ۱۹۴۰) با شیوه مدیریت نهضت روابط انسانی، توجه بیشتری به گروه همکاران، گروه‌های غیررسمی و نظارت و سرپرستی در تعیین میزان رضایت شغلی معطوف گردید. از جمله می‌توان پژوهش‌های معروف هاثورن<sup>۳</sup> و دیکسون<sup>۴</sup> در کارخانه وسترن الکتریک آمریکا توسط مایو<sup>۱</sup> (۱۹۳۲) و برگر<sup>۲</sup> را نام برد.

- 
1. Job Satisfaction
  2. Taylor
  3. Hawthorn
  4. Dickson

در دهه‌های (۱۹۵۰ - ۱۹۷۰) خود شغل، به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در ایجاد رضایت شغلی مورد توجه قرار می‌گیرد. در دهه (۱۹۶۰) اسمیت<sup>۳</sup> و همکاران، پرسش‌نامه‌هایی حاوی گویه‌هایی براساس فهرست توصیفی شغل تهیه نمودند. در پرسش‌نامه آنان، ۵ عامل مؤثر بر رضایت شغلی تعیین گردید: درآمد، ماهیت یا خود شغل، فرصت‌های ارتقای شغلی، نظارت و سرپرستی و گروه همکاران (عباس زادگان، ۲۰۰۰).

مطالعه رسمی رضایت شغلی، با مطالعات هاثورن در اوایل دهه (۱۹۳۰) شروع شد و از آن به بعد، رضایت شغلی به‌طور گسترده‌ای مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. دراصل، رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی، صاحب‌نظران و مدیران را قانع کردند که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است. انستیتوی پژوهش‌های اجتماعی میشیگان، رضایت را شامل رضایت از سازمان، رضایت از سرپرست، رضایت از شغل، رضایت از حقوق و مزایا و رضایت از گروه کاری یا همکاران می‌داند (سرمد، ۱۹۹۹). از نظر شلی و ناصر<sup>۴</sup> (۲۰۰۳)، رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از چگونگی برآورده شدن انتظارات مهم آن‌ها توسط شغل آن‌ها است. آن‌ها دو جنبه مهم برای رضایت شغلی در نظر گرفته‌اند: اول این که رضایت شغلی، یک پاسخ احساسی به شرایط کار است و دوم این که رضایت شغلی را می‌توان از طریق چگونگی دستیابی به اهداف (تئوری هدف‌گذاری لاک و گری<sup>۵</sup>، ۱۹۶۹) یا برآورده شدن انتظارات (نظریه انتظار وروم<sup>۶</sup>) تعیین کرد (شلی، ۲۰۰۳). رضایت شغلی عبارت است از احساسات و نگرش‌های مثبتی که کارکنان نسبت به شغل خود دارند. یک کارمند راضی، عواطف مثبت و علاقه وافری به شغل خود دارد و برای آن ارزش زیادی قائل است. رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است. یک کارمند با توجه به تأکیدی که بر عوامل مختلف مرتبط با شغل خود دارد، به‌طور کلی به دو طریق خشنودی شغلی درونی و خشنودی شغلی بیرونی<sup>۷</sup>، نگرش‌های خود را نسبت به شغل آشکار می‌کند. عوامل درونی (امکان به‌ظهور رساندن توانایی‌های فردی، فعال بودن، پیشرفت، اختیار تصمیم‌گیری، ارزش‌های اخلاقی، امنیت، خلاقیت، استقلال، موفقیت، مسئولیت، قدردانی، رشد و توسعه حرفه‌ای، پایگاه اجتماعی، تنوع و غیره) که خصوصیات و حالات فردی را شامل می‌شوند، در مقایسه با عوامل بیرونی (دستمزد،

- 
1. Mayo
  2. Berger
  3. Smith
  4. Shelly, Nasser
  5. Locke and Gary's Goal Setting Theory
  6. Vroom's Expectations Theory
  7. Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction

