

Anàlisi de la satisfacció laboral de tècnics esportius de pàdel i natació

Analysis of the Job Satisfaction of Paddle Tennis and Swimming Sports Instructors

BERNARDINO JAVIER SÁNCHEZ-ALCARAZ MARTÍNEZ

IES Samaniego (Espanya)

ALBERTO GÓMEZ MÁRMOL

Facultat d'Educació

Universidad de Murcia (Espanya)

MARÍA CONCEPCIÓN PARRA MEROÑO

Facultat de Ciències Jurídiques i de l'Empresa

Universidad Católica San Antonio de Murcia (Espanya)

JUAN ANTONIO GARCÍA MONTIEL

Facultat de Ciències de l'Esport

Universidad de Murcia (Espanya)

Autor per a la correspondència

Alberto Gómez Mármol

alberto.gomez1@um.es

Resum

L'objectiu del present estudi va ser avaluar el nivell de satisfacció laboral dels tècnics esportius de pàdel i natació en funció del sexe, edat, antiguitat a l'empresa, tipus de contracte i hores de treball setmanals. Per a això, es va administrar el qüestionari de satisfacció laboral per a tècnics esportius (CSLTD) a 125 tècnics de pàdel i natació (78 homes i 47 dones) amb edats compreses entre els 18 i 53 anys ($M = 28,78$; $DT = 8,94$). Els resultats van mostrar uns valors de satisfacció laboral mitjans per al conjunt dels participants les puntuacions dels quals eren més elevades en la categoria de seguretat i promoció, mentre que la dimensió pitjor valorada va ser la remuneració. D'altra banda, la satisfacció laboral va ser significativament superior en les dones enfront dels homes i en els tècnics de pàdel enfront dels de natació. Finalment, aquells tècnics amb contractes temporals i que treballaven més hores van presentar nivells significativament inferiors de satisfacció laboral.

Paraules clau: satisfacció laboral, condicions de treball, remuneració de tècnics esportius, seguretat en el treball, possibilitats de promoció, estabilitat en treballs esportius

Abstract

Analysis of the Job Satisfaction of Paddle Tennis and Swimming Sports Instructors

The aim of this study was to assess the level of job satisfaction of paddle tennis and swimming sports instructors by sex, age, length of service, type of contract and weekly working hours. To that end the Job Satisfaction Questionnaire for Sports Instructors (CSLTD in the Spanish initialism) was administered to 125 paddle tennis and swimming instructors (78 men and 47 women) aged between 18 and 53 ($M = 28.78$; $DT = 8.94$). The results showed average job satisfaction values for all participants. The highest scores were in the category of job security and promotion, while the lowest rated dimension was pay. In addition, job satisfaction was significantly higher in women compared to men and in paddle tennis instructors versus swimming instructors. Finally, instructors on temporary contracts and who worked significantly longer hours had lower levels of job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, working conditions, sports instructor pay, job security, promotion opportunities, sports job stability*

Introducció

Les investigacions centrades en l'avaluació sobre la satisfacció laboral han augmentat en els últims anys, a causa de la seva influència directa sobre el rendiment i la qualitat del servei (Anaya & Suárez,

2004), i la disminució de l'absentisme, l'accidentalitat o el canvi o abandonament de l'organització (Martín, Campos, Jiménez, & Martínez, 2007). D'aquesta manera, els beneficis de disposar de persones motivades i satisfetes amb el seu treball i amb l'organització

han estat el punt de partida per establir mecanismes de mesurament periòdic del clima organitzacional així com del disseny d'accions de millora per corregir els aspectes que mostren pitjors resultats, tot formant part d'una pràctica obligada en qualsevol equip de gestió (Carrasco, Solsona, Lledó, Pallarés, & Hurnet, 1999; Moreno & Gutiérrez, 1999; Mundina & Calabuig, 1999).

