

إلى الله مرجعهم



دانشگاه شاهرود

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه مدیریت ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد

نقش تعامل مربی - ورزشکار در کارآمدی تیمی و رضایتمندی ورزشکاران ورزش -
های تیمی استان خراسان رضوی

رسول بصیرت

استاد راهنما

دکتر حسن بحر العلوم

استاد مشاور

دکتر سید رضا حسینی نیا

شهریور ۱۳۹۴

تقدیم به:

پدر و مادرم

که سایه مهربانی شان سایه سار زندگی می باشد، آنان که اسوه صبر و تحمل هستند و مشکلات را برایم تسهیل می کنند

تقدیم به

همسر عزیزم

امید بخش جانم که آسایش او آرامش من است

و همه ی آنهایی که از صمیم قلب دوستشان

دارم...

با تقدیر و تشکر از؛

– استاد راهنمای محترم جناب آقای **دکتر حسن**

بحرالعلوم؛

که اثر دانش و نظرات صائب ایشان در سراسر این نوشته نمایان است و اگر نکته ای در خور توجه در آن یافت می شود، بی گمان حاصل زحمات بی ملال ، دقت نظر و راهنمایی های فاضلانه ی استاد است.

– استاد مشاور محترم جناب آقای **دکتر سید رضا حسینی**

نیا به پاس راهنمایی های ارزشمندشان در طول انجام تحقیق.

– اساتید محترم گروه مدیریت ورزشی که در طول مدت تحصیل برای این حقیر خالصانه زحمت کشیده اند.

–

و در پایان قدردان زحمات دوستان عزیزم هستم که به نوعی اینجانب را در این راه یاری رساندند.

تعهد نامه

اینجانب رسول بصیرت دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه نقش تعامل مربی- ورزشکار، کارآمدی جمعی و رضایتمندی ورزشکار در ورزش های تیمی تحت راهنمایی دکتر حسن بحرالعلوم متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهش های محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج بانام «دانشگاه صنعتی شاهرود» و یا «Shahr ood Uhi ver si t y of Technol ogy» به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیر گذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است.

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش تعامل مربی- ورزشکار در کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکاران ورزشهای تیمی استان خراسان رضوی می باشد. روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را ورزشکاران و مربیان زن و مرد در رشته های والیبال، بسکتبال، فوتسال و فوتبال مشغول به فعالیت در باشگاه های استان خراسان رضوی تشکیل دادند. با توجه به نسبت های جامعه مورد نظر در رشته های مختلف، نمونه از طریق جدول مورگان بدست آمد. بدین منظور ۳۴۴ پرسشنامه های ویژگی های فردی، تعامل مربی - ورزشکار (وستر و ویس ۱۹۹۱)، کارآمدی تیمی (فلتز و لیرگ، ۱۹۹۸؛ شورت و همکاران، ۲۰۰۵) و رضایت مندی ورزشکار (ریمر و چلادورای، ۱۹۹۸) را تکمیل کردند که از این تعداد ۳۲۱ پرسشنامه قابل استفاده بود. روایی صوری و محتوایی با استفاده از نظر متخصصان تأیید گردید و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰.۸۹، ۰.۹۷ و ۰.۸۸ تعیین گردید. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی در سطح معناداری $p < 0.05$ استفاده شد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در آمار استنباطی تعیین چگونگی توزیع داده ها (نرمال یا غیر نرمال) براساس چولگی و کشیدگی، آزمون های همبستگی، آنوای یک طرفه، آزمون تعقیبی توکی و ضرایب رگرسیونی برای پاسخ به فرضیه های تحقیق استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد، بین تعامل مربی - ورزشکار و رضایت مندی ورزشکار و همچنین بین کارآمدی تیمی با رضایت مندی ورزشکار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه براین بین تعامل مربی - ورزشکار و کارآمدی تیمی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد.

. نتایج این تحقیق نشان داد بین رضایت مندی بازیکنان تیم های ورزشی استان خراسان رضوی بر اساس رشته ورزشی تفاوت معنی داری وجود دارد. همچنین بین کارآمدی تیمی و تعامل مربی - ورزشکار براساس رشته ورزشی و جنسیت تفاوت معنی داری مشاهده نشد. این نتایج، بر ضرورت توجه به تعامل مربی- ورزشکار و رضایت مندی ورزشکاران در برنامه های آموزشی مربیان تأکید دارد.

واژگان کلیدی: ورزشکار، مربی، رضایتمندی، کارآمدی تیمی

فصل اول طرح پژوهش

۲	۱-۱-مقدمه.....
-۴	۲-۱- بیان مسئله.....
۸	۳-۱- ضرورت تحقیق.....
۱۱	۴-۱- اهداف تحقیق.....
۱۱	۱-۴-۱- هدف کلی.....
۱۱	۲-۴-۱-اهداف اختصاصی.....
۱۲	۵-۱-فرضیه های تحقیق.....
۱۲	۶-۱-پیش فرض ها تحقیق.....
۱۳	۷-۱-محدودیت های تحقیق.....
۱۳	۱-۷-۱-محدودیت های قابل کنترل.....
۱۳	۲-۷-۱-محدودیت های غیرقابل کنترل.....
۱۳	۸-۱-تعریف مفاهیم و واژه ها.....
۱۴	۹-۱-تعاریف عملیاتی.....

فصل دوم ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۸	۱-۲-مقدمه.....
۱۸	۲-۲-مربی.....
۱۸	۱-۲-۲-شناخت مربی.....
۲۱	۲-۲-۲- ابعاد رفتار مربی.....
۲۲	۳-۲-۲-کارآمدی مربیگری.....
۲۳	۴-۲-۲-عامل موفقیت مربی.....
۲۴	۳-۲-۲-کارآمدی تیمی.....
۲۴	۱-۳-۲-شناخت کارآمدی.....
۲۷	۲-۳-۲-عوامل مؤثر بر کارآمدی.....
۲۹	۴-۲-رضایتمندی.....
۲۹	۱-۴-۲-شناخت رضایت.....
۳۱	۲-۴-۲-تعریف رضایت.....
۳۷	۳-۴-۲-رضایت ورزشکار.....
۳۸	۴-۴-۲-ابعاد رضایت ورزشکار.....
۳۹	۵-۴-۲-اهمیت رضایت.....

- ۳۹.....عوامل شکل دهنده رضایت فرد.....۶-۴-۲
- ۴۰.....مزایای رضایتمندی.....۷-۴-۲
- ۴۱.....پیشینه تحقیق.....۵-۲
- ۴۱.....پیشینه داخلی.....۱-۵-۲
- ۴۳.....پیشینه خارجی.....۲-۵-۲
- ۴۶.....جمع بندی.....۶-۲
- ۴۷.....مدل تحقیق.....۷-۲

فصل سوم روش پژوهش

۱-۳-

- ۵۰.....مقدمه.....
- ۵۰.....روش پژوهش.....۲-۳
- ۵۰.....جامعه و نمونه آماری.....۳-۳
- ۵۱.....ابزار تحقیق.....۴-۳
- ۵۲.....روش توزیع پرسشنامه و جمع آوری اطلاعات.....۵-۳
- ۵۲.....روایی و پایایی.....۶-۳
- ۵۳.....روش های تجزیه و تحلیل آماری.....۷-۳

فصل چهارم

- ۵۶.....۱-۴-مقدمه.....
- ۵۶.....۲-۴-توصیف ویژگی های فردی.....
- ۵۶.....۱-۲-۴-سن.....
- ۵۶.....۲-۲-۴-جنسیت.....
- ۵۷.....۳-۲-۴-رشته ورزشی.....
- ۵۷.....۴-۲-۴-سابقه ورزشی.....
- ۵۷.....۴-۳-آزمون فرض نرمال بودن متغیرها.....
- ۵۸.....۴-۴-آزمون فرضیه پژوهش ها.....

فصل پنجم

- ۶۸.....۱-۵-مقدمه.....

۶۸.....	۲-۵- خلاصه پژوهش.....
۷۲.....	۳-۵- بحث و نتیجه گیری.....
۷۵.....	۴-۵- نتیجه گیری کلی.....
۷۶.....	۵-۵- پیشنهادهای پژوهشی.....
۷۶.....	۱-۵-۵- پیشنهادهای کاربردی.....
۷۷.....	۲-۵-۵- پیشنهادهای پژوهشی.....

فهرست جداول

۵۱.....	۱-۳- زیرمقیاس ها و سؤالات پرسشنامه کارآمدی تیمی.....
۵۲.....	۲-۳- زیرمقیاس ها و سؤالات پرسشنامه رضایت مندی.....
۵۶.....	۱-۴- توصیف وضعیت سنی آزمودنی ها.....
۵۶.....	۲-۴- توصیف آزمودنی ها برحسب جنسیت.....
۵۷.....	۳-۴- توصیف آزمودنی ها به تفکیک رشته ورزشی.....
۵۷.....	۴-۴- توصیف آزمودنی ها براساس سابقه ورزشی.....
۵۸.....	۵-۴- آزمون چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق.....
۵۸.....	۶-۴- آزمون همبستگی.....
۵۹.....	۷-۴- آزمون همبستگی بین کارآمدی تیمی و رضایت ورزشکاران.....
۶۰.....	۸-۴- نتایج تحلیل رگرسیون نقش تعامل مربی - ورزشکار و کارآمدی تیمی بر رضایت ورزشکار.....
۶۰.....	۹-۴- ضرایب تأثیر کارآمدی تیمی و تعامل بر رضایت بازیکنان.....
۶۱.....	۱۰-۴- مقایسه کارآمدی تیمی ورزشکاران براساس سابقه ورزشی.....
۶۱.....	۱۱-۴- نتایج آزمون تعقیبی توکی.....
۶۲.....	۱۲-۴- نتایج آزمون t مقایسه کارآمدی تیمی براساس جنسیت.....
۶۳.....	۱۳-۴- نتیجه آزمون آنوا.....
۶۳.....	۱۴-۴- نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد رشته ورزشی.....
۶۴.....	۱۵-۴- نتایج آزمون لون.....
۶۴.....	۱۶-۴- نتایج آزمون یومان ویتنی.....
۶۵.....	۱۷-۴- نتایج آزمون لون.....
۶۵.....	۱۸-۴- نتایج آزمون یومان ویتنی.....

فصل اول : طرح تحقیق

۱-۱-مقدمه

با توجه به قرار داشتن در یک عصر ماشینی امروزه ورزش از اهمیت بالایی برای توسعه سلامت جوامع برخوردار می باشد. ورزش یکی از اموری است که به عناوین مختلف در جهان مطرح شده و گروه های زیادی به اشکال گوناگون با آن سر و کار دارند. برخی از مردم، ورزشکار حرفه ای اند و گروهی ورزشکار آماتور، برخی فردی به ورزش می پردازند و بعضی ها به صورت گروهی با جریان ورزش حرکت می کنند. آن دسته از افراد که به ورزش به عنوان یک حرفه نگاه می کنند و تلاش می کنند تا در این راه پیشرفت کنند و رسیدن به درجات بالا در ورزش برایشان هدف است؛ مسلماً وجود کسی که آنها را راهنمایی کند و تجربه ی خود را به آنها در جهت موفقیت منتقل کند ضروری است. انتخاب این فرد که مربی یا همان تربیت دهنده می باشد بسیار حساس و مورد توجه می باشد. مربی با برنامه ریزی و هدف گذاری ورزشکار را در سیر رسیدن به موفقیت کمک می کند. در این زمینه نقش تعامل مربی و بازیکن و یا ورزشکار می تواند در تداوم این جریان تأثیر بالایی داشته باشد. مسلماً وجود فرهنگ ورزش در کنار ارتباط صحیح، بین مدیران ورزشی و ورزشکاران در نهایت می تواند رضایت ورزشکاران را جلب نماید. به خوبی در مسابقات مشخص است که بعضی مواقع عدم رضایت ورزشی باعث اغتشاش و زد و خوردهای بین شخصی اعضای یک تیم و یا بین اعضا و مربی می شود که عواقب خوبی به همراه ندارد. در ورزش های تیمی و گروهی تعدادی از عوامل روانشناسی عملکرد تیم را تحت تأثیر قرار می دهد که از رضایت ورزشکار می توان به عنوان یکی از این عوامل نام برد [۱]. سربون^۱ (۲۰۰۱) رضایت ورزشکار را حالتی کیفی دانسته و آن را حاصل نگرش فرد به چگونگی مدیریت و رهبری فعالیت های ورزشی می داند [۵۹]. همچنین رضایت ورزشی به عنوان حالت مؤثر و مثبتی تعریف شده است که از ارزیابی ساختارها، فرایندها و نتایج مرتبط با تجربه یک ورزشکار استنتاج می شود [۳]. مربیان باید درک کنند که رضایت مندی ورزشکار تا چه اندازه به عوامل فردی، مربیان، مدیریت، اعضای تیم، خانواده و اجتماع وابسته است و چگونه این عوامل در

¹ sirboon

تعامل مربی - ورزشکار نمود می یابد. آگاهی از روش های برآورده کردن نیاز های ورزشکار به رضایت مندی ورزشکار منجر ودر نتیجه، سبب تعادل و آرامش روانی و اثربخشی وی می شود [۳].