خطمشی‌ها و مدیریت، شرایط کار، همکاران، حقوق، پست سازمانی، ارتقای شغلی و غیره) که شرایط کار و اشتغال را در برمی‌گیرد، از ثبات بیشتری برخوردارند؛ لذا، خشنودی شغلی درونی، پایدارتر از خشنودی شغلی بیرونی است. خشنودی کلی، نتیجه تعامل بین خشنودی شغلی درونی و خشنودی شغلی بیرونی است (استرید، ۲۰۰۷). مولینز<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) بیان کرد که رضایت شغلی، مفهوم پیچیده‌ای است و سطح رضایت شغلی توسط دامنه وسیعی از متغیرهای فردی، اجتماعی، فرهنگی، سازمانی و محیطی تأثیر می‌پذیرد (مولینز، ۱۹۹۹). به‌طور کلی، رضایت کارکنان به‌عنوان یک عنصر مهم برای موفقیت سازمان‌ها در نظر گرفته می‌شود. براساس نظر گالوپ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۸)، سازمان‌های موفق به‌طور طبیعی دارای کارکنانی راضی هستند؛ درحالی‌که رضایت شغلی کم یا ضعیف می‌تواند یک سازمان را فلج کند (گالوپ، ۲۰۰۸). لی و احمد<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) دریافتند که رضایت شغلی، بر روی سطح نارضایتی شغلی، غیبت از کار، اظهار شکایت، تأخیر، بهبود کیفیت و مشارکت در تصمیم‌گیری تأثیر می‌گذارد (لی، ۲۰۰۹). با توجه به اهمیت رضایت شغلی کارکنان، پژوهش‌های بسیاری درباره عوامل تشکیل‌دهنده آن صورت گرفته است و این امر همچنان ادامه دارد. باین‌وجود، هنوز توافق کاملی درباره تعداد عوامل به‌دست نیامده است. این مسأله در ساخت پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی معتبر دنیا مانند پرسش‌نامه شاخص توصیف شغلی<sup>۴</sup> (اسمیت<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۶۹)، پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا<sup>۶</sup> (لافکوئیس و دیویس<sup>۷</sup>، ۱۹۶۹) و پرسش‌نامه پیمایش رضایت شغلی<sup>۸</sup> (اسپکتور<sup>۹</sup>، ۱۹۸۵) نیز به‌روشنی قابل‌بررسی است. سنجش رضایت شغلی با هرکدام از پرسش‌نامه‌های نام‌برده، نتایج متفاوتی را برای یک سازمان به وجود می‌آورد؛ زیرا هرکدام از آن‌ها، جنبه‌های متفاوتی از رضایت شغلی را می‌سنجند. عدم توافق درباره تعداد عوامل تشکیل‌دهنده رضایت شغلی باعث می‌شود که مدیران منابع انسانی دچار سردرگمی شوند و این امر در سازمان‌های ورزشی نیز صادق است. بدون‌شک، یک ابزار دقیق روا و پایا برای ارزیابی رضایت شغلی کارکنان ضروری است. یکی از ابزارهای مورد‌استفاده در پژوهش‌های مختلف، پرسش‌نامه رضایت شغلی

- 
1. Mullins
  2. Galup
  3. Lee, Ahmad
  4. Job Descriptive Index
  5. Smith
  6. Minnesota Satisfaction Questionnaire
  7. Lofkvist, Davis
  8. Job Satisfaction Survey
  9. Spector

وود<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) است. وود و همکاران (۱۹۸۶) پرسش‌نامه‌ای ۱۴ سؤالی را به منظور بررسی رضایت شغلی کارکنان تدوین کردند. به منظور بررسی اعتبار این ابزار، آن‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده نمودند. نتایج نشان داد که پرسش‌نامه رضایت شغلی، از چهار عامل رضایت از اطلاعات (۴ گویه)، رضایت از تنوع (۶ گویه)، رضایت از کنترل (۲ گویه) و رضایت از دست‌مزد (۲ گویه) تشکیل شده است. رضایت‌مندی از اطلاعات با بازخورد حاصل از عملکرد شغلی که کارمند از مدیر دریافت می‌کند مرتبط است. رضایت‌مندی از تنوع، بر روی ادراک کارکنان از آزادی و تنوعی که کار آن‌ها ممکن است ارائه کند تمرکز می‌کند. رضایت‌مندی از کنترل، بر حس داشتن کنترل بر روی کار خود تأکید می‌کند؛ به نحوی که شغل، فرصت کافی را به فرد برای اتمام کاری که شروع کرده است می‌دهد و در نهایت، رضایت از دست‌مزد، به طور واضح دیدگاه کارمند را در مورد دست‌مزدی که دریافت می‌کند منعکس می‌نماید (می‌ین چن، ۲۰۰۹). از جمله پژوهش‌هایی که با استفاده از پرسش‌نامه رضایت شغلی وود (۱۹۸۶) انجام گرفته است، پژوهش چن<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) می‌باشد که در پژوهش خود، به بررسی خصوصیات روان‌سنجی<sup>۳</sup> (روایی<sup>۴</sup> و پایایی<sup>۵</sup>) این ابزار در کارکنان سازمان‌های ورزشی غیرانتفاعی تایوان پرداخته است. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل عاملی مرتبه دوم، از برازش مناسب و رضایت‌بخشی برخوردار است. همچنین، میزان آلفای کرونباخ ابزار رضایت شغلی در جامعه تایوانی، برابر با ۰/۷۶ بود که نشان‌دهنده این امر است که ابزار رضایت شغلی برای بررسی رضایت شغلی کارکنان ابزاری مفید می‌باشد (می‌ین چن، ۲۰۰۹). این ابزار در کشورهای غربی به طور وسیع و همه جانبه مورد استفاده قرار گرفته است (بائو، ۲۰۰۶؛ هسیه، ۲۰۰۷؛ مسرور، ۲۰۰۹؛ پتی جون، ۲۰۰۸)؛ اما ابزار مذکور، تاکنون در داخل ایران برای سنجش رضایت شغلی مورد استفاده قرار نگرفته است. با توجه به مطالب ارائه شده، به نظر می‌رسد فقدان وجود ابزاری معتبر و پایا جهت ارزیابی رضایت شغلی در سازمان‌های ورزشی ایران، به ویژه در فدراسیون‌های ورزشی، احساس شده و از سویی دیگر، پژوهش‌های اندک در زمینه مدیریت ورزشی در حوزه رفتار سازمانی، ضرورت انجام چنین پژوهشی را مضاعف می‌نماید. در نتیجه، کمبود ابزاری که بتواند از نظر خصوصیات روان‌سنجی (روایی و پایایی)، مناسب و مورد پذیرش باشد، پژوهشگر