La satisfacció laboral podria definir-se com una actitud o conjunt d'actituds desenvolupades per la persona cap a la seva situació de treball, que poden fer referència al treball en general o a facetes específiques d'aquest (Meliá & Peiró, 1989). D'aquesta manera, aquest concepte és abordat, tradicionalment, des de dos punts de vista: a nivell global i a nivell de faceta o per dimensions concretes, que entre totes donen lloc al mesurament de la satisfacció total (Anaya & Suárez, 2004). A nivell global, el constructe és mesurat com un tot que expressa un sentiment integrat de satisfacció en què estan considerats tots els aspectes de l'activitat laboral, realitzant-se diversos estudis a aquest nivell (Belkelman, 2004; Jackson, Potter, & Dóna-li, 1998; Stempien & Loeb, 2002; Locke, 1984; Padró, 1994). A nivell de faceta, el constructe s'utilitza descompost en els múltiples components sorgits de l'anàlisi dels aspectes que l'integren, i són nombrosos els autors que han fet investigacions en què descomponen la satisfacció laboral en diferents dimensions (Fraser & Hodge, 2000; Ganzach, 2003; McFarlin & Rice, 1992).

Encara que són nombrosos els estudis que han quantificat la satisfacció laboral en diferents àmbits de treball com l'educatiu (Caprara, Barbaranelli, & Borgogni, 2003; Somech & Drach-Zahavy, 2000) o el sanitari (López-Soriano, Bernal, & Cánovas, 2001; Molina & Ávalos, 2009), les investigacions centrades en l'àmbit esportiu són encara escasses. Així doncs, a nivell general, les dades ofertes pel Ministeri de Treball i Afers Socials mostren que les motivacions principals de satisfacció laboral es tradueixen en el gust pel treball i el company, mentre que els motius fonamentals d'insatisfacció serien el baix salari, el mal horari de treball i la inestabilitat laboral (Sánchez, 2004).

Koehler (1988) va ser un dels primers autors a avaluar la satisfacció laboral de tècnics esportius, i va trobar unes puntuacions pròximes a 8 en una escala d'1 a 10 possibilitats, i els valors més alts de satisfacció laboral, els va trobar en la dimensió d'organització de

serveis i esdeveniments socials. Posteriorment, Snyder (1990) va avaluar monitors esportius de programes universitaris a Califòrnia, els quals van mostrar valors més baixos en la dimensió de satisfacció en la supervisió en el treball, així com diferències significatives a favor dels homes en les relacions amb els companys de treball i de les dones en la integració en l'empresa i suport de l'administració. Més tard, Li (1993) va avaluar la satisfacció laboral de 604 tècnics esportius de diferents col·legis de Xina, i va obtenir puntuacions més elevades en la motivació cap al treball, el sistema d'iniciativa laboral i els comportaments de lideratge. D'altra banda, Parks i Parra (1994) van avaluar la satisfacció laboral dels tècnics esportius universitaris en pràctiques en funció de la relació del seu lloc de treball amb l'esport, i van trobar diferències significatives en la satisfacció amb la remuneració.

A Espanya, els autors Gil i Zubimendi (2006), van mesurar la satisfacció laboral de 108 monitors esportius de poliesportius del País Basc, i van obtenir una satisfacció mitjana total de 4,35 punts en una escala d'1 a 7 possibilitats, mentre que l'única dimensió que va presentar valors per sota del punt mitjà de l'escala és la corresponent al salari, així com les dimensions que millor van puntuar van ser la relació amb els companys de treball i la natura del treball. Posteriorment, Medina, Ceballos, Giner i Marqués (2009) van mesurar l'índex de satisfacció de 175 treballadors en una direcció d'esports municipal i els resultats més importants van mostrar que la quantitat, adequació i facilitat per disposar d'espai per treballar, els recursos materials i la seguretat i higiene, així com el reconeixement a l'exercici del seu treball i les possibilitats de formació van puntuar negativament. Contràriament, es van valorar positivament estar compromès amb els objectius generals de l'organització, la bona disposició d'aquesta per adaptar-se i atendre les seves necessitats i interessos, així com el gaudi d'un bon ambient laboral.