کانون توجه در تیم نه فقط به رضایت مندی اعضاء در پیامدها یا فرایندهای فردی است، بلکه به فرایند یا پیامدهای تیمی نیز توجه می شود، یعنی همان طور که چند پیامد یا فرایند فردی وجود دارد که یک ورزشکار ممکن است به دنبال آنها باشد، پیامدها یا فرایندهایی نیز وجود دارد که شاید فقط از طریق تلاش ها و اجرای (عملکرد) اعضای دیگر تیم بدست می آید. برای مثال میل به پیروزی در مسابقات فقط بر پایه ی عملکرد کل تیم قرار دارد [۴]. البته به نظر نمی رسد عملکرد تیمی با مجموع تلاش و توانایی های اعضای تیم برابر باشد، بلکه یکسری واکنش ها و عوامل پیچیده ای در بین افراد وجود دارد که در این زمینه مؤثر هستند. در سال های اخیر، برخی پژوهشگران تأثیر عوامل روانشناختی را بر عملکرد تیمی مورد بررسی قرار داده اند و نظریه ها و مدل های مختلفی را ارائه داده اند که تقریباً اکثر پژوهش ها، فاکتورها و عوامل یکسانی را گزارش کرده اند که عملکرد تیمی را تحت تأثیر قرار می دهد [۱۹].

پارادیس^۱ (۲۰۱۲) گزارش می کند که عملکرد تیمی در اکثر ورزش ها تحت تأثیر فاکتورهایی مانند کارآمدی جمعی، انسجام گروهی، شایستگی مربیان، رقابت پذیری، روحیه ورزشکاری و با سابقه بودن بازیکنان در کنار یکدیگر قرار می گیرد. در ورزش های تیمی شناسایی تأثیر هر یک از این فاکتورها برای رسیدن به بهترین عملکرد تیمی از اهمیت خاصی برخوردار است [۶۴]. بسیاری از مربیان بر این اعتقادند که اصل اساسی در گزینش بازیکن برای کسب موفقیت و عملکرد بالای تیم سطح توانایی بازیکن است، آشکار است که این مربیان از ابعاد روانشناختی و مدیریتی مربی گری آگاهی ندارند و همچنین مسائل پویایی گروهی که کارآمدی تیمی یکی از ابعاد آن است برایشان روشن نمی باشد [۲۳]. کارآمدی تیمی نشان می دهد که اعضای تیم تا چه حد باور دارند که توانایی و مهارت های لازم و همچنین گروه، منابع و امکانات کافی برای موفقیت را در اختیار دارند. کارآمدی تیمی نیز باید

^۱ paradis

همه‌ها با کارآمدی فردی اندازه‌گیری شود. فرانسیکو^۱ (۲۰۱۳) معتقد است کارآمدی تیمی در کارهای تعاملی پیشگوی بهتری برای عملکرد تیم است تا کارآمدی فردی، زیرا عقاید اعضاء درباره تیم؛ شامل پویایی همه‌ها و متقابل می‌شود که تیم در قالب آن عمل می‌کند و دیتمارس^۲ (۲۰۱۳) استدلال می‌کند موفقیت آشکار تیم به صورت آمار پیروزی‌ها ممکن است تأثیر بیشتری بر قضاوت‌های کارآمدی بازیکنان درباره تیمشان داشته باشد تا کارآمدی فردی آنها [۶ و ۵]. روحیه تیم ضرورتاً به این معنا نیست که همه مشابه هم باشند، طرز فکر مشابهی داشته باشند یا نسخه‌ای مشابه هم‌دیگر باشند، بلکه به این معناست که کلیتی را تشکیل دهند که اهداف و احساسات مشترکی دارند و افراد تیم، بخشی از این کلیت در فردیت خود هستند [۷]. با توجه به اهمیت تعامل مربی - ورزشکار در کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکار، تحقیق حاضر بر آن است تا نقش تعامل مربی - ورزشکار در کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکاران ورزشهای تیمی را در استان خراسان رضوی بررسی کند

۱-۲- بیان مسئله

ورزشکاران، بهره‌مندان و تولیدکنندگان اصلی ورزش را در بخشی از سازمان ورزشی تشکیل می‌دهند و از هر دو جنبه، نقش اساسی در توفیق یا کامیابی اهداف سازمانی تیم‌های ورزشی دارند. بنابراین، باید به نگرش‌های این نیروی انسانی مهم توجه زیادی شود؛ ولی تلاش نظامدار و زیادی برای ارزیابی واکنش‌های ورزشکاران نسبت به تجربیات آنها انجام نگرفته است [۸]. عوامل مختلفی در زمینه نقش تعامل مربی - ورزشکار اثرگذار می‌باشد. برخی از این عوامل شامل کارآمدی تیمی و رضایت ورزشکاران می‌باشد. کارآمدی تیمی، یک فاکتور مهم برای موفقیت تیم‌های ورزشی می‌باشد، به خاطر این که می‌تواند بر تلاش جمعی تیم، پایداری آنها در موقعیت‌های سخت و در موارد شکست اثرگذار باشد و یک مشخصه‌ای می‌باشد که اغلب در تیم‌های موفق دیده می‌شود. باندورا^۳ (۲۰۰۶)

¹ Fransisco

² Ditmars

³ Bandura, A

کارآمدی تیمی را به عنوان اعتقاد مشترک گروه تعریف کرده است که از تجمع درک اعضا و افراد گروه از توانایی -های گروه برای موفقیت در یک کار داده شده پدیدار می شود. [نقل از ۵]. کارآمدی تیمی به اطمینان گروهی در انجام وظایف جمعی به طور موفقیت آمیز اشاره دارد، یعنی این که اعضای تیم در خود احساس اطمینان دارند و می توانند به خوبی توانایی هایشان را علیه حریف به کار گیرند. کارآمدی تیمی نشان می دهد که اعضای تیم تا چه حد باور دارند که توانایی و مهارت های لازم و همچنین گروه منابع و امکانات کافی برای موفقیت را در اختیار دارند. این مقوله ها به این مسأله اشاره دارند که داشتن مهارت برای اعضای تیم در رسیدن به موفقیت کافی نیست، بلکه این ویژگی ها و مهارت ها و منابع مختلف باید تکمیل کننده و همسو با یکدیگر باشند و منجر به هم افزایی در تیم شوند. در نهایت یکی دیگر از ویژگی های کارآمدی تیمی آن است که میزان و سطح آن در تیم بسته به شرایط و موقعیت های مختلف دستخوش تغییر می شود، بدین معنی که امکان دارد در یک شرایط خاص یا در انجام یک وظیفه خاص از کارآمدی تیمی بالایی برخوردار باشد و منجر به عملکرد موفقیت آمیز گردد و یا این که در شرایط و موقعیتی دیگر و یا انجام وظیفه ای دیگر تلاش ها به عملکرد مورد نظر منجر نگردد [۵]. کارایی فردی یک پدیده در سطح فردی است، در حالی که کارایی تیمی به صورت یک ویژگی در سطح گروه مشخص می گردد. علاوه بر این باندورا (۱۹۹۷) کارایی تیمی را بیشتر به صورت یک حالت یا یک وضعیت تعریف می کند تا یک صفت و ویژگی. شایان ذکر است کارایی تیمی تنها عقاید اثربخش اعضا نیست؛ زیرا عملکرد گروه محصول پویایی هماهنگ و متقابل اعضای آن است، بنابراین؛ کارایی تیمی باید درک پاسخ دهندگان را از نحوه کار گروهی موفق مورد ارزیابی قرار دهد [نقل از ۵]. به لحاظ نظری؛ گفته می شود کارایی تیمی یک شاخص مهم عملکرد ورزشی است. آلبرت باندورا؛ مفهوم کارایی تیمی را به عنوان گسترش کارایی فردی برای مشارکت دادن عقاید جمعی گروه در زمینه توانایی هایشان برای دستیابی به یک هدف مشترک در نظر می گیرد [نقل از ۵]. مربیان نه فقط به اجرای مهارت های ورزشی بلکه باید به مهارت های روانی افراد و تیم توجه کنند. بنابراین توجه به فرایندهای فردی و گروهی با نیازهای فردی ورزشکاران و

تیم ضروری است و جزیی از کارآمدی مربی محسوب می شود [۱۰]. روانشناسان ورزشی معتقدند ورزشکاران نه تنها به افزایش خودآگاهی نیاز دارند، بلکه باید بتوانند نقش ها، دیدگاه ها، ارزش ها، انگیزه ها و سایر نیازهای اعضای تیم را درک کنند. آنها پیشنهاد کرده اند که افزایش تفاهم دو جانبه بین اعضای تیم اساس فرایند ساختاردهی تیم است [۲۳]. کارآمدی تیمی دارای سه مؤلفه اتحاد، آمادگی و توانایی می باشد. مؤلفه های کارآمدی تیمی این ظرفیت را دارند تا همبستگی بین کیفیت نقش تعامل مربی - ورزشکار و رضایت ورزشکار، همچنین بین انسجام تیمی و رضایت ورزشکار را توضیح دهد. [۵۷]. مریبان باید درک کنند که رضایتمندی ورزشکار تا چه اندازه به عوامل فردی، مریبان، مدیریت، اعضای تیم، خانواده و اجتماع وابسته است و چگونه این عوامل در تعامل مربی - ورزشکار نمود می یابد. شناخت همه ابعاد رضایت مندی ورزشکار، به طور مستقیم و دقیق بسیار مشکل است، اما آگاهی از این جنبه های رفتاری به مریبان کمک می کند با تمرین و آموزش رفتارهای مطلوب، گامی اساسی در حفظ و ثبات روانی ورزشکاران بردارند. بیشتر تحقیقات در زمینه رضایت مندی، به رضایت شغلی مریبان ورزشی مربوط بوده است و تحقیقات اندکی در خصوص رضایت مندی ورزشکاران انجام شده، ولی به دلیل اهمیت این موضوع در مدل چند بعدی رهبری چلادورای، رضایت اعضای گروه یکی از پیامدها محسوب می شود. براساس این مدل، هرگاه مربی محیط مناسبی را فراهم کند و نیازها و علایق ورزشکاران را در نظر بگیرد، عملکرد تیمی و انفرادی و رضایت مندی ورزشکاران به بالاترین سطح می رسد. در این مدل، بر رابطه متقابل رفتار مربی، عملکرد و رضایت مندی ورزشکاران تأکید شده است [نقل از ۱۷]. چلادورای^۱ نشان داد که میزان رضایت ابراز شده از سوی ورزشکاران در خصوص عملکردشان با میزان موفقیت یا شکست تیم به هم گره خورده است. رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت، ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می روند. [۸]. رضایت ورزشکار را حالت عاطفی مثبتی می دانند که در نتیجه ارزشیابی پیچیده از ساختارها، فرآیندها و برونداد های مرتبط با تجارب ورزشی به وجود

¹ Chelladurai & Reimer

می آید. علاوه بر این چلادورای (۱۹۸۴) نشان داد که میزان رضایت ابراز شده از سوی ورزشکاران در خصوص عملکردشان با میزان موفقیت و شکست تیم به هم گره خورده است [۱۰ و ۱۱].

نقش تعامل مربی - ورزشکار به عنوان جایگاهی که در آن مربی و ورزشکار از راه های مختلفی به منظور بهبود عملکرد، موفقیت و رضایت تعامل دارند، بکار می رود. نقش تعامل مربی- ورزشکار بوسیله فرایند عمده از نیازها که بطور کامل بیان شده اند، تبدیل شده است. نقش تعاملی مربی- ورزشکار یک مفهوم روانشناختی می باشد که به وسیله ماهیت اجتماعی و بین شخصی اش توصیف شده است و به عنوان یک عملکرد از اجتماعی کردن و تعامل گسترش یافته است که در درون تیم های ورزشی که انسجام تیمی و کارآمدی تیمی بیشتری دارند رخ می دهد [۱۲].