- 
1. Wood's Job satisfaction Questionnaire (JSQ)
  2. Chen
  3. Psychometric properties
  4. Validity
  5. Reliability

را بر آن داشت که با هدف اعتباریابی ابزار رضایت شغلی وود و بهره‌گیری از آن در ورزش ایران، به انجام پژوهش حاضر اهتمام ورزد؛ از این رو، سؤالات مدنظر این پژوهش عبارت اند از:  
 آیا سؤالات پرسش‌نامه رضایت شغلی متناسب با فرهنگ ایرانی است؟  
 آیا سؤالات پرسش‌نامه رضایت شغلی برای جامعه ایرانی از روایی قابل‌قبولی برخوردار است؟

### روش‌شناسی

در این پژوهش تلاش شد با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی<sup>۱</sup> و تحلیل عاملی تأییدی<sup>۲</sup>، ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه رضایت شغلی وود (۱۹۸۶) که متشکل از ۱۴ گویه در طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) است، مورد بررسی قرار گیرد. این ابزار دارای ۴ عامل رضایت‌مندی از اطلاعات (۴ گویه)، رضایت‌مندی از تنوع (۶ گویه)، رضایت‌مندی از کنترل (۲ گویه) و رضایت‌مندی از دست‌مزد (۲ گویه) می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه فدراسیون‌های ورزشی ایران (۴۶ فدراسیون ورزشی) که براساس آمار دفتر امور مشترک فدراسیون‌ها، دارای ۷۰۳ نفر کارشناس بودند، تشکیل دادند. به‌منظور گردآوری داده‌ها، ابتدا فدراسیون‌های ورزشی در طبقات فدراسیون‌های ورزش‌های توبی، فدراسیون‌های ورزش‌های پایه، فدراسیون‌های ورزش‌های رزمی و سایر تقسیم‌بندی شدند و سپس به‌صورت تصادفی، ۱۲ فدراسیون از آن‌ها که دارای ۲۰ کارشناس و بالاتر بودند انتخاب شدند. نمونه آماری پژوهش در روش تحلیل عاملی تأییدی، با توجه به تعداد متغیرها (سؤالات) تعیین می‌گردد که بایستی بین (۵-۱۰) برابر تعداد سؤال‌های پرسش‌نامه باشند (باربارا، ۲۰۰۵؛ کلین، ۱۹۹۴). با توجه به این نکته، تعداد ۲۵۰ کارشناس (بیشتر از تعداد موردنیاز جهت جلوگیری از افت نمونه) به‌عنوان نمونه نهایی پژوهش انتخاب شدند. از مجموع ۲۵۰ پرسش‌نامه توزیع‌شده در بین نمونه‌های آماری پژوهش، تعداد ۲۱۰ پرسش‌نامه (نرخ بازگشتی ۸۴٪) جمع‌آوری شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. درخصوص گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه رضایت شغلی وود و همکاران (۱۹۸۶)، پس از تهیه اصل نسخه پرسش‌نامه رضایت شغلی از طریق مکاتبه (پست الکترونیک)، جهت اعتبارسنجی پرسش‌نامه مذکور در داخل ایران، نسخه انگلیسی آن توسط یکی از متخصصین حوزه مدیریت ورزشی به فارسی روان ترجمه شد و در ادامه، نسخه ابزار ترجمه‌شده به فارسی، به متخصص مدیریت ورزشی دیگری که در حوزه رفتار سازمانی آگاهی داشت، تحویل داده شد و از او خواسته شد تا آن را به زبان انگلیسی ترجمه نماید. درنهایت،

1. Exploratory Factor Analysis
2. Confirmatory Factor Analysis

نسخه اولیه ترجمه شده ابزار رضایت شغلی فارسی و نیز نسخه برگردان فارسی به انگلیسی آن را به شخص ثالث دیگری که از متخصصین مدیریت ورزشی در حوزه رفتار سازمانی بود، تحویل داده و از وی درخواست شد تا میزان همخوانی دو نسخه ذکر شده ابزار را بررسی کند. پس از اعمال نظرات اساتید و خبرگان مدیریت ورزشی، ابزار رضایت شغلی از نظر روایی (صوری و محتوایی) نیز مورد تأیید قرار گرفت و در نهایت، جهت بررسی روایی سازه آن از تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و چرخش متعامد از نوع واریماکس با استفاده از نرم‌افزار اسپس بر اساس نسخه ۱۸ و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار لیزرال<sup>۱</sup> نسخه ۸/۸ و روش برآورد حداکثر درست‌نمایی استفاده شد. از روش حداکثر درست‌نمایی زمانی استفاده می‌شود که چولگی هیچکدام از گویه‌های ابزار، بزرگتر از ۲ و کشیدگی آن‌ها بزرگتر از ۷ نباشد (می‌ین چن، ۲۰۰۹) (جدول ۱).