Les investigacions referents a la satisfacció laboral s'han centrat en l'anàlisi de la influència de variables sociodemogràfiques com el sexe, l'edat, les hores de treball setmanals, l'esport que imparteixen com a tècnics esportius, tipus de contracte i antiguitat a l'empresa en els nivells de satisfacció laboral. Aquest treball recull l'estudi de la relació de totes aquestes variables sociodemogràfiques i les dimensions de la satisfacció laboral en tècnics esportius.

Les principals publicacions empíriques sobre satisfacció laboral indiquen, respecte a la modalitat

contractual, que els contractes eventuais, ja siguin estacionaris o d'un altre tipus, estan associats amb un menor nivell de benestar i de satisfacció laboral (Bardasi & Francesconi, 2003; Green & Tsitsianis, 2005). Així mateix, els estudis de Medina et al. (2009) i Gamero (2007) han demostrat que l'edat no es determina com una variable d'influència sobre la satisfacció laboral. Respecte al sexe, la majoria d'estudis coincideixen que les dones presenten una satisfacció laboral significativament superior a la dels homes (Miller, 1980; Valdivia & Méndez, 2003), especialment en les dimensions relacionades amb el salari, el temps de treball i el contingut de la tasca (Gamero, 2007). D'altra banda, les investigacions de Clark (1997) i Valdivia i Méndez (2003) han mostrat que els empleats que treballen un nombre més gran d'hores setmanals presenten nivells més baixos de satisfacció laboral. A més a més, l'estudi de Clark (1997) va analitzar també la relació entre l'antiguitat a l'empresa i la satisfacció laboral dels treballadors, tot constatant una menor satisfacció laboral en els subjectes amb més anys d'experiència a l'empresa. Per la seva banda, Medina et al. (2009) i Moreno, Martínez-Galindo, González-Cutre i Marcos (2009) van demostrar que el medi on s'exerceix l'activitat laboral és un factor determinant dels índexs de satisfacció laboral, i van trobar puntuacions superiors en tècnics que exerceixen la seva activitat laboral en el medi terrestre enfront dels del medi aquàtic. En aquest sentit, per a la present investigació s'han escollit com a mostra participant tècnics de pàdel, ja que, com assenyala Sánchez-Alcaraz (2013) és un esport que ha experimentat un creixement exponencial en els últims anys, i s'ha convertit en el segon esport més practicat a Espanya i, d'altra banda, tècnics de natació, ja que és l'esport amb més practicants en el medi aquàtic per davant d'altres modalitats com el waterpolo o l'aiguagim (Gómez-Mármol, Rosa, Sánchez-Alcaraz, & de la Cruz, 2012).

Per tant, l'objectiu del present estudi és avaluar el nivell de satisfacció laboral dels tècnics esportius de pàdel, com aquells que treballen en el medi terrestre i dels tècnics de natació, com aquells que desenvolupen la seva activitat professional en el medi aquàtic i comparar aquests nivells amb altres variables sociodemogràfiques tals com sexe, edat, antiguitat a l'empresa, tipus de contracte i hores de treball setmanals.

	Sexe		Modalitat esportiva		Tipus de contracte	
	Homes	Dones	Pàdel	Natació	Eventual	Fix
N	78	47	54	71	88	37

▲
Taula 1. Distribució de la mostra segons el sexe, la modalitat esportiva i el tipus de contracte

Mètode

Participants

La mostra la formaven 125 tècnics esportius espanyols amb edats compreses entre els 18 i 53 anys ($M = 28,78$; $DT = 8,94$) que desenvolupaven la seva activitat laboral en 14 centres poliesportius municipals que tenien una oferta esportiva dels quals comprenia tant l'ensenyament de pàdel com de natació a la regió de Múrcia. La selecció dels centres participants es va fer atenent a criteris de proximitat, grandària del centre i accessibilitat. La *taula 1* mostra la distribució dels participants segons el sexe, la modalitat esportiva i el tipus de contracte.