جووت^۱ (۲۰۰۷)، نقش تعامل مربی - ورزشکار را به عنوان یک موقعیت که در آن مربی و احساسات، افکار و رفتارهای ورزشکار با همدیگر در ارتباط هستند تعریف کرده است. ارتباط معنادار و مثبتی بین رفتار های آموزش و تعلیم مربی و رضایت مندی ورزشکاران وجود دارد [۵۳]. رفتار های مربیان در زمینه تمرین، دستور العمل و حمایت اجتماعی به طور مثبتی با کارآمدی تیمی همبستگی دارد [۵۳]. رضایت ورزشکار می تواند یک میانجی برای افزایش تعهد ورزشکاران و مشارکت مستمر آنها در فعالیت ها و رقابت های ورزشی باشد. [۱۰].

به نظر می رسد همانطور که بیان شد تعامل بین مربی- ورزشکار بر کارآمدی تیمی و رضایتمندی ورزشکار در ورزش های تیمی تاثیر داشته باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است.

۱-۳- ضرورت تحقیق

دو عنصر کلیدی در زمینه ورزش شامل مربیان و ورزشکاران می باشد. ارتباطات مؤثر و اثربخش ورزشکاران نه تنها وظیفه آسانی نیست، بلکه یک فعالیت متفاوتی است و به مهارت های بین شخصی، تمرین و فکر مربیان نیازمند است. اهمیت موقعیت و نقش مربیان در پیروزی یا شکست تیم های

¹ Jewett

ورزشی برهیچ کس پوشیده نیست. مربی به عنوان تمرین دهنده، پرورش دهنده و رشد دهنده می - باشد. مربیان کارآمد به طور مشخص بر عملکرد، رفتار و ویژگی های انگیزشی ورزشکاران اثر می گذارند. تکنیک ها، روش ها، سخنرانی و حرکات مربی به طور مشخص بر آنهاست که به آنها آموزش می دهد اثر می گذارد. مطالعات نشان داده اند که نقش تعامل بین مربی و ورزشکار شامل تبادلات و رفتارهایی است که عنصر کنترل، تسلط، و قاطعیت در مربی و استقلال و روابط دوستانه را در هر دوی آنها نشان می دهد. بسیاری از روانشناسان ورزشی معتقدند که مربیان و ورزشکاران در سال های اخیر به این نتیجه رسیده اند که به منظور رسیدن به اهدافشان به مهارت های فکری بیشتر از مهارت های تکنیکی نیازمند می باشند. یک مربی موفق، باید مهارت های یک مدیر و بصیرت یک روانشناس را داشته باشد. با توجه به نقش قدرت، به عنوان یک مهارت برای تعیین بازده (مکلود^۱، ۲۰۰۵)، در صورتی که یک مربی بداند چگونه و با اعمال چه منبع قدرتی می تواند انسجام گروهی را افزایش دهد، اثربخش تر بوده و بهتر می تواند نقش رهبری خود را در گروه اعمال نماید. مربیگری فقط سپردن تکنیک ها و اندیشیدن به بهترین برنامه نیست، بلکه توجه واقعی به ورزشکاران و کسب رضایت در آنهاست [۲۲]. از آنجا که مربیان قادرند بر محیط زندگی ورزشکاران در سطوح مختلف قهرمانی، آثار مثبت و منفی داشته باشند، تعامل خوب مربی - ورزشکار، مهارت های روانشناختی و بهزیستی اجتماعی ورزشکاران را بهبود می بخشد و موجب رشد خودآگاهی و احساس رضایتمندی در ورزشکاران می شود به گونه ای که چالادورای عملکرد تیمی و رضایتمندی بازیکنان را از پیامد های رفتار مربیان می داند [۲۵]. یکی از راه های نگرش مثبت و حضوری موفق در فعالیت های ورزشی و مسابقات، فراهم آوردن تجارب رضایت بخش و خوشایند است. رضایت ورزشکار از اهداف اساسی برنامه های ورزشی است. پیش نیاز های اساسی در جلب و تأمین رضایت ورزشکار، اطلاعات کافی مربی از روان شناسی ورزش و آگاهی از روش های ارضای نیازها و علایق ورزشکاران است [نقل از ۳]. (چالادورای و ریمر ۱۹۹۸) رضایت ورزشکار را حالت عاطفی مثبتی می دانند که در نتیجه ارزشیابی

^۱ Mcleod

پیچیده از ساختار ها، فرآیند ها و برون داد های مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می آید [۲ و ۱۰]. رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت، ورزشکاران به دنبال دیگر منابع کسب قدرت و لذت می روند. برخی از محققان معتقدند هدف اصلی ورزش ها فراهم آوردن فرصت هایی برای ورزشکاران از طریق مشارکت های ورزشی است. موضوع رضایت را نمی توان در هیچ سنی کم اهمیت دانست. چلادورای (۱۹۸۴) نشان داد که میزان رضایت ابراز شده از سوی ورزشکاران در خصوص عملکردشان با میزان موفقیت یا شکست تیم به هم گره خورده است [۲ و ۱۰].

مطالعه رضایت مندی ورزشکار به چند دلیل مهم است: نخست، دانیل^۱ (۱۹۸۳) معتقد است که بررسی رضایت مندی حیاتی است، چون سازگاری بین کسب هدف سازمانی و رضایت مندی افراد در درون سازمان یک هدف الزامی و روشن است. مدیران و مربیان باید برای جلب رضایت مندی و لذت بخشی در فعالیت های ورزشی حساس باشند. دوم: اسمیت^۲، کندال و هالین (۱۹۶۹) معتقدند اندازه گیری رضایت مندی ورزشکار، گام مهمی برای تدوین یک نظریه عمومی است که می تواند در تحقیقات آتی مورد استفاده قرار گیرد. در نهایت، با این که رضایت مندی ورزشکار به عنوان یک متغیر در تحقیقات استفاده شده است ولی روش های عملی کردن آن از نظر تاریخی ناکافی بوده است [نقل از ۱۷]. سازه رضایت مندی ناشی از ورزش (ورزش های سازمان یافته و رقابتی که اولین هدف آنها پیروزی است)، مورد علاقه محققان است. برای بسیاری از مربیان، رضایت و عملکرد ذاتاً به هم مربوط هستند. اما در مورد رضایت ورزشکاران، پژوهش کمتری انجام گرفته است. به ویژه پژوهش هایی که رضایت بازیکنان را در چهارچوب یک بررسی علمی مورد توجه قرار داده باشد [۱۰].

با توجه به این که بسیاری از فعالیت ورزشی به شکل گروهی صورت می گیرد، علوم مدیریت ورزشی و روانشناسی ورزش، جایگاه ویژه ای در موفقیت و عملکرد تیم های ورزشی به خود اختصاص داده اند. امروزه مربیان و ورزشکاران با گذشت زمان، بیشتر به این حقیقت پی می برند که در موفقیت

¹ daneail

² Hulin and Kendal.smitt

ورزشی چیزی بیشتر از تمرین نقش دارد. عوامل محیطی و روانی - اجتماعی بر نتایج نهایی مسابقه اثر می - گذارد و گاهی اوقات نیز بسیار تعیین کننده هستند. یکی از ابعاد پویایی گروه که شریط روانی و هیجانی بازیکنان تیم را تحت تأثیر قرار می دهد، کارآمدی تیمی است. کارآمدی تیمی به تصور اعضای تیم از قابلیت ها و توانایی های تیم خود در انجام مهارت های تیمی خاص و دستیابی به اهداف گفته می شود و عامل مهمی برای موفقیت تیم های ورزشی می باشد، زیرا مجموع تلاش های اعضای تیم و مقاومتشان در برابر مشکلات و ناملايمات را تحت تأثیر قرار می دهد و این ویژگی اغلب تیم های ورزشی موفق می باشد. یکی از دلایل اجتماعی عملکرد متفاوت ورزشکاران در تیم های مختلف ورزشی ممکن است اعتقاد و باور به توانایی های تیم یا همان کارآمدی تیمی باشد. شاید به همین دلیل و به طور شگفت انگیزی یک تیم در یک سال موفق عمل می کند در حالی که در سال بعد عملکرد موفق ندارد. حتی تیم هایی وجود دارند که با داشتن بازیکنان توانمند نمی توانند عملکردی در سطح بالا داشته باشند در حالی که تیم دیگری با بازیکنان متوسط و ناشناخته بر حریفان پیروز می شود و نتایج قابل قبولی می گیرد. کارآمدی تیمی یکی از فاکتورهایی است که بر عملکرد گروهی تأثیر می گذارد [۵]. ابعاد کارآمدی تیمی این ظرفیت را دارد تا همبستگی بین کیفیت نقش تعامل مربی - ورزشکار و رضایت ورزشکار را توضیح دهد، تحقیقات اخیر کمتر به بررسی تعامل مربی - ورزشکار و کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکاران به ویژه در رشته های تیمی پرداخته اند. از این نظر، تحقیق حاضر دارای رویکرد نسبتاً جدیدی است. با توجه به اهمیت تعامل مربی - ورزشکار در عملکرد و موفقیت تیم و با توجه به این که یکی از اهداف مربیان، به ویژه مربیان رشته های تیمی، رسیدن به سطح مطلوب تعامل و هماهنگی در بین اعضای تیم می باشد و اهمیت کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکاران، بنابراین ضروری است که مربیان و مسئولین تیم از راه هایی که باعث بهبود در تعاملات مربی - ورزشکار و تاثیر آن بر کارآمدی تیمی و رضایت ورزشکاران می شود آگاهی یابند. پژوهش حاضر نیز به بررسی این ارتباط مهم می پردازد تا تأثیر تعامل مربی - ورزشکار را بر رضایتمندی ورزشکار و کارآمدی تیمی مورد بررسی قرار دهد.

۴-۱ اهداف تحقیق

۴-۱-۱ هدف کلی

هدف کلی این تحقیق بررسی نقش تعامل مربی - ورزشکار در کارآمدی تیمی و رضایتمندی ورزشکاران ورزش های تیمی استان خراسان رضوی است.

۴-۱-۲ اهداف اختصاصی

۱. تعیین ارتباط بین تعامل مربی- ورزشکار با کارآمدی تیمی ورزشکاران ورزش های تیمی استان خراسان رضوی.

۲. تعیین ارتباط بین تعامل مربی - ورزشکار با رضایتمندی ورزشکاران ورزش های تیمی استان خراسان رضوی.

۳. پیش بینی رضایتمندی براساس تعامل مربی و ورزشکار و کارآمدی تیمی ورزشکاران ورزش های تیمی استان خراسان رضوی.

۴. تعیین تفاوت بین کارآمدی بازیکنان تیم های ورزشی بر اساس برخی ویژگی های جمعیت شناختی(رشته ورزشی و جنسیت).

۵. تعیین تفاوت بین رضایت مندی بازیکنان تیم های ورزشی براساس برخی ویژگی های جمعیت شناختی(رشته ورزشی و جنسیت).

۶. تعیین تفاوت بین تعامل مربی- ورزشکار بازیکنان تیم های ورزشی براساس برخی ویژگی های جمعیت شناختی(رشته ورزشی و جنسیت).

۵-۱ فرضیه های تحقیق

۱. بین تعامل مربی- ورزشکار با کارآمدی تیمی ورزشکاران ورزش های تیمی استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود دارد.

۲. بین تعامل مربی- ورزشکار با رضایتمندی رابطه معنی داری ورزشکاران ورزش های تیمی استان خراسان رضوی وجود دارد.

۳. تعامل مربی- ورزشکار و کارآمدی تیمی رضایتمندی ورزشکاران ورزشکاران ورزش های تیمی استان خراسان رضوی را پیش بینی کند.

۴. بین کارآمدی تیمی بازیکنان تیم های ورزشی استان خراسان رضوی بر اساس برخی ویژگی های جمعیت شناختی(رشته ورزشی و جنسیت) تفاوت معنی داری وجود دارد.

۵. بین رضایت مندی بازیکنان تیم های ورزشی استان خراسان رضوی بر اساس برخی ویژگی های جمعیت شناختی(رشته ورزشی و جنسیت) تفاوت معنی داری وجود دارد.

۶. بین تعامل مربی- ورزشکار بازیکنان تیم های ورزشی استان خراسان رضوی بر اساس برخی ویژگی های جمعیت شناختی(رشته ورزشی و جنسیت) تفاوت معنی داری وجود دارد.