جدول ۱- آمار توصیفی گویه‌های ابزار رضایت شغلی

گویه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
۱	۳/۹۳	۰/۷۸	-۱	۱/۷
۲	۳/۹۱	۰/۸۸	-۰/۸۹	۰/۶۵
۳	۳/۸۱	۰/۹۲	-۰/۹۷	۰/۷۳
۴	۳/۷۳	۱/۰۱	-۰/۹۰	۰/۲۵
۵	۳/۸۴	۰/۹۸	-۰/۷۹	-۰/۱۱
۶	۳/۷۲	۱/۰۴	-۰/۷۹	-۰/۱۱
۷	۴/۱۰	۰/۷۴	-۱/۰۶	۲/۰۷
۸	۳/۶۶	۱/۰۷	-۰/۸۰	-۰/۰۳
۹	۳/۵۹	۱/۰۳	-۰/۵۹	-۰/۵۵
۱۰	۳/۵۵	۱/۰۴	-۰/۵۱	-۰/۷۰
۱۱	۳/۸۵	۰/۸۶	-۱/۰۹	۱/۲۹
۱۲	۳/۶۹	۰/۹۷	۰/۸۳	۰/۱۳
۱۳	۲/۷۱	۱/۳	۰/۱۸	-۱/۲۸
۱۴	۳/۱۲	۱/۳	-۰/۱۴	-۱/۲۴
N=۲۱۰				

## نتایج

تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش حاکی از آن بود که بیشترین درصد آزمودنی‌های پژوهش را مردها (۵۴/۳٪) تشکیل می‌دادند، بیشتر آزمودنی‌های پژوهش متأهل (۶۲/۹٪) بودند، بیشتر پاسخگویان به سؤالات پرسش‌نامه (۳۲/۴٪) در محدوده سنی ۲۹-۲۵ سال و کم‌ترین آن‌ها (۹٪) بین دامنه ۲۴-۲۰ سال بودند، (۴۳/۸٪) از آزمودنی‌ها دارای سابقه خدمت ۵-۱ سال و ۶۹/۵٪ از آن‌ها نیز دارای مدرک لیسانس بودند. همچنین، نتایج نشان داد که سطح رضایت شغلی کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی، در سطح مطلوبی قرار دارد ( $M \pm SD = 3/66 \pm 0/60$ ).

اعتبارعاملی ابزاررضایت شغلی

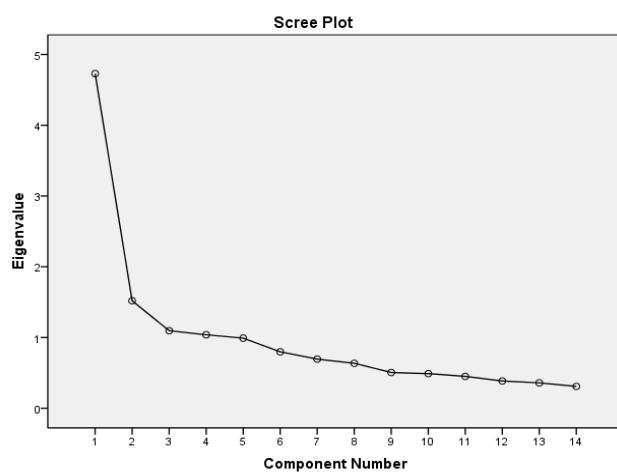
اعتبارعاملی<sup>۱</sup>، شکلی از اعتبارسازه است که از طریق تحلیل عاملی انجام می‌شود و از طریق آن، شناسایی عوامل یا سازه‌های اصلی یک ابزار امکان‌پذیر می‌گردد (آلن ام جی، ۱۳۷۴). فرض اساسی در به‌کارگیری این روش، وجود الگوی زیربنایی یا مدلی خاص در تعیین ارتباط بین متغیرها است که این ارتباط در قالب یک عامل در این مدل فرضی ظاهر می‌شود و هم بستگی‌های میان متغیرها به سازه‌ای که منعکس‌کننده آن‌ها است نسبت داده می‌شود؛ بنابراین، برای قبول اعتبار یک مدل و در نتیجه، اعتبار متغیرهای آن سازه، لازم است نشان دهیم که بین این متغیرها (سؤال‌ها یا عوامل) هماهنگی و هم‌سوئی وجود دارد. به‌منظور انجام تحلیل عاملی، ابتدا شاخص‌های قابلیت انجام تحلیل عاملی از طریق مقیاس‌های کیزر-میر-اولکین<sup>۲</sup> و کرویت بارتلت<sup>۳</sup> بررسی شد. براین اساس، مقدار به‌دست‌آمده برای مقیاس کیزر-میر-اولکین (۰/۸۳۳) حاکی از این بود که واریانس متغیرهای پژوهش، تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عوامل پنهانی و اساسی قرار دارند و بنابراین می‌توان متغیرها (گویه‌ها) را به چند عامل بنیادی تقلیل داد. همچنین، مقدار مقیاس کرویت بارتلت ( $\chi^2 = 784/989$ ،  $P < 0/001$ ) نشان از غیرهمانی بودن ماتریس هم‌بستگی متغیرها دارد؛ بنابراین با توجه به مقادیر این دو شاخص، انجام تحلیل عاملی امکان‌پذیر است. پس از واردنمودن داده‌ها و انجام تحلیل عاملی، متغیرهایی که وزن آن‌ها بیشتر از ۰/۳۰ بود در یک عامل قرار گرفتند. جدول ۲، بارهای عاملی هر یک از متغیرها را بعد از چرخش واریماکس نشان می‌دهد. در کل، ارزش ویژه<sup>۴</sup> ۴ عامل بیشتر از ۱ (۴/۷۰، ۱/۵۱، ۱/۰۹، ۱/۰۳) بود. این ۴ عامل که ۶۰/۳۷٪ از واریانس کل را تبیین می‌کنند، براساس رسم نمودار ارزش‌های ویژه (آزمون اسکری<sup>۴</sup>) و الگوی وزن‌های عاملی پیشنهاد شدند.