Instruments

Satisfacció laboral. Per mesurar la satisfacció laboral dels participants es va utilitzar el qüestionari de satisfacció laboral per a tècnics esportius (CSLTD) de Sánchez-Alcaraz i Parra-Meroño (2013). El qüestionari està format per 25 ítems, distribuïts en cinc factors: seguretat, format per 3 ítems (p. ex. "el moment actual que travessa l'empresa és excel·lent"), promoció, format per 9 ítems (p. ex. "les meves possibilitats de promoció en aquest moment són moltes"), remuneració, format per 4 ítems (p. ex. "estic satisfet amb la remuneració que percebo pel meu treball"), condicions de treball, format per 6 ítems (p. ex. "l'organització i la planificació de les tasques en el meu centre de treball és excel·lent") i factors extrínsecs, format per 3 ítems (p. ex. "el funcionament dels departaments és excel·lent"). Els participants han de respondre en una escala Likert de 7 punts, que comprèn des de (1) totalment en desacord fins a (7) totalment d'acord. En dur a terme l'anàlisi factorial exploradora s'obtenen 5 factors que expliquen el 87.21 % de la variabilitat total, confirmant les 5 dimensions del qüestionari original. D'altra banda, la consistència interna obtinguda va ser la següent: seguretat ($\alpha = ,71$), promoció ($\alpha = ,86$), remuneració ($\alpha = ,90$), condicions de treball ($\alpha = ,87$) i factors extrínsecs ($\alpha = ,95$).

Dimensions	M	DT
Seguretat	4,32	1,53
Promoció	4,94	1,34
Remuneració	4,10	1,76
Condicions de treball	5,12	,91
Factors extrínsecs	4,82	1,16
Satisfacció laboral general	4,66	,94

M = mitjana; DT = desviació típica.

Taula 2. Estadístics descriptius en les dimensions de la satisfacció laboral per al total de la mostra

Procediment

El disseny d'aquest estudi correspon a una investigació empírica amb metodologia quantitativa, concretament a un estudi descriptiu de poblacions mitjançant enquestes amb mostres probabilístiques de tipus transversal (Montero & León, 2007). Després de l'obtenció del consentiment dels directius dels centres poliesportius, els tècnics esportius van omplir els qüestionaris de satisfacció laboral de forma individual, voluntària i anònima, durant els descansos en el seu horari de treball (un mínim de 15 minuts). Durant l'aplicació, com a mínim, un investigador estava present a l'empresa, sense que cap dels tècnics esportius de la mostra informés de problemes a l'hora d'omplir el qüestionari. Els resultats referents a l'anàlisi de la freqüència de resposta elevada, mostren que tots els ítems contestats pels tècnics es troben per sota del 90 % de coincidència en la resposta establerta per Zhu, Ennis i Chen (1998). De la mateixa manera, no es va apreciar cap ítem que obtingués en la categoria de resposta "no sap/no contesta" un percentatge superior al 5 %.

Anàlisi de dades

En primer lloc, es van calcular els estadístics descriptius de totes les variables objecte d'estudi (mitjanes i desviacions típiques), es van analitzar els resultats factorials de les dimensions del qüestionari a través d'una anàlisi factorial exploratòria i la consistència interna de cada factor mitjançant el coeficient d'Alfa de Cronbach. Així mateix, es van fer les proves d'anàlisi de normalitat de les variables tot obtenint en tots els casos distribucions asimètriques. D'aquesta manera, l'anàlisi de la influència del tipus d'esport, del sexe dels tècnics i del tipus de contracte es va estudiar a través de la prova U de Mann Whitney. L'edat, les hores de treball setmanals i l'antiguitat a l'empresa es van analitzar com a variables de tipus contínua (no es van crear grups en funció de rangs). Per a l'anàlisi de les dades es va utilitzar el paquet estadístic SPSS 21.0.