۱-۶ پیش فرض های تحقیق

۱. پرسشنامه های مورد استفاده اهداف پژوهش را آزمون می کنند.

۲. آزمودنی ها با صداقت و آگاهی به سؤالات پاسخ می دهند.

۳. پرسشنامه های مورد استفاده از روایی و اعتبار بالایی برخوردار هستند.

۴. آزمودنی ها درک درستی از سؤالات پرسشنامه ها دارند.

۱-۷ محدودیت های تحقیق

۱-۷-۱ محدودیت های قابل کنترل

محدودیت مکانی: این تحقیق در حوزه مرزبان و ورزشکاران استان خراسان رضوی که از طریق نمونه-گیری تصادفی انتخاب شده اند، انجام شده است.

محدودیت زمانی: دوره زمانی این تحقیق از بهمن ماه سال ۱۳۹۲ تا شهریور ماه ۱۳۹۳ بوده است.

آزمودنی ها: این پژوهش در بین بازیکنان زن و مرد تیم های ورزشی فوتسال، فوتبال، والیبال، بسکتبال صورت گرفته است.

۱-۷-۲ محدودیت های غیر قابل کنترل

عدم همکاری برخی از بازیکنان در تکمیل و پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه.

در پاسخگویی به سؤالات احساسات منفی و مثبت ورزشکاران نسبت به مربیان خود ممکن است در پاسخگویی به سؤالات دخیل باشد.

۳. عدم حضور برخی از بازیکنان در جلساتی که پرسشنامه ها توزیع شده است.

۸-۱ تعریف مفاهیم و واژه ها

مربی: مربی یک تیم ورزشی را می توان به منزله مدیری تصور کرد که رشد و تعالی تیم تحت مدیریت او به نحوه مدیریت، رهبری و نوع قدرت وی بستگی دارد. قدرت، توانائی بالقوه فرد برای نفوذ یا کنترل رفتار، نگرش، عقاید و ارزش های دیگران است. قدرت برای ایجاد هماهنگی و انسجام در فعالیت های انسانی عنصری مؤثر به شمار می آید و در نقطه مقابل بی نظمی و هرج و مرج قرار دارد؛ همچنین قدرت نبود اطمینان برای کسب اهداف را کاهش می دهد [۲۱].

کارآمدی تیمی: بنا به تعریف باندورا (۱۹۹۷) کارآمدی تیمی به تصور اعضای تیم از قابلیت ها و

توانایی های تیم خود در انجام مهارت های تیمی خاص و دستیابی به اهداف گفته می شود [۵].

رضایت مندی: طبق تعریف چلادورای و ریمر (۱۹۹۸)؛ رضایت ورزشکار عبارت است از: حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه ی ارزشیابی پیچیده از ساختارها، فرایندها و برون دادهای مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می آید [۱۰ و ۲].

نقش تعامل مربی - ورزشکار را به عنوان یک موقعیت که در آن مربی و احساسات، افکار و رفتارهای ورزشکار با همدیگر در ارتباط هستند

نقش تعامل مربی - ورزشکار: یک موقعیت که در آن مربی و احساسات، افکار و رفتارهای ورزشکار با همدیگر در ارتباط هستند

۹-۱ تعاریف عملیاتی

کارآمدی تیمی: در این پژوهش منظور از کارآمدی تیمی نمره ای است که بازیکنان از پرسشنامه های ۲۰ سؤالی فلتز و لیرگ (۱۹۹۸) و شورت و همکاران بدست می آورند که پنج خرده مقیاس توانایی (۴ سؤال)، اتحاد (۴ سؤال)، ثبات (۴ سؤال)، آمادگی (۴ سؤال)، و تلاش (۴ سؤال) را اندازه گیری می کند. در ضمن کلیه این سؤالات با یکدیگر قابل جمع بوده و مجموع آنها نمره کل کارآمدی تیمی را تشکیل می دهند.

رضایت ورزشکار: در این پژوهش منظور از رضایت مندی ورزشکار نمره ای است که بازیکنان از پرسشنامه ۱۶ سؤالی رضایت مندی ریمر و چلادورای (۱۹۹۸) به دست می آورند. این پرسشنامه میزان رضایت مندی ورزشکاران را در ۴ بعد از دیدگاه ورزشکار اندازه گیری می کند که عملکرد تیمی با سؤالات (۱، ۲، ۳)، رضایت از رفتار و تعامل شخصی با سؤالات (۴، ۵، ۶، ۷، ۸)، رضایت از آموزش و تمرین با سؤالات (۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳) و رضایت از عملکرد فردی با سؤالات (۱۴، ۱۵، ۱۶) سنجیده می شود.

تعامل مربی - ورزشکار: در این پژوهش منظور از کارآمدی تیمی نمره ای است که بازیکنان و مربیان از پرسشنامه های ۱۱ سؤالی بدست می آورند.

ورزشکاران: در این تحقیق منظور بازیکنان تیم های ورزشی که به طور باشگاهی مشغول به فعالیت در رشته های بسکتبال، ولیبال، فوتسال و فوتبال هستند؛ می باشند.

مربیان: در این تحقیق منظور مربیان تیم های ورزشی که به طور باشگاهی مشغول به فعالیت در رشته های بسکتبال، ولیبال، فوتسال و فوتبال هستند؛ می باشند.

فصل دو

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱ مقدمه

در دنیای امروز ورزش جایگاه ویژه ای یافته است و روز به روز به علاقه مندان این حرفه اضافه می شود. در ورزش، مربی و ورزشکار و تعامل بین آن ها جایگاه ویژه ای دارد. اگر تعامل بین مربی و ورزشکار بسیار خوب باشد، مربی بتواند تیم را به بهترین شکل سازماندهی کند، بتواند به افراد خود روحیه بدهد و ویژگی بازیکنان خود را خوب بشناسد، نتیجه ای که از آن بازی حاصل می شود یک بازی خوب و در نتیجه رضایت مربی، ورزشکاران و هواداران آن خواهد بود. بنابراین شناخت ورزشکاران به وسیله مربی و تجزیه و تحلیل آنها می تواند منجر به یک نتیجه خوب و در نتیجه رضایتمندی شود. این فصل از پژوهش به مبانی نظری و پیشینه ی مربوط به تعامل مربی - ورزشکار، کارآمدی و رضایت مندی پرداخته است.

۲-۲ مربی

۲-۲-۱ شناخت مربی

وقتی گروهی از افراد برای رسیدن به هدفی تلاش می کنند، اغلب کسی به عنوان مدیر و رهبر مسئولیت گروه را به عهده می گیرد، این فرد باید مهارت ها و ویژگی های لازم برای رهبری گروه را داشته باشد تا بتواند اعضای گروه را به سمت هدف مورد نظر هدایت کند. در ورزش این نقش بر عهده مربی است و اوست که کار رهبری بازیکنان را بر عهده دارد و رهبری کارآمد وی نقش مهمی بر عملکرد تیم خواهد داشت [۳۳].

مربی یک تیم ورزشی را می توان به منزله مدیری تصور کرد که رشد و تعالی تیم تحت مدیریت او به نحوه مدیریت، رهبری و نوع قدرت وی بستگی دارد. قدرت، توانایی بالقوه فرد برای نفوذ یا کنترل رفتار، نگرش، عقاید و ارزش های دیگران است. قدرت برای ایجاد هماهنگی و انسجام در فعالیت های انسانی عنصری مؤثر به شمار می آید و در نقطه مقابل بی نظمی و هرج و مرج قرار دارد؛ همچنین قدرت نبود اطمینان برای کسب اهداف را کاهش می دهد. [۳۳]

مربی، در نقش یک رهبر، باید به عنوان یک برانگیزاننده، راه ها و روش های مطمئن و مؤثری را برای پیشرفت ورزشکاران ایجاد کند. رفتاری که مربیان در رهبری خود به نمایش می گذارند، مهمترین خصوصیتی است که بر انگیزش بازیکنان و چگونگی ادراک آنان از مربی اثر می گذارد [۲۵].

به عقیده فراست^۱ مربیان، محور اصلی و رکن مهم تیم های ورزشی هستند. در بین سه عامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت تیم ها یعنی ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی در نقش رهبر تیم به عنوان یک سازمان دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت مطرح است. تجربیات گذشته نشان داده است مربیگری رشته ای متفاوت از سایر حوزه هاست و در آن طیف وسیعی از مهارت ها مورد نیاز است. در مجموع ویژگی های بسیار گوناگونی وجود دارد که رهبر باید داشته باشد، اما بحث هایی وجود دارد که رهبران خوب تمایل دارند تا برون گرا، پر اشتیاق و دارای شخصیتی جذاب باشند که از سوی دیگران جذب شوند [۳].

کیس^۲ مربیان را اجزاء حیاتی منابع انسانی در سازمان های ورزشی می داند. به اعتقاد او مربیان حتی اگر واژه رهبری را در مورد خود به کار نبرند، اما وظایف آنان همچون سایر فعالیت های پیشرفته و سازمان یافته، مستلزم اعمال رهبری است. مربیان در رسیدن به اهداف تیمی، وظایفی مانند هدف گذاری، برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و هماهنگی و نفوذ بر بازیکنان دارند. در واقع با تدوین این گونه سیاست ها در فرآیند های گروهی و تعاملات اجتماعی، همان وظایف رهبر را به جا می آورند. در بسیاری از تحقیقات، از اصطلاح رفتار رهبری برای مطالعه رفتارهای رهبری مربی استفاده شده است [۶۲].

بدیهی است که یک مربی موفق، باید مهارت های یک مدیر و بصیرت یک روانشناس را داشته باشد. با توجه به نقش قدرت، به عنوان یک مهارت برای تعیین بازده (پارخوز^۳، ۲۰۰۵)، در صورتی که یک مربی بداند چگونه و با اعمال چه منبع قدرتی می تواند انسجام گروهی را افزایش دهد، اثربخش تر

^۱ Frast

^۲ Case

^۳ Par khouse

بوده و بهتر می تواند نقش رهبری خود را در گروه اعمال نماید. مربیگری فقط سپردن تکنیک ها و اندیشیدن به بهترین برنامه نیست، بلکه توجه واقعی به ورزشکاران و کسب رضایت در آنهاست [۳۹]. از آنجا که مربیان قادرند بر محیط زندگی ورزشکاران در سطوح مختلف قهرمانی، آثار مثبت و منفی داشته باشند، تعامل خوب مربی - ورزشکار، مهارت های روانشناختی و بهزیستی اجتماعی ورزشکاران را بهبود می بخشد و موجب رشد خودآگاهی و احساس رضایتمندی در ورزشکاران می شود به گونه ای که چالادورای عملکرد تیمی و رضایتمندی بازیکنان را از پیامد های رفتار مربیان می داند [۵]. از آنجا که رضایتمندی ورزشکار، نگرش کلی ورزشکاران نسبت به تیم و باشگاه است و می تواند مثبت، منفی یا خنثی باشد لازم است مربیان با ورزشکاران رابطه عاطفی برقرار کنند و برای حفظ و افزایش رضایتمندی ورزشکاران، از منابع قدرت خود به طور متناسب استفاده کنند.

آیز و همکاران^۱ (۲۰۰۲) معتقدند: اگر تیم ورزشی به عنوان سازمان در نظر گرفته شود، مربی به عنوان مدیر و رهبر و ورزشکاران به عنوان کارکنان آن سازمان محسوب می شوند. جووت^۲ نیز معتقد است: نحوه ی استفاده ی مربی از قدرت به عنوان یک مدیر، می تواند در چگونگی مدیریت و رهبری و نیز بر میزان اثربخشی اداره ی امور توسط وی اثرگذار بوده و در نهایت بر عملکرد تیم مؤثر باشد. او اظهار می دارد: در کل، تعامل مربی و ورزشکار در یک فرآیند پیچیده و پویا نهادینه شده و ابزاری را فراهم می آورد که در آن احتیاجات مربی و ورزشکار به طور کامل توضیح داده شده است. جووت و کوکلرلی نیز معتقدند: تعامل مربی و ورزشکار یک محصول مازاد یا جانبی از فرایند مربیگری نیست؛ بلکه پایه و اساس مربیگری است. اهمیت تعامل به گونه ای است که سال ۲۰۰۳ به عنوان سال تعامل نامگذاری شده است [۲۴].