1. Factorial Validity
2. Kaiser- Meyer- Olkin
3. Bartlett
4. Scree test



جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی و بارعاملی گویه‌های ابزار رضایت شغلی

گویه‌ها	رضایتمندی از اطلاعات	رضایتمندی از تنوع	رضایتمندی از کنترل	رضایتمندی از دستمزد
۱	۰/۸۵			
۲	۰/۷۴			
۳	۰/۶۴			
۴	۰/۴۴			
۵		۰/۷۵		
۶		۰/۴۸		
۷		۰/۵۳		
۸		۰/۷۹		
۹		۰/۶۳		
۱۰		۰/۶۲		
۱۱			۰/۴۸	
۱۲			۰/۶۹	
۱۳				۰/۷۲
۱۴				۰/۶۷
واریانس	۳۲/۷۸	۱۰/۸۵	۷/۸۳	۷/۹۱
واریانس کل ۶۰/۳۷				



شکل ۱. آزمون اسکری برای استخراج عوامل ابزار رضایت شغلی

همان‌طور که در جدول ۳ دیده می‌شود، عامل‌های رضایت شغلی با هم رابطه معناداری دارند که این امر می‌تواند حاکی از این باشد که مدل عاملی مرتبه دوم ممکن است قابل اجرا باشد.

تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین این مطلب که مدل تا چه حد با داده‌ها برازش دارد یا تا چه حد کوواریانس بین متغیرها را تبیین می‌کند، چندین آماره نیکویی برازش<sup>۱</sup> به دست می‌دهد. این آماره‌ها، همه پارامترها را هم زمان با هم می‌آزماید و برای تعیین این که کدام مدل از پیش تعیین شده، روابط بین متغیرهای مشاهده شده و مکنون (عامل) را بهتر از همه تبیین می‌کند، ارزشیابی می‌شود (هومن، ۱۹۹۹). به منظور برازش کلی مدل، علاوه بر نسبت  $\chi^2/df$  درجه آزادی  $(\chi^2/df)$ ، از شاخص تناسب تطبیقی<sup>۲</sup>، شاخص برازندگی<sup>۳</sup>، شاخص تعدیل شده برازندگی<sup>۴</sup> و جذر برآورد واریانس خطای تقریب<sup>۵</sup> استفاده شد. حد مطلوب نسبت  $(\chi^2/df)$  کمتر از ۳، مقدار بیشتر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های تناسب تطبیقی، شاخص برازندگی، شاخص تعدیل شده برازندگی، و کمتر از ۰/۱ برای جذر برآورد واریانس خطای تقریب است (باربارا، ۲۰۰۵؛ کلین، ۱۹۹۴) (جدول ۴).

جدول ۳- میانگین، انحراف استاندارد، ضرایب پایایی و هم‌بستگی بین خرده‌مقیاس‌های ابزار رضایت شغلی

عامل‌ها	تعداد متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب آلفای کرونباخ	۱	۲	۳	۴
۱- رضایت مندی از اطلاعات	۴	۱۵/۳۹	۲/۶۴	۰/۷۱	۱/۰۰			
۲- رضایت مندی از تنوع	۶	۲۶/۳۳	۴/۶۳	۰/۷۸	۰/۶۳۵	۱/۰۰		
۳- رضایت مندی از کنترل	۲	۷/۵۴	۱/۵۷	۰/۷۴	۰/۶۷۱	۰/۷۴۳	۱/۰۰	
۴- رضایت مندی از دست‌مزد	۲	۵/۸۴	۲/۴۰	۰/۷۶	۰/۶۱۲	۰/۶۷۵	۰/۷۳۰	۱/۰۰
رضایت شغلی کل	۱۴	۵۵/۶۴	۸/۴۴	۰/۸۵				