Resultats

Després de la ponderació en funció del nombre d'ítems de cada factor, a la *taula 2* s'observa que les possibilitats de promoció va ser el factor amb més puntuació seguida de les condicions de treball, els factors extrínsecs, la seguretat i la remuneració, respectivament.

En l'anàlisi de correlacions de Pearson es va observar que la seguretat i la promoció van correlacionar positivament amb la resta de factors. A més a més, la remuneració també va correlacionar positivament amb les condicions de treball (*taula 3*).

Respecte a la relació de les variables independents, es van trobar correlacions negatives entre la quantitat d'hores treballades setmanalment i la percepció de remuneració ($r = -,333$; $p = ,018$) així com entre l'antiguitat

	Seguretat	Promoció	Remuneració	Condicions de treball	Factors extrínsecs
Seguretat	1				
Promoció	,607(**)	1			
Remuneració	,357(*)	,598(**)	1		
Condicions de treball	,382(**)	,557(**)	,301(*)	1	
Factors extrínsecs	,568(**)	,485(**)	,146	,211	1

* $p < ,005$; ** $p < ,001$.

Taula 3. Correlació entre les dimensions de la satisfacció laboral

	Home M±DT	Dona M±DT	Z	p	Eventual M±DT	Fix M±DT	Z	p	Pàdel M±DT	Natació M±DT	Z	p
Seguretat	3,47 ± 1,27	4,97 ± 1,33	-3,550	,000**	3,66 ± 1,38	5,22 ± 1,16	-3,637	,000**	4,77 ± 1,48	3,67 ± 1,32	-2,624	,009**
Promoció	4,60 ± ,86	5,20 ± 1,08	-2,117	,034*	4,65 ± ,82	5,35 ± 1,19	-2,398	,016*	5,49 ± ,81	4,31 ± ,84	-4,050	,000*
Remuneració	4,14 ± 1,56	4,07 ± 1,88	-0,029	,977	3,98 ± 1,62	4,33 ± 2,03	-0,952	,341	4,77 ± 1,65	3,54 ± 1,60	-2,451	,014*
Condicions de treball	5,01 ± ,95	5,20 ± ,84	-1,060	,289	5,01 ± ,77	5,28 ± 1,08	-0,922	,357	5,49 ± ,89	4,71 ± ,72	-3,103	,002**
Factors extrínsecs	4,45 ± 1,37	5,11 ± 1,31	-1,582	,114	4,52 ± 1,32	5,24 ± 1,36	-1,618	,106	5,29 ± 1,43	4,27 ± 1,10	-2,998	,003**
Satisfacció laboral general	4,33 ± ,84	4,91 ± ,98	-2,261	,024*	4,36 ± ,81	5,09 ± 1,02	-2,345	,019*	5,14 ± ,87	4,10 ± ,70	-3,832	,000*

* $p < ,05$; ** $p < ,001$; M = mitjana; DT = desviació típica.

Taula 4. Nivell de satisfacció laboral segons el sexe, tipus de contracte i esport

a l'empresa i les possibilitats de promoció ($r = -,389$; $p = ,005$). D'altra banda, no es van trobar correlacions significatives entre l'edat dels tècnics esportius i les diferents dimensions de la satisfacció laboral.

L'anàlisi de la influència del sexe, del tipus de contracte (eventual o fix) i de l'esport que ensenyen els tècnics esportius sobre les dimensions de la satisfacció laboral es presenten a la *taula 4*.