امروزه تعامل مربی- ورزشکار توجه فزاینده پژوهشگران علوم ورزشی را به خود جلب کرده است [۵]، و بازبینی مبانی نظری مربیگری، رابطه علوم و مهارت های اختصاصی مربیان را با موفقیتشان نمایان می سازد. بدون شک در ورزش امروزی هیچ ورزشکاری بدون داشتن یک مربی آگاه و شایسته نمی تواند

¹ iaz

² Jowet & Kolri

به موفقیت برسد. انجام موفقیت آمیز هر کار گروهی مستلزم وجود همبستگی در بین اعضای گروه است. در ورزش و به ویژه ورزش های گروهی مانند سایر گروه ها و سازمان ها شرط لازم برای تحقق هدف مشترک، داشتن وحدت و انسجام گروهی است که بی تردید مربی تیم که وظیفه رهبری بازیکنان را بر عهده دارد، در این زمینه نقشی کلیدی دارد. ارتباطات در مسیری غیر مستقیم با میزان انسجام درون گروهی تمایل پیدا می کند، همراه می شود [۳۹]. افزایش تعامل بین مربی و ورزشکاران ابعاد اجتماعی و انسجام تیم را محکم تر می کند. یکی از مهمترین نتایج هر برنامه تمرینی رضایت شرکت کنندگان آن است. اگر فردی از برنامه تمرینی راضی باشد، به ادامه آن برنامه و ثبت نام در برنامه های آتی نیز رغبت دارد [۴۲].

۲-۲-۲. ابعاد رفتار مربی

چلادواری و ریمر^۱ (۲۰۰۷) برای رفتار رهبر در موقعیت های ورزشی، پنج بعد را تعیین کردند که عبارتند از: رفتار آموزش و تمرین، رفتار دموکراتیک، رفتار آمرانه، رفتار حمایت اجتماعی و رفتار بازخورد مثبت. با معرفی این پنج سبک، به مطالعه متغیر های مرتبط با آنها پرداختند. آنها از سبک رهبری مربیان، به عنوان یکی از عوامل مهم برای موفقیت تیم یاد کردند. یک مربی موفق کسی است که بتواند به ورزشکاران در بهبود دامنه وسیعی از مهارت ها و توسعه آنها به ویژه در ابعاد جسمانی، تکنیکی، تاکتیکی و روانشناختی کمک کند. برای اینکه یک مربی بتواند کار خود را به نحو مناسبی انجام دهد، ضروری است که به ویژگی های روحی و روانی ورزشکار خود جهت خاصی بدهد [۳۷].

رفتار آموزش و تمرین، رفتاری است برای بهبود بازی ورزشکاران از طریق آموزش تکنیک ها و در ورزش های تیمی نیز به هماهنگ کردن فعالیت های اعضای تیم گفته می شود. در سبک آموزش و تمرین، مربی بر آموزش نقاط قوت و ضعف و بهبود مهارت های بازیکنان تأکید می ورزد. در رفتار بازخورد مثبت، مربی از ورزشکاران تقدیر و از بازی آنها تعریف می کند. رفتار های آموزش و تمرین و بازخورد مثبت، به ترتیب با فرآیند انجام دادن وظیفه و میزان انجام دادن آن مرتبط هستند [۳۷].

^۱ CHelladurai & Rymer

رفتار حمایت اجتماعی، رفتاری است که مربی با استفاده از آن برای ارضای نیاز های متقابل شخصی ورزشکاران تلاش می کند مثلاً با بازیکنان رابطه دوستانه دارد، مسائل و مشکلات آنها را بررسی و به حل و فصل اختلافات بین اعضای تیم کمک می کند. این بعد با نیاز های اجتماعی ورزشکاران، به صورت فردی و گروهی سر و کار دارد. در رفتار دموکراتیک، مربی به ورزشکاران اجازه می دهد در تصمیم گیری های مربوط به تعیین اهداف گروهی و روش دستیابی به آنها مشارکت کنند و نظر بازیکنان را در مورد روش بازی و تمرین و موضوعات مهم مربیگری جویا می شود. در مقابل رفتار دموکراتیک، در رفتار آمرانه مربی هرگز بازیکنان را در تصمیم گیری ها و مسائل تیم دخالت نمی دهد و بازیکنان باید دستورات مربی را اجرا کنند [۳۷].

۲-۲-۳ کارآمدی مربیگری

کارآمدی مربیگری از چهار خرده مقیاس اصلی ایجاد انگیزه، استراتژی بازی، تکنیک آموزش و فرآیند های موثر بر شخصیت سازی تشکیل شده است. مربیان از طریق انگیزش یا ایجاد انگیزه می توانند بر مهارت ها و حالت های روانشناسی بازیکنان خود تأثیر بگذارند [۵۰].

استراتژی بازی به توانایی مربیان برای مربیگری طی بازی و مسابقه و هدایت بازیکنان به سمت و سوی موفقیت مربوط می شود. تکنیک آموزشی باور مربیان در آموزش مهارت های ساختاری و تشخیصی تعریف می شود و در نهایت، فرآیند شخصیت سازی به باور مربی مربوط می شود که خود را قادر به تأثیرگذاری بر رشد شخصیتی بازیکنان و توانمندی به تغییر دیدگاه افراد نسبت به ورزش بدانند. بنا به دیدگاه یادگیری اجتماعی، مربی دارای موقعیتی است که به عنوان الگو مطرح شده و رفتار های مناسب را تقویت و رفتار های ناشایست را تصحیح می کند [۵۰].

کارآمدی مربیگری شامل میزان تجربه و آمادگی مربی، مهارت های رهبری و پیشرفت مربی، موفقیت های قبلی، مهارت های قبلی، رشد و پیشرفت بازیکنان و حمایت اجتماعی است. تحقیقات انجام شده در این زمینه اهمیت و جایگاه کارآمدی مربیگری را روشن تر می نماید. گزارش داده اند که کارآمدی مربیگری روی رفتار مربیان، رضایت مندی تیمی و درصد پیروزی تأثیرگذار است. رابطه علی معنی

داری بین رهبری اثربخش مربیان و همبستگی تیمی و همچنین انگیزه پیشرفت بازیکنان وجود دارد. [۵۰].

حوز و همکارانش^۱ (۲۰۰۷) گزارش کرده اند کارآمدی گروهی آغاز فصل به طور مثبتی واریانس جاذبه های گروهی فرد نسبت به وظایف را پیش بینی می کند [۵۴].

در همین راستا گوندی^۲ (۲۰۰۹) ویژگی های مربی کارآمد را گوش کردن، رهبری کردن، معلم بودن، هدایت کردن، مشاور بودن و الگو بودن می داند. بر اساس تعریف فیلتز^۳ (۲۰۰۷) و همکارانش کارآمدی مربیگری به اعتماد مربیان به توانایی هایشان نسبت به اثرگذاری و یاد دهی موفق در ورزشکاران اطلاق می شود و مربیان کارآمدتر با رفتار مؤثر (ایجاد انگیزش، تقویت مثبت عملکرد، تقویت شرطی، آموزش نکات فنی، تشویق به اجتناب از اشتباه) بیشتر از مربیان دیگر بر کارآمدی مربیگری ورزشکاران تأثیر می گذارند [۲۵].

۲-۲-۴ عامل موفقیت مربی

مهم ترین عامل موفقیت هر مربی این است که بتواند به ورزشکاران در بهبود دامنه وسیعی از مهارت ها و توسعه آن ها، به ویژه در ابعاد جسمانی، تکنیکی، تاکتیکی و روان شناختی کمک کند. برای اینکه مربی بتواند کار خود را به نحو مناسبی انجام دهد، ضروری است که ویژگی های روحی و روانی ورزشکار خود را مد نظر قرار داده و به آن ها جهت خاصی دهد. این رفتار مربی می تواند تأثیر بسیار زیادی در موفقیت ورزشکاران در صحنه های ورزشی داشته باشد [۲۸]. یکی از شاخص های روانی که در مباحث مربیگری بر آن تأکید می شود، انگیزش است. پدیده انگیزش غالباً دلایل رفتار را توضیح می دهد و اینکه چرا انسان در مواقع مختلف دست به رفتارهای متفاوت می زند. در واقع، انجام هر کاری به ویژه در زمینه ورزش، دارای منبع انگیزشی است و هدف انگیزش تقویت اعمال و احساس های مطلوب ورزشکاران است. برخی از روان شناسان ورزشی و متخصصان و مربیان معتقدند که

^۱Heuzé, Bosselut & Thomas

^۲Gondii

^۳Fyltz

ورزشکاران نخبه تمایل زیادی به فعالیت برای بردن دارند. آن‌ها از پیروزی لذت می‌برند و از شکست متنفرند. همچنین ورزشکاران مستعد و نخبه مبارزه را دوست دارند و اغلب در بیش از یک رشته رقابت می‌کنند و حس رقابت جویی زیادی دارند. این واقعیت بر این نکته تأکید دارد که پیشگویی موفقیت ورزشی آینده در رقابت‌ها برای کسانی امکان‌پذیر است که ذاتاً رقابت‌کردن و بردن را دوست داشته باشند و برای رسیدن به سطح ممتازی از اجرای ورزشی، از انگیزش کافی و پشتکار زیاد برای تلاش و تمرین سخت و جدی برخوردار باشند. نتایج تحقیقات انجام شده نیز ثابت کرده‌اند که باور به پیروز شدن در ورزش به تلاش و پشتکار فرد بستگی دارد [۳۱].

۲-۳ کارآمدی تیمی

۲-۳-۱ شناخت کارآمدی

بر اساس نظریه شناختی - اجتماعی باندورا (۱۹۷۷) افراد دارای باورهای مختلفی هستند که بر اساس آن می‌توانند به درجاتی برسند که به وسیله آن، مهار بر افکار، عملکردها و احساساتشان را اعمال نمایند. در بین باورهای شخصی، کارآمدی مؤثرترین و پرنفوذترین ساز و کار را در کارکرد شناختی انسان دارد. از همین رو باندورا کارآمدی را به عنوان یک مؤلفه کلیدی و مهم در نظریه خود معرفی کرده و نقش باورهای شخصی نسبت به توانایی‌های خود برای انجام فعالیت‌های خاص در یک موقعیت ویژه را مورد تأکید قرار می‌دهد. او کارآمدی معلم را شکلی از خود-کارآمدی او در نظر می‌گیرد و احساس کارآمدی معلم را «قضاوت‌های او از توانایی‌ها و قابلیت‌هایش برای دستیابی به پیامدهای مطلوب، در خصوص یادگیری و درگیرکردن دانش‌آموزان در فعالیت‌های تحصیلی» تعریف می‌کند [۶].

باور به کارآمدی فردی عنصر کلیدی در عاملیت انسانی است [۶]. در واقع نظریه خود اثرمندی یا خودکارآمدی جزء لاینفک نظریه شناختی اجتماعی و عاملیت انسانی است پس می‌توان گفت از جمله افکاری که کارکرد انسان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. باورهای خودکارآمدی، یعنی قضاوت‌های مردم درباره توانایی‌هایشان برای سازماندهی و اجرای یک دسته اعمال است که برای دستیابی به انواع

خاصی از عملکردها لازمند. باورهای خودکارآمدی مقدمه انگیزش، بهزیستی و پیشرفت شخصی انسان هستند. چون تا زمانی که مردم اعتقاد دارند اعمال آنها پیامدهای موردنظر را فراهم نمی‌کنند، اشتیاق کمی برای عمل کردن و پشتکار داشتن در مواجهه با مشکلات دارند [۶].

از آنجا که باندورا خودکارآمدی را معرفی کرده است، یک خط از تحقیقات در مورد ارتباط بین خودکارآمدی و عوامل دیگر مانند خودتنظیمی و عملکرد در رشته‌های مختلف (به عنوان مثال کسب و کار، سلامت، ورزش، و آموزش و پرورش) انجام شده است. باندورا خودکارآمدی را به عنوان باور یک شخص در قابلیت خود برای سازماندهی و اجرای یک سری از اقدامات را برای تولید به اهداف تعریف کرده است [۶]. با این حال، تحت شرایطی که نیاز به هر نوع کار گروهی و یا کار تیمی است خودکارآمدی برای توضیح عملکرد یک تیم به عنوان یک کل کافی نیست و از آن جایی که افراد هم به صورت فردی و هم به صورت جمعی عمل می‌کنند، باورهای خود-کارآمدی می‌تواند هم در سطح شخصی و هم در سطح جمعی مفهوم سازی گردد [۶].