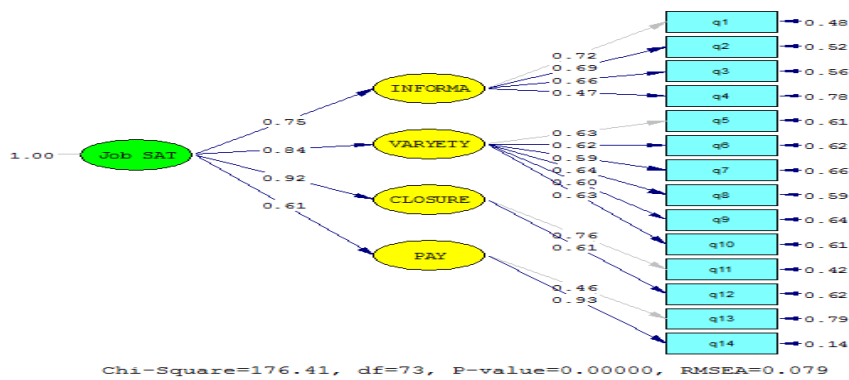
با توجه به نتایج جدول ۴، شاخص‌های برازش مدل به دست آمده برای ابزار رضایت شغلی، حاکی از برازش مطلوب مدل است که بیانگر مناسب بودن ابزار رضایت شغلی برای استفاده در فدراسیون‌های ورزشی می‌باشد. همچنین، بار عاملی گویه‌های ابزار رضایت شغلی بین ۰/۴۷ تا ۰/۹۰ قرار دارند که نشان می‌دهد همه شاخص‌ها در اندازه‌گیری عامل‌هایشان موفق عمل کرده‌اند

1. Goodness of Fit Statistics
2. Comparative Fit Index
3. Goodness-of-Fit Index
4. Adjusted Goodness-of-Fit Index
5. Root Mean Square Error of Approximation

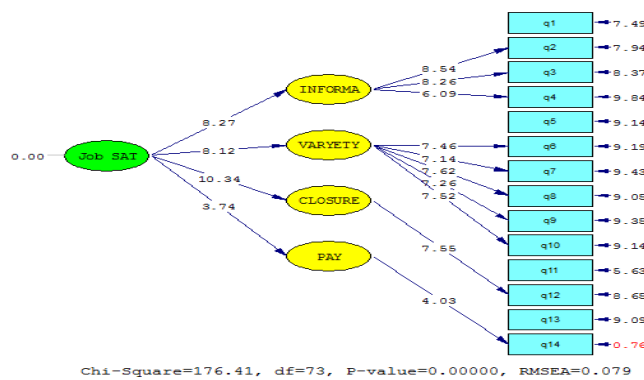
(شکل ۱). با توجه به نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی می‌توان بیان کرد که ابزار رضایت شغلی، از روایی قابل‌قبولی برای سنجش رضایت شغلی متناسب با فرهنگ ایرانی در سازمان‌های ورزشی می‌باشد.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل ابزار رضایت شغلی

مدل	نسبت خي دو به درجه آزادي	شاخص شخص برازندگي تطبيقي	شاخص نرم شده برازندگي	شاخص شخص برازندگي	ریشه میانگین مربعات خطاهای برآورد	مقدار پي
مدل عاملی مرتبه دوم	۲/۴۱	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۰۷۹	۰/۰۰۰۰



شکل ۱- مدل عاملی مرتبه دوم و ضرایب استاندارد ابزار رضایت شغلی



شکل ۲- مدل عاملی مرتبه دوم ابزار رضایت شغلی در حالت اعداد معناداری

### پایایی ابزار رضایت شغلی

به منظور بررسی پایایی ابزار رضایت شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج نشان داد که میزان آلفای خرده‌مقیاس‌های رضایت‌مندی از اطلاعات، رضایت‌مندی از تنوع، رضایت‌مندی از کنترل و رضایت‌مندی از دست‌مزد به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۷۸، ۰/۷۴، ۰/۷۶ می‌باشد. همچنین، ضریب آلفای کل ابزار رضایت شغلی ۰/۸۵ به دست آمد. همان‌طور که دیده شد، میزان آلفای ابزار رضایت شغلی و عامل‌های آن، از معیار مبنا که به اعتقاد نانلی و برنستین<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) برابر با ۰/۷۰ می‌باشد، بالاتر است (فلاحی، ۲۰۱۰) که این امر، حاکی از پایایی قابل‌قبول ابزار رضایت شغلی برای استفاده در فدراسیون‌های ورزشی ایران است. همچنین، پایایی مرکب<sup>۲</sup> ابزار رضایت شغلی ۰/۹۰ به دست آمد که حاکی از سازگاری درونی ابزار می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی از انجام این پژوهش، استانداردسازی (هنجاریابی) پرسش‌نامه رضایت شغلی وود (۱۹۸۶) در فدراسیون‌های ورزشی ایران بود. از آن‌جا که پایه هر پژوهشی، استفاده از ابزارهای معتبر و پایا بوده و تفسیر نتایج پژوهش، بستگی به اعتبار ابزار به‌کارگرفته‌شده دارد، پژوهشگران باید از اعتبار ابزارها مطمئن باشند. اعتبار ابزار، یکی از معیارهای مهم در ارزشیابی پژوهش‌های کمی است که پایه‌ای را برای تصمیم‌گیری در مورد مفید بودن کاربرد یافته‌ها در عمل فراهم می‌کند (بورنز، ۱۹۹۹؛ وود، ۱۹۹۷). تحلیل عاملی، درجه‌ای که هر عبارت به درستی در یک دسته یا عامل قرار گرفته است را نشان می‌دهد (زاماتو، ۱۹۹۱).