S'observen diferències significatives a favor de les dones les quals perceben una seguretat més alta al seu lloc de treball i amb més possibilitats de promocionar dins l'empresa. Respecte a l'esport ensenyat, els tècnics esportius de pàdel es troben més satisfets en les dimensions de seguretat, remuneració i condicions de treball. Anàlogament, tenir un contracte fix repercuteix positivament en la seguretat en el treball i en la percepció de possibilitats d'ascendir dins l'empresa. Per últim, cal assenyalar que no s'han registrat diferències estadísticament significatives en funció del centre poliesportiu en què treballaven els tècnics participants.

Discussió i conclusions

L'estudi d'aquelles variables que intervenen en l'augment dels nivells de satisfacció laboral constitueix una de les principals preocupacions en les investigacions relacionades amb la gestió empresarial (Gamero, 2007). Interessats en aquest tema, aquest estudi va tenir com a objectiu conèixer els nivells de satisfacció laboral de tècnics esportius de pàdel i natació, així com la influència d'altres variables com el sexe, l'edat, les hores de treball

setmanals, l'antiguitat a l'empresa o la situació contractual. Els tècnics esportius van mostrar uns nivells de satisfacció laboral general mitjans, amb valors d'entre 4 i 5 punts en una escala d'1 a 7 possibilitats, mostrant-se en general, moderadament satisfets en el seu treball, dades molt similars als obtinguts en altres investigacions del camp de la satisfacció laboral (López-Soriano et al., 2001; Gil & Zubimendi, 2006; Molina & Avalós, 2009; Sánchez-Alcaraz, 2012) i quelcom inferiors als obtinguts en l'estudi de Koehler (1988).

Els resultats en funció del sexe dels participants va mostrar valors superiors de satisfacció laboral per a les dimensions de promoció i condicions de treball, tant per als homes com per a les dones, mentre que les pitjor valorades van ser les categories de remuneració, per a homes i dones, coincidint amb els estudis de Bardera, Osca, & González-Camino (2002), Gil i Zubimendi (2006) i Sánchez-Alcaraz i Parra-Meroño (2012). De la mateixa manera, les dones van presentar puntuacions superiors de satisfacció laboral en totes les dimensions estudiades exceptuant la relacionada amb la remuneració, i a més a més van ser estadísticament significatives en les categories de seguretat, promoció i satisfacció laboral general, tot confirmant els resultats de Clark (1997), Miller (1980) i Valdivia i Méndez (2003) en els quals les dones van presentar una satisfacció laboral significativament superior a la dels homes.

D'altra banda, l'edat dels tècnics esportius no es va mostrar determinant per a cap de les dimensions de la satisfacció laboral, igual que en altres estudis (Clark, 1997; Miller, 1980; Gamero, 2007; Valdivia i Méndez,

2003), mentre que aquells tècnics que treballaven més hores van presentar nivells inferiors de satisfacció laboral, i van ser significatius per a la categoria de remuneració, per la qual cosa aquests tècnics perceben que un augment en el nombre d'hores de treball setmanals no es correspon amb un augment proporcional del salari, fet que coincideix amb els estudis de Clark (1997), i Gamero (2007), que van detectar un impacte negatiu sobre la satisfacció laboral de les situacions de desajust en la combinació de salari i temps de treball, amb un efecte major del sobreocupació. Així mateix, en funció de la modalitat contractual, es va apreciar que, els contractes temporals estan associats a un detriment de la satisfacció laboral en relació amb els contractes permanents, per a cadascuna de les dimensions de la satisfacció laboral, i aquestes diferències significatives es troben en les categories de promoció, seguretat i satisfacció laboral general, produïts per l'efecte que suposen aquest tipus de contractes, derivats de la seva curta durada i les seves escasses perspectives de renovació dins l'exercici anual, en línia amb el que han obtingut altres autors (Bardasi & Francesconi, 2003; Gamero, 2007; Green & Tsitsianis, 2005). Finalment, en relació amb l'esport que imparteixen com a tècnics esportius, els entrenadores de pàdel han mostrat una satisfacció laboral molt superior enfront dels tècnics de natació, i s'han trobat diferències significatives en totes les dimensions de satisfacció laboral, la qual cosa pot estar relacionada amb l'ambient i condicions externes en què es desenvolupa el treball (temperatura, humitat, etc.), que són determinants de la satisfacció laboral (Gamero, 2007).