باورهای کارآمدی تیمی با تکالیف گروهی، تلاش‌ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهی مرتبط است. باورهای کارآمدی تیمی؛ یعنی ادراک معلمان یک مدرسه از این که تلاش‌های اولیای مدرسه به عنوان یک مجموعه اثرات مثبتی بر عملکرد دانش‌آموزان خواهد داشت [۴۸]. گودارد، باورهای کارآمدی جمعی را این گونه تعریف نموده است: قضاوت‌های معلمان مدرسه در این مورد که کارکنان مدرسه به عنوان یک مجموعه می‌توانند رشته اعمال لازم برای اثرگذاری مثبت بر دانش‌آموزان را سازماندهی کرده و اجرا نمایند [۴۸].

کارآمدی جمعی مفهومی برخاسته از نظریه شناختی-اجتماعی باندورا است که به میزان اعتقاد معلمان درباره تلاش‌های جمعی و معاونت در موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان اشاره دارد. مطابق نظر باندورا کارآمدی جمعی ویژگی مهمی در مدرسه محسوب می‌شود. نظام‌های جمعی، دارای احساس کارآمدی جمعی و باور مشترک گروهی درباره توانایی‌های گروه جهت دستیابی به اهداف و انجام

وظایف مطلوب هستند. بر اساس نظر بندورا معلمانی که احساس نیرومندی از کارآمدی جمعی دارند، وقت بیشتری را صرف آموزش کرده و دانش آموزان موفق تری را تربیت می کنند [۳۱].

کارآمدی جمعی معلم یک ویژگی گروهی، یعنی محصولی از پویایی های متقابل اعضا گروه است. معلمان جزئی از مدارس هستند. باور های مشترک آنها بر محیط اجتماعی مدرسه تأثیر می گذارد. در یک سازمان، کارآمدی، جمعی، ادراک های مشترک اعضای گروه را نشان می دهد که با قابلیت عملکرد نظام اجتماعی به عنوان یک کل مرتبط است [۴۸]. در قیاس با خود کارآمدی، کارآمدی جمعی با تکالیف گروهی، تلاش ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهها مرتبط است [۶].

نظام های جمعی یک احساس خودکارآمدی جمعی، یک باور مشترک گروهی درباره توانایی گروه برای دستیابی به اهداف و انجام وظایف مطلوب، دارند. مثلا، باشگاه هایی که دسته باور های جمعی درباره قابلیت های خود دارند: قابلیت ورزشکارانشان در یادگیری، قابلیت مربیانشان در آموزش، چیزی که یادگیری ورزشکارانشان را تقویت می کند و قابلیت مدیران و سیاستگذارانشان در ایجاد محیطی که موجب انجام این کارها می شود. سازمان هایی که احساس کارآمدی تیمی نیرومندی دارند، تأثیرات نیروبخش و حیات بخشی بر عناصر سازنده خود می گذارند و این تأثیرات، ملموس و آشکارند.

کارآمدی تیمی بالا منجر به هدف های بالا اما دست یافتنی، تلاش زیاد و پشتکار عالی می شود و کارآمدی تیمی پایین منجر به تلاش کمتر و عملکرد پایین می شود.

کارآمدی تیمی باور های مشترک افراد گروه در مورد قابلیت های آن است که در سازماندهی و اجرای مجموعه ی اعمال مورد نیاز برای موفقیت ضروری هستند [۳۴]. ارتقا و بهبود سطح کارآمدی تیمی موجب افزایش تلاش و مداومت گروه و متعاقب آن موفقیت و عملکرد می شود. از نظر آن ها منابع کارآمدی تیمی، تجربیات موفقیت آمیز و مشاهده ای، ترغیب اجتماعی و برانگیختگی عاطفی هستند.

کسب و حفظ تجربیات موفقیت آمیز و ماهرانه در رسیدن به اهداف سازمانها نقش اساسی ایفا می کند [۴۸].

در ورزش ورزشکاران فقط به عنوان یک ورزشکار تنها رقابت نمی کنند، ورزشکارانی وجود دارند که به صورت تیمی که به رقابت می پردازند، در نتیجه محققان می توانند کارآمدی تیمی تیم ها را مورد بررسی قرار دهند. کارآمدی تیمی به صورت عقیده مشترک گروه از تواناییهای واحد برای سازماندهی و اجرای جریان های فعالیت واحد فعالیت مورد نیاز برای تولید سطوح ارئه شده از تحقق اهداف می باشد [۶].

۲-۳-۲ عوامل مؤثر بر کارآمدی تیمی

پژوهشگران زیادی مانند فلتز و لیرگ^۱ (۲۰۰۲) و ذاکارو^۲ و همکاران (۱۹۹۵) بر اساس تئوری باندورا بر عوامل مؤثر بر کارآمدی تیمی تیم های ورزشی پرداختند [۵].

۱- عملکرد گذشته: نتایج برخی مطالعات در گذشته نشان داده است که سطوح کارآمدی تیمی در تیم هایی که بازی هایی را با پیروزی و موفقیت گذرانده اند، افزایش یافته است و همچنین تیم هایی که بازی هایشان با شکست همراه بوده است، دچار کاهش سطوح کارآمدی تیمی شده اند. حتی برخی پژوهشگران گزارش کرده اند سطح خودکارآمدی فردی بازیکنان پس از پیروزی و شکست تیم های خود تغییری نکرده است. فلتز و لیرگ (۱۹۹۸) در پژوهشی بر روی بازیکنان هاکی نشان داد که سطوح کارآمدی تیمی بعد از پیروزی ها افزایش و متعاقب شکست کاهش می یابد. همچنین ذاکارو (۱۹۹۵) گزارش نمود موفقیت یا شکست های تیمی پایدار و متناوب است که سطوح کارآمدی تیمی را دستخوش تغییر می نماید و شکست یا پیروزی های ناپایدار و موردی تأثیر زیادی بر کارآمدی تیمی ندارد [۵].

۲- تجربه های نیابتی: دوومین عامل مؤثر بر کارآمدی تیمی تجربه های نیابتی تیم هاست. بدین معنی که به عنوان مثال وقتی بازیکنان تیم الف توانایی و مهارت تیم ب را شبیه به تیم خود می پندارند، در

^۱Felz &Lirg

^۲ Zakoro and et all

چنین شرایطی اگر تیم ب عملکرد موفقیت آمیزی داشته باشد، بازیکنان تیم ال^۱ ف نیز چنین شرایطی را برای تیم خود مهیا می کنند و احساس می کنند که آنان نیز می توانند همانند تیم ب به موفقیت مورد نظر دست یابند. نتایج برخی پژوهش ها نشان داده است که چنین تجربه هایی، یا همان تجربه نیابتی، به عنوان یک عامل کارآمدی تیمی و اعتقاد بازیکنان به توانایی تیم خود را تحت تأثیر قرار می دهد [۵].

۳- تشویق و ترغیب لفظی: سومین عامل تأثیر گذار بر سطوح کارآمدی تیمی، تشویق و ترغیب لفظی بازیکنان توسط مربی- رهبر گروه می باشد. تئوری ها و مدل های رهبری به این نکته اشاره کرده اند که رهبران اثربخش با تشویق و حمایت از زیر دستان، ادراک آنان از توانایی هایشان را افزایش می دهند [۵].

۴- اندازه تیم یا گروه: اندازه گروه نیز می تواند میزان کارآمدی تیمی را دستخوش تغییر نماید، به این صورت که با بزرگتر شدن گروه ها، احتمال تأثیرگذاری و مشارکت گروه ها کمتر می شود و این مسأله منجر به کاهش میزان کارآمدی تیمی و ادراک افراد نسبت به توانایی های تیم خود می شود، همچنین با بزرگتر شدن گروه ها، تعارض و اختلاف نظر بین گروه ها افزایش می یابد و این عامل می تواند منجر به کاهش سطوح کارآمدی تیمی گردد. برخی پژوهش ها نشان داده اند که با بزرگتر شدن گروه، تلاش افراد و در نتیجه عملکرد آنها نزول می یابد [۵].

۵- سبک رهبری: رهبری یک گروه یا تیم نیز به عنوان یکی از منابع کلیدی پیش بینی کننده میزان سطح کارآمدی تیمی در نظر گرفته می شود. رفتار و سبک رهبری مربیان ممکن است که تأثیر مستقیم و یا غیر مستقیم بر کارکردهای تیمی داشته باشد. مربیان تیم های ورزشی مقدار زیادی از وقت خود را صرف بهبود و ارتقاء مهارت های بازیکنان و آماده سازی آنان برای بازی های پیش رو می کنند همین فعالیت ها ممکن است تأثیر زیادی بر کارآمدی تیمی داشته باشد [۵].

۶- انسجام گروهی: آخرین عامل مؤثر بر کارآمدی تیمی، انسجام گروهی می باشد. انسجام گروهی تمایل و کشش اعضای گروه به ماندن در کنار یکدیگر و مقاومت آنها در برابر ناملایمات و نیروهای

خارجی را نشان می دهد. رابطه بین انسجام گروهی و کارآمدی جمعی یک رابطه دوطرفه می باشد و به همین علت است که ذاکارو وهمکاران (۱۹۹۵) گزارش نمودند که انسجام گروهی در نتیجه کارآمدی تیمی به وجود می آید سطوح آن دستخوش تغییر می گردد [۵].

۴-۲ رضایتمندی

۴-۲-۱ شناخت رضایتمندی

سازمان ها باید همه فعالیت ها و توانمندی های خود را متوجه رضایت فرد کنند، چرا که تنها منبع برگشت سرمایه افراد هستند، بنابراین نخستین اصل در دنیای کسب و کار امروزی ایجاد ارزش های فرد پسند است [۸]. از این رو فرد گرایی به عنوان سنگ بنای نظریه های مدیریت بازاریابی نوین شناسایی شده است. در واقع تلاش و کوشش فراوانی که امروزه به منظور ارتقای ابزار های مدیریت عملکرد و گسترش نگرش فرد گرایی توسط محققان، کارشناسان و مدیران سازمان های ورزشی صورت می گیرد، نشان دهنده آن است که اکنون رضایت فرد یکی از مهمترین عوامل در تعیین موفقیت سازمان ها در زمینه ورزش و سود آوری به شمار می آید [۵]. سازمانی فرد مدار است که بتواند رضایت فرد خود را با ارائه خدمت دقیق، سریع و بدون اتلاف وقت فرد، حاصل نماید [۵].

در گذشته به دلیل اینکه میزان تقاضا بیشتر از میزان تولید کالا و خدمات بود، تولید کنندگان یا عرضه کنندگان محصولات و خدمات بر این باور بودند که هر محصول یا خدمتی را که تولید یا عرضه کنند، آن را خواهند خرید. اما در دنیای امروز، با رقابتی شدن بازار و افزایش دسترسی به عرضه کنندگان مختلف، این افراد هستند که تصمیم می گیرند چه کالا یا خدماتی با چه کیفیتی باید به آنان عرضه شود. در چنین شرایطی، ۹۱٪ افرادی که رضایت آنها تأمین نگردد، دیگر هرگز از همان تأمین کننده خرید نخواهند کرد. این درحالی است که ضرر و زیان از دست دادن یک فرد، در حکم فرار ۱۰۰ فرد دیگر نیز هست. به همین دلیل، جلب رضایت و برآورده ساختن آن قبل از رقبا شرط اساسی موفقیت شرکت ها است [۹].

برای بهبود سطح رضایت ضروری است، ابتدا عوامل مؤثر بر رضایت معین شود و سپس فعالیت ها و منابع سازمان به گونه ای هدایت گردد تا رضایت بیش از پیش تأمین شود. اگر چه مدل های بسیاری برای سنجش رضایت فرد ارائه شده است، به دلیل اینکه هر صنعت نیاز های خاص خود را دارد و به خصوص به دلیل تفاوت صنایع تولیدی و خدماتی، نیاز به ارائه مدل های متناسب با صنایع خدماتی احساس می -گردد [۱۱].

به طور کلی انسان موجودی است هدفمند و تا زمانی که به آن چه که می خواهد دست نیابد، احساس رضایت نمی کند. بر عکس وقتی که مردم به خواسته های خود می رسند، احساس خوشبختی و رضایت می کنند، ولی این احساس سعادت ذهنی ذاتاً زودگذر است، در کوتاه مدت ممکن است آنچه انسان به دست آورده موجب سرخوشی شود، اما در بلند مدت این طور نیست؛ زیرا اگر این گونه بود فعالیت های انسان متوقف می شد [۱۱]. بر همین اساس رضایت را می توان رابطه بین انتظارات نقش و نیاز های شخص دانست. رضایت زمانی در حد مطلوب است که انتظارات سازمان ها با تمایلات شخصی هماهنگ باشد. وقتی این دو هماهنگی و تطابق نداشته باشند، رضایت میسر نخواهد شد. بینتر و هابرت^۱ (۲۰۰۳) بیان می کنند که رضایتمندی شامل رضایت از رویارویی یا مواجه شدن با یک خدمت است [۱۱].