در بررسی اعتبار سازه ابزار ارزیابی رضایت شغلی، نتایج تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش متعامد واریماکس، به استخراج چهار عامل منجر شد. این عامل‌ها همان چهار عامل اولیه وود و همکاران (۱۹۸۶) بود و سؤال‌های مربوط به هر عامل، بدون استثناء همان‌گونه که پیش‌بینی شده بود در عامل مربوط به خود قرار گرفت. از این حیث، یافته‌ها مطابق با نتایج پژوهش چن (۲۰۰۹) بود که به اعتباریابی ابزار رضایت شغلی وود در سازمان‌های ورزشی غیرانتفاعی تایوان پرداخته است. عامل‌های چهارگانه استخراج شده به ترتیب عبارتند بودند از: رضایت‌مندی از اطلاعات که بازخورد حاصل از عملکرد شغلی که کارمند از مدیر دریافت می‌کند را منعکس می‌کند، رضایت‌مندی از تنوع که بر روی ادراک کارکنان از آزادی و تنوعی که کار آن‌ها ممکن است ارائه کند تمرکز می‌کند، رضایت‌مندی از

1. Nunnally, Bernstein  
2. Composite Reliability (CR)

کنترل که بر احساس کارمند از این‌که بر کار خود کنترل دارد تأکید می‌کند و رضایت‌مندی از دستمزد که به‌طور واضح، دیدگاه کارمند را در مورد دست‌مزدی که دریافت می‌کند منعکس می‌کند. نتایج مربوط به بررسی پایایی عامل‌های استخراج‌شده نیز نشان داد که دامنه ضرایب ثبات درونی عامل‌ها بین ۰/۷۱ (عامل اول) و ۰/۷۸ (عامل دوم) قرار گرفته است. همچنین، پایایی کل پرسش‌نامه نیز برابر با ۰/۸۵ به دست آمد و بیانگر این امر است که ابزار رضایت شغلی برای استفاده در فدراسیون‌های ورزشی، از قابلیت اعتماد لازم برخوردار است. در مجموع، عامل‌های چهارگانه استخراج شده توانستند ۶۰/۳۷٪ از واریانس ابزار رضایت شغلی را تبیین کنند. تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، وجود چهار عامل استخراجی در نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی را تأیید کرد و نتایج، حاکی از برازش مناسب مدل بود. از نتایج مهم این پژوهش، تأیید این امر بود که مدل عاملی مرتبه دوم می‌تواند نشان‌دهنده رضایت شغلی کل باشد. نکته قابل توجه این است که خرده‌مقیاس‌های ابزار رضایت شغلی، توسط مدل عاملی مرتبه دوم حمایت شدند و این امر نشان‌دهنده این است که برای سنجش رضایت شغلی بهتر است عامل‌های ابزار را با هم ترکیب نکنیم؛ چراکه هرکدام از آن‌ها، سازه‌های مختلفی را اندازه‌گیری می‌کنند و تفسیر متفاوتی دارند. این یافته با نتایج پژوهش چن (۲۰۰۹) که مدل عاملی مرتبه دوم رضایت شغلی در سازمان‌های ورزشی غیرانتفاعی تایوان را تأیید نمود، هم‌خوانی دارد. شواهد روان‌سنجی استخراج‌شده از تحلیل عاملی تأییدی و پایایی، به‌طور منطقی به حمایت از ابزاری ارزیابی رضایت شغلی در فدراسیون‌های ورزشی ایران پرداخته است. نتایج نشان‌گر این بود که ابزار رضایت شغلی در ورزش، ابزار معتبری است که به پژوهشگران مدیریت ورزشی در ارزیابی رضایت شغلی در حوزه ورزش کمک خواهد کرد؛ بنابراین، این ابزار ممکن است راه جدیدی در ارزیابی موضوعات مرتبط با سلامت کاری کارکنان، به‌ویژه در جامعه ورزشی ایرانی را هموار نماید؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران حوزه مدیریت ورزشی، از ابزار ارزیابی رضایت شغلی هنجاریابی‌شده در این پژوهش، به‌عنوان ابزاری مناسب در پژوهش‌هایی که در زمینه رفتار سازمانی و به‌ویژه بررسی رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های مختلف ورزشی انجام می‌شود، استفاده نمایند. محدودیت عمده در تفسیر نتایج پژوهش حاضر این است که جامعه آماری پژوهش، محدود به فدراسیون‌های ورزشی می‌باشد. این امر ممکن است، تعمیم نتایج پژوهش را با محدودیت مواجه کند؛ بنابراین انتظار می‌رود که یک جامعه آماری وسیع‌تر در مطالعات آتی برای تثبیت مدل موردآزمون و استفاده از ابزار رضایت شغلی در سازمان‌های مختلف ورزشی، مورد مطالعه قرار گیرد.