Per tant, els resultats aconseguits han mostrat que les dones, els contractes fixos i l'ensenyament del pàdel són factors que incideixen positivament en els nivells de satisfacció laboral general i, en especial, en la seguretat del seu treball i en la percepció de possibilitats de promoció dins l'empresa. A més a més, una major quantitat d'hores treballades s'ha correlacionat negativament amb la percepció de remuneració, això és, aquells que més hores treballen es troben més insatisfets respecte als seus salaris.

En definitiva, en funció dels resultats anteriors, queden definits els perfils de major satisfacció laboral en dones, amb contracte fix, que treballen en el medi terrestre (pàdel), amb una jornada laboral reduïda i poca antiguitat a l'empresa. Al contrari, el perfil de menor satisfacció laboral correspon a homes, amb contracte temporal, que treballen en el medi aquàtic (natació) amb una jornada laboral completa i més antiguitat a l'empresa.

Conflicte d'interessos

Els autors declaren no tenir cap conflicte d'interessos.

Referències

- Anaya, D., & Suárez, J. M. (2004). La Escala de Satisfacción Laboral - Versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 219-224.
- Bardasi, E., & Francesconi, M. (2003). *The Impact of Atypical Employment on Individual Wellbeing: evidence from a panel of British Workers*. London: ISER.
- Bardera, P., Osca, A., & González-Camino, G. (2002). Influencia del estrés y la satisfacción laboral sobre la propensión al abandono de la organización, el absentismo y la accidentalidad. *Ansiedad y estrés*, 8(2-3), 275-284.
- Belkelman, S. (2004). Job satisfaction. *CQ Weekly*, 62(40), 2420-2423.
- Caprar, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821-832. doi:10.1037/0022-0663.95.4.821
- Carrasco, G., Solsona, F., Lledó, R., Pallarés, A., & Hurnet, C. (1999). Calidad asistencial y satisfacción de los profesionales: de la teoría a la práctica. *Revista de Calidad Asistencial*, 14, 649-650.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372. doi:10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Fraser, J., & Hodge, M. (2000). Job satisfaction in higher education: Examining gender in professional work settings. *Sociological Inquiry*, 70(2): 172-188. doi:10.1111/j.1475-682X.2000.tb00904.x
- Gamero, C. (2007). Satisfacción Laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, XXXI(3), 415-445.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, education, and facets of job satisfaction. *Work & Occupations*, 30(1), 97-123. doi:10.1177/0730888402239328
- Gil, L., & Zubimendi, T. (2006). *La satisfacción laboral de los trabajadores en los Polideportivos de Guipúzcoa*. País Vasco: Kirolat.
- Gómez-Mármol, A., Rosa, M., Sánchez-Alcaraz, B. J., & De la Cruz, E. (2012). Análisis de las preferencias, las prácticas y la satisfacción deportiva de alumnos de ESO. *I Seminario Internacional Red Universitaria Euro-Americana de Actividad Física, Educación Física, Deporte y Recreación*. Murcia, España.
- Green, F., & Tsitsianis, N. (2005). An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 401-429. doi:10.1111/j.1467-8543.2005.00362.x
- Jackson, C. J., Potter, A., & Dale, S. (1998). Utility of facet descriptions in the prediction global job satisfaction. *European Journal of Psychological Assessment*, 14(2), 134-140. doi:10.1027/1015-5759.14.2.134
- Koehler, L. S. (1988). Job satisfaction and corporate fitness managers: an organizational behaviour approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2(2), 100-105.
- Li, M. (1993). Job satisfaction and performance of coaches of the spare-time sports schools in China. *Journal of Sport Management*, 7(2), 122-130.
- Locke, E. A. (1984). Job Satisfaction. A M. Grunberg & T. Wall (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- López-Soriano, F., Bernal, L., & Cánovas, A. (2001). Satisfacción laboral de los profesionales en un Hospital Comarcal de Murcia.