به اعتقاد داینر (۲۰۰۵) افراد می توانند زندگی شان را به صورت قضاوت کلی (رضایت مندی از زندگی یا احساس خرسندی) یا به صورت ارزیابی از حیطه خاصی از زندگی شان (ازدواج یا کار) یا احساسات هیجانی اخیر خود در رابطه با آنچه برایشان رخ داده است (هیجانان خوشایند، که از ارزیابی های مثبت تجربیات فردی ناشی می شود و سطوح پایین احساسات ناخوشایند که از ارزیابی های منفی تجربیات فردی ناشی می شود) مورد بررسی و ارزیابی قرار دهند [۱۲].

تجربه شادکامی و رضایت از زندگی هدف برتر زندگی به شمار می رود و احساس غم و ناخرسندی اغلب مانعی در راه انجام وظایف فرد شمرده می شوند. رضایت از زندگی بازتاب توازن میان آرزو های

^۱ Byntr & Hubert

شخص و وضعیت فعلی او می باشد. به بیان دیگر هر چه شکاف میان سطح آرزوهای فرد و وضعیت عینی وی بیشتر گردد، رضایتمندی او کاهش می یابد [۱۲].

۲-۴-۲ تعریف رضایت

رضایت عکس‌العملی احساسی (عاطفی) یا حالتی از درک متقابل و شناختی است [۱۰]. رضایت مندی سطحی از قضاوت های فردی است، در ارتباط با کیفیت کلیه عواملی که به صورت مطلوب یا نا مطلوب بر زندگی تأثیر گذار هستند. به عبارت دیگر رضایت مندی قضاوت در مورد کیفیت زندگی است. از نظر بیشتر محققان رضایت مندی به عنوان مفهوم ضمنی قضاوت یا شناخت تجربه ای است که منعکس کننده خشنودی و یا خرسندی افراد در برابر خدمتی می باشد [۱۲].

استنباط فرد از میزان برآورده سازی خواسته ها و الزامات توسط سازمان. رضایت فرد معادل حصول اطمینان از سازگاری عملکرد کالا یا خدمت ارائه شده از طرف سازمان با انتظارات فرد است. رضایت فرد حاصل دستیابی به کالا یا خدمت با تأکید بر حداقل انحراف ممکن از انتظارات فرد است. مقدار احساسی است که در اثر رفع انتظارات فرد و یا افزودن به انتظارات او به انسان دست می دهد [۹].

به طور کلی رضایتمندی از زندگی عبارتست از تصور مثبت و احساس خوشایندی که هر فرد با توجه با ارزش ها، نیاز ها و آرزو های خود نسبت به قلمرو های گوناگون زندگی دارد. احساس خرسندی و رضایت از جنبه های زندگی، از مؤلفه های نگرش مثبت افراد نسبت به جهانی است که در آن زندگی می کنند. رضایت از زندگی با ارزش ها ارتباط نزدیک اما پیچیده ای دارد و معیار هایی که افراد بر پایه آن درک ذهنی خود را از خوشبختی ارزیابی می کنند، متفاوت است. رضایت شغلی به عنوان احساسات کارکنان ناشی از ارزیابی از کار خود توصیف می شود. این می تواند منفی، مثبت، و یا متوسط باشد [۱۲].

رضایت تابعی است از سازگاری انتظارات سازمانی با نیاز ها و سرشت های فردی در حالتی که این دو، تعادل و هماهنگی داشته باشند، رفتاری که به طور همزمان برآورنده انتظارات سازمانی و نیاز های فرد است. طی چند دهه اخیر، با قبول این واقعیت که سرمایه های اصلی باشگاه محسوب می شوند،

مفهوم رضایت فرد توجه بسیاری از محققان و پژوهشگران را به خود جلب نموده است. رضایت فرد حالت و واکنشی در نظر گرفته می شود که مصرف کننده و فرد از مصرف یا خرید محصول یا خدمت ابراز می کند. این در حالی است که لینگنفلد^۱ (۲۰۰۰)، رضایت فرد را از لحاظ روانشناختی، احساسی می داند که در نتیجه مقایسه بین محصولات و خدمات دریافت شده با نیازها و خواسته های و انتظارات اجتماعی در رابطه با محصول یا خدمت، حاصل می شود. رضایت فرد میزان مطلوبیتی است که فرد به خاطر خصوصیات مختلف محصول کسب می کند [۹].

رضایتمندی فرد نتیجه اصلی فعالیت بازاریاب است که به مانند پلی ارتباطی بین مراحل مختلف رفتار خرید مصرف کننده عمل می کند. اگر به وسیله خدمات یا محصولات خاص رضایت مند شوند، احتمالاً خرید خود را تکرار خواهند کرد. رضایت مند احتمالاً با سایر افراد درباره تجارت مطلوب خود سخن می گویند و نتیجه این گفت و گوها نوعی تبلیغات دهان به دهان مثبت برای شرکت و یا سازمان و نهاد است و یا برعکس [۱۱].

رضایت فرد یک دیدگاه فردی است که از انجام مقایسه های دائمی بین عملکرد واقعی سازمان و عملکرد مورد انتظار فرد ناشی می شود. تا پفر بیان می دارد که رضایت مندی فرد به نوع فعالیت تجاری یک سازمان یا به موقعیت سازمان در بازار بستگی ندارد؛ بلکه به توانایی و قابلیت سازمان در تأمین کیفیت مورد انتظار فرد بستگی دارد. الیور^۲ (۲۰۰۶) اعتقاد دارد که رضایت مندی فرد یا عدم رضایت او برآمده از تفاوت بین انتظارات فرد و کیفیتی است که دریافت کرده است که بر تصور از عملکرد محصول یا خدمت در مقایسه با انتظاراتی که قبل از خرید داشته ایم، تأکید دارد [۹].

رضایت فرد احساس یا نگرش فرد نسبت به محصول یا خدمت است. رضایت فرد دارای اهمیت زیادی می باشد، چرا از نظر انجمن مصرف کنندگان آمریکا بدست آوردن فرد جدید پنج برابر هزینه برتر از حفظ فرد است [۱۲].

¹ Lyngnfeld

² Oliver

کاتلر^۱ (۲۰۰۲) رضایت مندی فرد را به عنوان درجه ای که عملکرد واقعی یک شرکت انتظارات فرد را برآورده کند، تعریف می کند. به نظر کاتلر اگر عملکرد شرکت انتظارات فرد را برآورده کند، فرد احساس رضایت و در غیر این صورت احساس نارضایتی می کند. در تعریفی ساده می توان گفت رضایت فرد احساس یا نگرش فرد نسبت به محصول یا خدمت است [۱۱].

بلانچارد و گالووی^۲ (۱۹۹۵) معتقدند: رضایت فرد در نتیجه ادراک فرد طی یک معامله یا رابطه ارزشی است به طوری که قیمت مساوی است با نسبت کیفیت خدمات انجام شده به قیمت و هزینه های فرد [۹]. تعریف رضایت فرد مورد قبول بسیاری از صاحب نظران، این گونه است: رضایت فرد یک نتیجه است که از مقایسه پیش از خرید فرد از عملکرد مورد انتظار با عملکرد واقعی ادراک شده و هزینه پرداخت می شود به دست می آید [۱۱].

جمال و ناصر^۳ (۲۰۰۳) رضایت مندی فرد را به عنوان احساس یا نگرش یک فرد نسبت به یک محصول یا خدمت بعد از استفاده از آن تعریف می کنند. این دو پژوهشگر بیان می کنند، رضایت مندی فرد نتیجه اصلی فعالیت بازاریاب است که به عنوان ارتباطی بین مراحل مختلف رفتار خرید مصرف کننده عمل می کند. برای مثال اگر فردان به وسیله خدمات خاصی رضایت مند شوند، به احتمال زیاد خرید خود را تکرار خواهند کرد. افراد دارای رضایت همچنین احتمالاً با دیگران درباره تجارب خود صحبت می کنند که در نتیجه در تبلیغات دهان به دهان (شفاهی - کلامی) مثبت درگیر می شوند. در مقابل افراد ناراضی احتمالاً ارتباط خود را با شرکت قطع می کنند و در تبلیغات دهان به دهان منفی درگیر می شوند. به علاوه رفتارهایی از قبیل تکرار خرید و تبلیغات دهان به دهان مستقیماً بقا و سود آوری یک شرکت را تحت تاثیر قرار می دهند [۱۲]. به طور کلی رضایت فرد عبارتست از درک و احساس فرد ها که عرضه کننده به آن پرداخته و یا حتی از آن فراتر رفته است [۱۲]. اگر چه نگرش اولیه رضایت را احساسی ناشی از فرایند ارزیابی می داند. بنابراین رضایت

¹ Cutler

² Blanchard & Calloway

³ Jamal & Nasser

در واقع عکس‌العملی احساسی است که از فرایند ارزیابی خدمات دریافتی در برابر هزینه‌هایی که در جهت کسب آن خدمات پرداخت شده، بدست می‌آید. رضایت فرد عموماً دستیابی کامل به انتظارات است. رضایت فرد را می‌توان پیامدی ویژه از فعالیت بازاریابی دانست که به تصمیمات خرید توسط کمک می‌کند. اگر ارائه خدمات خاصی باعث رضایت مندی شود، می‌توان گفت، احتمال خرید و استفاده مجدد از آن خدمت بیشتر است. همچنین راضی از خدمات می‌توانند مبلغان خوبی از تجارت مفیدشان برای دیگران باشند [۹].

رضایت فرد را می‌توان به عنوان یک پیامد یا یک فرایند هم تعریف کرد و او را طبق تعریفی که از رضایت فرد به عنوان یک پیامد یا خروجی ارائه کرده است، رضایت را حالتی نهایی که از مصرف محصولات حاصل می‌شود، معرفی می‌کند. این حالت ممکن است حالتی شناختی از دریافتی‌ها، عکس‌العملی احساسی به یک تجربه یا مقایسه بین مزایا و هزینه‌ها با نتایج مورد انتظار باشد و او را در تعریف دیگری که از رضایت به عنوان یک فرایند ارائه داده است، فرایند‌های ارزیابی، شناختی و روانشناسی موثر بر رضایت را مورد تأکید قرار می‌دهد. در این حالت رضایت فرد طی فرایند ارائه خدمات شکل می‌گیرد [۱۲].

بلانچارد و گالووی^۱ (۲۰۱۰) معتقد هستند که رضایت فرد در نتیجه ادراک فرد طی یک معامله یا رابطه ارزشی است، به طوری که قیمت مساوی است با نسبت کیفیت خدمات انجام شده به قیمت و هزینه‌های فرد [۱۲].

رضایت‌مندی، واکنش احساسی فرد است که از تعامل با سازمان عرضه‌کننده با مصرف‌کننده محصول حاصل می‌شود. رضایت، از درک متفاوت ما بین انتظارات فرد و عملکرد واقعی محصول یا سازمان حاصل می‌شود تجربیات قبلی فرد از مصرف محصول سازمان و همچنین تجربه او از تعامل با سازمان عرضه‌کننده، در شکل دهی انتظارات وی نقش اساسی ایفا می‌کند. اعتقاد بر این است، رضایت مندی فردان عکس‌العمل‌های آتی آنان را در قبال سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد، چنانچه تأثیری

¹ Blanchard & Calloway

شگرف بر حیات حال و آینده یک سازمان خواهد داشت. احساس رضایت مندی، موجب افزایش

آستانه تحمل برای پرداخت بهای بیشتر در قبال محصول سازمان خواهد شد [۱۱]

گروهی رضایت شغلی را براساس نوع عامل روانی تعریف کرده و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند. یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید در این حالت فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد در این حالت فرد شروع به مذمت شغل نموده و درصدد تغییر آن برمی‌آید [۴۸]. هاپاک^۱ (۲۰۰۶) استاد تعلیم و تربیت دانشگاه نیویورک، رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می‌داند و این مفهوم را با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی مرتبط می‌کند و تأکید می‌کند تنها یک عامل موجب رضایت شغل نمی‌شود، بلکه ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی از شغلش احساس رضایت نماید و از آن لذت ببرد. گروهی دیگر از محققان عوامل مختلفی از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده های آن را به عنوان عوامل احساس رضایت از شغل نام می‌برند [۴۸].