## منابع

1. Abaszadegan, S. M. (2000). Management on unrest organizations. First Edition. Kavir Publications. Tehran. (Persian)
2. Allen, M., G., & Yen, W.M. (1979). Introduction to measurement theory. Monterey. CA: Brooks/Cole American Psychological Association. Standards for educational and Psychological tests. Washington. DC: American Psychological Association. 69
3. Bao, Y., Zheng, Z. K., & Zhou, N. (2006). Social alienation in a transitional economy: Antecedents and impact on attitude toward social reform. *Journal of Business Research*, 59(9), 990-998
4. Barbara, H. M., William, F. (2005). Statistical methods for health care research. Lippincott Williams and Wilkins. A Walters Clawer Company.
5. Burns, N., Grove, S. K. (1999). Understanding nursing research (2nd Ed). Philadelphia. W. B. Saunders Company.
6. Fallahi. A. Asadi, D, H. Khabiri, M. (2010). An exploratory study of factors affecting the audience presence in Iran pro League. *Journal of Sports Science*. 2 (28): 33-52.
7. Fisekcioglu, I. B., Duman, S. (2010). An investigation of job satisfaction level of sports managers working in amateur sports clubs. *Journal of Procedia Social and Behavioral Science*, 2(2): 4901-4905.
8. Galup, S. D., Klein, G., & Jiang, J. J. (2008). The impact of job characteristics on is employee satisfaction: A comparison between permanent and temporary employees. *Journal of Computer Information Systems*, 48(4), 58-68.
9. Homan, H.A. (1999). Structural equation modeling Using LISREL software. First Edition, Samt Publications. (Persian)
10. Hsieh, A. T., Wu, D. H. (2007). The relationship between timing of tipping and service effort. *Service Industries Journal*, 27(1), 1-14.
11. Kline, P. (1994). An easy guide to factor analysis. London: Rutledge.
12. Lee. H. Y., Ahmad, K. Z. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
13. Maghsodi, H., Hadavi, F. Tondnevis, F. (2012). Analytical comparison of current status of human resources in Intramural program of Iranian universities with situation of ten years ago. *Journal of Sport Management Review*, 4 ( 15):94
14. Maraei, M. (2000). Investigation of job satisfaction of workers in Isfahan cultural sector. Project of Management and Planning Organization.
15. Mei-yen chen. (2009). Validation of the Wood's job satisfaction questionnaire among Taiwanese nonprofit sport organization workers. *Soc Indic Res*, 94(3):437-447.
16. Moshabaki, A. (1998). Management of Organizational Behavior (Functional and educational analysis of Organizational Behavior). Tarjomeh Publications. (Persian).

17. Muhammad masroor alam, jamilaha fakir mohammad. (2009). Level of job satisfaction and intention to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal*, 3(1):123-137
18. Mullins, L. (1999). *Management and organizational behavior* (5th Ed.). Long Acre: London: Financial Times of Pitman Publishing.
19. Pettijohn, C., Pettijohn, L., & Taylor, A. J. (2008). Salesperson perceptions of ethical behaviors: Their influence on job satisfaction and turnover intentions. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 547-557.
20. Sarmad, G, .Ali. (1999). *Human relations in educational organizations*. First Edition. Samt Publications. (Persian).
21. Shafiabadi. A., (2001). *Career guidance and counseling and Theories of career choice*. Roshd Publications, (Persian).
22. Shelly, G. H., Nasser, L. (2003). Teacher reaction job satisfaction in a year – round school. *Journal Educational Leadership*, Volume 60, Number 8, pp:65-89.
23. Stride C. Wall, T. D., & Catley, N. (2007) .*Measures of job satisfaction, organizational commitment, mental health and job related well-being: A benchmarking manual* (2nded). New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd, 83.
24. Wood, G. L. B., Haber, J. (1997). *Nursing research: Method, critical appraisal and utilization* Mosby – Elsevier; 381
25. Zammuto, R.F. and Krakower, J.Y. (1991). Quantitative and qualitative studies of organisationculture. In Woodman, R.W. and Pasmore, W.A. (eds.) *Research in organisational change and development*. Greenwich, CT: JAI Press, 83-114.

**Standardization of Wood Job Satisfaction Questionnaire in Sport Federations****Amir Ghanbar Pour Nosrati<sup>1</sup>, Hossein Pour Soltani Zarandi<sup>2</sup>, Mohammad Khabiri<sup>3</sup>**

1-Assistant Professor of University of Kashan\*

2- Assistant Professor of Payame Noor University

3- Associate Professor of University of Tehran

**Received Date: 15/04/2013****Accepted Date: 02/07/2013****Abstract**

In this study, attempted to validity and reliability of Wood (1986) job satisfaction questionnaire be examined. Statistical population of the study was total of sport federations (46 sport federations), that have 703 expert. And sample population composed of 210experts. The Result of Principal Components Analysis was leads to Extraction of 4 factors, Satisfaction from information, Satisfaction from variety, Satisfaction from closure, and Satisfaction from pay that in sum explained %60.37 of total variance of instrument. Results from confirmatory factor analysis indicatethat the model of job satisfaction questionnaire has a good fitness, and 4 factors approved. Cronbach's alpha indicatethat job satisfaction questionnaire has an appropriate reliability. Respect to verification of Psychometric properties of gob satisfaction instrument, and identifies the factors of it used to factor analysis, it can be stated research tool, isgood instrument to measure job satisfaction in the sports federation.

**Keywords:** Job Satisfaction, Structural Equation Modeling, Expert, Sport Federations**\*(Corresponding Author)****Email:** Mr\_ghanbarpoor@yahoo.com