- Revista Calidad Asistencial*, 16, 243-246. doi:10.1016/S1134-282X(01)77415-5
- Martín, M., Campos, A., Jiménez, J. E., & Martínez, J. (2007). Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 3(6), 64-77.
- McFarlin, D. B., y Rice, R. W. (1992). The role of facet importance as a moderator in job satisfaction processes. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(1), 41-54. doi:10.1002/job.4030130105
- Medina, R. E., Ceballos, O., Giner, E., & Marqués, L. (2009). Índex de satisfacció dels treballadors respecte a la seva activitat desenvolupada en una direcció d'esports municipal. *Apunts. Educació Física i Esports* (96), 96-102.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989b). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Miller, J. (1980). Individual and occupational determinants of job satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 7(3), 337-366. doi:10.1177/073088848000700304
- Molina, J. M., & Ávalos, F. (2009). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Granada. *Todo Hospital*, (253), 28-33.
- Montero, I. & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Moreno, J. A. & Gutiérrez, M. (1999). La gestió de les instal·lacions aquàtiques cobertes. *Apunts. Educació Física i Esports* (57), 68-76.
- Moreno, J. A., Martínez-Galindo, C., González-Cutre, D., & Marcos, P. (2009). Perfiles motivacionales de practicantes en el medio acuático frente al medio terrestre. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 9(34), 201-216.
- Mundina, J. J., & Calabuig, F. (1999). El màrqueting social al servei de la gestió de la qualitat. El cas dels Serveis Públics Nàutics de la Generalitat Valenciana. *Apunts. Educació Física i Esports* (57), 77-83.
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado* (Tesi Doctoral). Universidad de La Laguna, La Laguna.
- Parks, J. B., & Parra, L. F. (1994). Job satisfaction of sport management alumnae/i. *Journal of Sport Management*, 8(1), 49-56.
- Sánchez, P. (2004). *Hacia una gestión de calidad en los centros deportivos. La calidad total, herramienta imprescindible en la gestión*. Madrid: Gymnos.
- Sánchez-Alcaraz, B. J. (2012). Nivel de satisfacción laboral de los socorristas de playa. *EmásF. Revista Digital de Educación Física*, 4(19), 130-137.
- Sánchez-Alcaraz, B. J. (2013). *Fundamentos del pàdel*. Múrcia: Diego Marín.
- Sánchez-Alcaraz, B. J., & Parra-Meroño, M. C. (2012). La satisfacción laboral de los técnicos deportivos. *International Journal of Sports Law & Management*, 18, 92-109.
- Sánchez-Alcaraz, B. J., & Parra-Meroño, M. C. (2013). Diseño y validación de un cuestionario de satisfacción laboral para técnicos deportivos. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 23(9), 119-127.
- Snyder, C. J. (1990). The effects of leader behavior and organizational climate on intercollegiate coaches' satisfaction. *Journal of Sport Management*, 4(1), 59-70.
- Somech, A., & Drach-Zahavi, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16(5-6), 649-659. doi:10.1016/S0742-051X(00)00012-3
- Stempien, L. R., & Loeb, R. C. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education teachers. *Remedial & Special Education*, 23(5): 258-268. doi:10.1177/07419325020230050101
- Valdivia, R., & Méndez, S. (2003). Factores asociados al síndrome de burnout en médicos y enfermeras del hospital nacional sur este de Es Salud de Cusco. *Situa*, 12(23), 11-22.
- Zhu, W., Ennis, C. D., & Chen, A. (1998). Many-faceted rasch modelling expert judgment in test development. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 2(1), 21-39. doi:10.1207/s15327841mpee0201_2