ادواردز و همکاران^۲ (۲۰۰۸) رضایت شغلی اشاره به عنوان "قضاوت ارزشی در مورد درجه ای از لذت یک کارمند ناشی از شغل خود که شامل اجزای عاطفی و اجزای شناختی است. آمادوت^۳ (۲۰۰۹) رضایت شغلی به عنوان "نگرش یک کارمند نسبت به شغل خود است [۴۸].

رضایت، بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت، ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. موضوع رضایت در هیچ سنی کم اهمیت نیست [۲۷].

چلادوری نشان داد که میزان رضایت ابراز شده از سوی ورزشکاران در خصوص عملکردشان با میزان موفقیت یا شکست تیم به هم گره خورده است [۵].

^۱ Hapak

^۲ Edwards, Bell, Arthur, & Decuir

^۳ Aamodt

چلادوری و ریمر^۱ (۱۹۹۸) بیان کرده اند که رضایت ورزشکار عبارت است از حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه یک ارزشیابی پیچیده از ساختار ها، فرآیند ها و برون داد های مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می آید [۸]. در نقطه‌ی مقابل رضایت فرد نارضایتی فرد وجود دارد که در این رابطه تعریف مدونی وجود ندارد ولی شاید بتوان تعریف زیر را برای آن ارائه داد: نارضایتی یا عدم رضایت فرد زمانی رخ می دهد که فرد کالا و یا خدمتی را در سطحی کمتر از آنچه که انتظار داشته است دریافت دارد. با این همه باید به این نکته توجه داشت که مجموعه عناصری که نارضایتی را ایجاد می کند لزوماً با عناصر تشکیل دهنده ی رضایت یک تناظر یک به یک ندارد. از این رو شاید بتوان تعریف دقیق تر زیر را ارائه نمود: نارضایتی یا عدم رضایت فرد حالتی است که در آن یکی از عوامل ایجاد کننده ی نارضایتی به اندازه ی کافی بر استنباط وی از کیفیت محصولات یا خدمات خریداری شده تأثیر می گذارد [۴۵]. از طرفی، عدم رضایت هم می تواند تبلیغات منفی از سوی ورزشکاران، روی آوردن آنها به سایر رقبا و در نتیجه کاهش تعداد ورزشکاران و سودآوری را به دنبال داشته باشد. بدیهی است برای جلوگیری از کاهش سود آوری، شرکت چاره ای جز کشف دلایل افزایش نارضایتی در نخواهد، داشت [۳۹].

۲-۴-۳ رضایت ورزشکار

یکی از راه های نگرش مثبت و حضور موفق و مستمر در فعالیت های ورزشی و مسابقات، فراهم آوردن تجارب خوشایند و رضایت بخش است. رضایت ورزشکار از اهداف اساسی برنامه های ورزشی است. پیش نیاز های اساسی در جلب و تأمین رضایت ورزشکار، اطلاعات کافی مربی از روان شناسی ورزش و آگاهی از روش های ارضای نیاز ها و علایق ورزشکاران است. مربیان باید درک کنند که رضایتمندی ورزشکار تا چه اندازه به عوامل فردی، مربیان، مدیریت، اعضای تیم، خانواده و اجتماع وابسته است و چگونه این عوامل در تعامل مربی - ورزشکار نمود می یابد. آگاهی از روش های ارضای نیاز های ورزشکار به رضایتمندی ورزشکار منجر و در نتیجه، سبب تعادل و آرامش روانی و اثربخشی

¹ Chelladurai & Rimer

وی می شود. اگرچه شناخت همه ابعاد رضایتمندی ورزشکار، به طور مستقیم و دقیق، بسیار مشکل است، اما آگاهی از این جنبه های رفتاری، به مربیان می کند با تمرین و آموزش رفتار های مطلوب، گامی اساسی در حفظ و ثبات روانی ورزشکار بردارند [۵]. رضایت شغلی کارکنان یک عامل بسیار مهم در تعیین عملکرد شغلی کارکنان ایجاد می کند. بسیاری از افراد انجام قادر به کمک به سازمان برای رسیدن به اهداف استراتژیک خود را در نتیجه حفظ مزیت رقابتی سازمان خواهند بود [نقل از ۴۸]. در ورزش، روابط انسانی زیادی نظیر والدین، مربی، ورزشکار وجود دارد که می تواند بر کارآیی و عملکرد یکدیگر تأثیر گذارند. اما در این روابط، رابطه ی مربی و ورزشکار، نیاز به توجه ویژه ای دارد؛ زیرا می تواند به سمت وخامت سوق پیدا کند [۵۹]. بنا به نظر آیز^۱ رضایت مندی ورزشکار، وضعیت یا حالت مثبتی است که با ارزیابی پیچیده ای از ساختار ها، فرایندها و نتایج فردی و جمعی شکل می گیرد و توسط ورزشکار تجربه می شود [۲۴]. از آنجا که یکی از وظایف مربیان، فهم صحیح خواسته ها و احساسات ورزشکاران است تا بتوانند رضایت ورزشکاران را جلب کنند، متناسب با آن، نحوه ی رفتار و اعمال قدرت مربی می تواند بر رضایت مندی ورزشکار تأثیر داشته باشد. بنابراین ممکن است رابطه ای بین شیوه های استفاده مربیان از قدرت و رضایت مندی ورزشکاران وجود داشته باشد [۶].

۴-۴-۲ ابعاد رضایت ورزشکاران

ورزشکار در ارتباط با رفتار رهبری مربی چهار بعد رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی و رضایت از عملکرد تیمی را در بر می گیرد. رضایت از آموزش و تمرین، رضایت مندی ورزشکار از تمرین و آموزش فراهم شده توسط مربی است. رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت مندی از رفتارهایی از مربیگری است که مستقیماً بر فرد و حتی بر بهبود و توسعه تیم اثر می گذارد. رضایت از عملکرد فردی، رضایت مندی ورزشکار از عملکرد تکلیف و وظیفه خودش و رضایت از عملکرد تیمی، رضایت ورزشکار از سطح عملکرد تیمش را نشان می دهد [نقل از ۱۷].

¹ aiz

۲-۴-۵ اهمیت رضایت

براساس اصل فرد مداری، سازمانی که می خواهد سرآمد باشد باید ارزش پایدار برای فرد ایجاد کرده و فراتر از انتظارات او عمل کند و بداند که افراد داوران نهایی کیفیت محصولات و خدمات سازمان می - باشند. سازمان های سرآمد از طریق تمرکز بر انتظارات و حفظ شاخص هایی چون سهم بازار، اعتماد و وفاداری را به حداکثر می رسانند. این سازمان ها پاسخ گوی انتظارات هستند و برای این منظور میزان رضایت خود را بررسی می کنند و سعی در بهبود آن دارند. [۹].

رضایت فرد عامل اصلی موفقیت در بسیاری از سازمان هاست و در تحقیقات متعدد به رابطه رضایت فرد با ارتباط وفاداری، تکرار خرید و افزایش، سود آوری سازمان ها اشاره شده است [۱۱]. در محیط کسب و کار که هر روز پیچیده تر و رقابتی تر می شود، کسب رضایت فرد در حال تبدیل شدن به هدف اصلی سازمان ها است. رضایت فرد امری فراتر از یک تأثیر مثبت بر روی تلاش های به عمل آمده در سازمان است. این امر نه تنها کارکنان را وادار به فعالیت می کند، بلکه منبع سود آوری نیز برای سازمان تلقی می شود. رضایت فرد مزایای زیادی را برای سازمان ایجاد می کند و سطح بالاتر رضایت فرد به وفاداری آنان منجر می شود. حفظ خوب در بلند مدت نسبت به جلب مشتری جدید، برای جایگزینی که به دلایل مختلف رابطه خود را با سازمان قطع نموده اند، سودمند است. افرادی که از سازمان رضایت دارند، تجربه های مثبت خود را به دیگران منتقل می کنند و به این ترتیب وسیله تبلیغ برای سازمان شده و در نتیجه هزینه جذب جدید را کاهش می دهند. این امر به ویژه برای ارابه دهندگان خدمات عمومی بسیار مهم است؛ زیرا شهرت و اعتبار آنها از سوی دیگران، منبع مهم جلب اعتماد عمومی است [۹]. رضایت بالای فرد، نوعی بیمه در برابر اشتباه های احتمالی سازمان است که در نتیجه تغییرات مرتبط با تولید خدمات، وقوع آنها اجتناب ناپذیر است [۹].

۲-۴-۶ عوامل شکل دهنده رضایت فرد

مطالعه بر روی رضایت افراد، اغلب به طور نزدیکی با اندازه گیری کیفیت خدمات مرتبط می گردد. در حالیکه رضایت احساس یا نگرشی است که فرد پس از دریافت خدمت با آن مواجه می شود. کیفیت

خدمات عبارت است از ارائه خدمات برابر و یا فراتر از انتظارات افراد [۱۱]. هر چند که مروری بر ادبیات موجود پیرامون موضوع مورد مطالعه حاکی از این واقعیت است که درک ارتباط میان رضایت افراد و کیفیت خدمات ادراک شده توسط آنان هنوز هم به عنوان یک مسأله چالش برانگیز باقی مانده است. یک جریان پژوهشی بر این اعتقاد است که رضایت فرد به طور معمول از کیفیت خدمات دریافتی ناشی می شود. ولی عده دیگری از محققین بر این اعتقادند که رضایت فرد منجر به ارائه خدمات با کیفیت می گردد. رضایت فرد بر کیفیت خدمات مقدم است [۹].

۲-۴-۷ مزایای رضایتمندی

بازارداری: حفظ کنونی و ترغیب آنها به خرید بیشتر و تداوم خرید از طریق ایجاد رضایت در آنان. بازارداری را می مزایای زیادی برای فردان رضایتمند شمرده شده که برخی از بارز ترین آنها عبارتند از:

۱. کاهش هزینه های جذب جدید؛
۲. کاهش حساسیت به تغییرات و قیمت ها؛
۳. منافع حاصل از ارزش طول عمر فرد؛
۴. عملکرد مثبت از طریق افزایش قدرت پیش بینی؛
۵. افزایش موانع برای ورود رقبای جدید

در کنار مزایای فوق، منفعی که در اثر بلوغ در شرکت ها در بلندمدت حاصل می شود دارای اجزای زیر است:

توان هنر و مهارت راضی سازی فرد نامید.

آگاهی از رفتار: ارتباط برقرار کردن با فرد، داشتن اطلاعات روانشناختی و جامعه شناختی و نیز اطلاع از حرکات و امکانات رقبا نقش ارزنده ای در حفظ فرد دارد.

فرد تنها ارزش نمی خرد، بلکه منافع، ارزش، احترام و عوامل دیگر را نیز طالب است که باید برآورده شود [۱۲].

۲-۵ پیشینه پژوهش

۲-۵-۱ پیشینه داخلی

فلاح (۱۳۸۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی ارتباط بین شیوه های اعمال قدرت مربیان و رضایت مندی ورزشکاران در تیم های ورزشی بانوان استان مازندران پرداخت. کلیه مربیان و ۲۸۵ ورزشکار از ۴ رشته گروهی و ۴ رشته انفرادی در این تحقیق شرکت کردند. یافته های تحقیق نشان داد که از دیدگاه هر دو گروه، استفاده از قدرت تخصص مربی در اولویت اول و استفاده از قدرت تنبیه در اولویت آخر قرار دارد. همچنین از بین ۵ شیوه اعمال قدرت مربیان فقط بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایت مندی ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت، پایین و معنی داری وجود داشت [نقل از ۱۷].

محدث (۱۳۸۹) در رساله دکتری خود با عنوان « بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران مرد تیم های باشگاه های لیگ برتر و ملی ایران و آرایه الگوی سبک رهبری مربیان، انسجام تیمی و رضایت مندی ورزشکاران » چهار بعد رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از آموزش و تمرین و رضایت از رفتار و تعامل مربی را در نظر گرفت. نتایج مقایسه بین ابعاد نشان داد در میان ابعاد رضایت ورزشکار؛ رضایت از آموزش و تمرین بالاتر بود و پس از آن به ترتیب رضایت از رفتار و تعامل مربی (رضایت از فرایندها)، رضایت از عملکرد فردی و رضایت از عملکرد تیمی (رضایت از پیامدها) قرار داشت. هم چنین بین سبک های رهبری آموزش و تمرین، رابطه مدار و تکلیف مدار با همه ابعاد رضایت ورزشکار رابطه مثبت و معنی دار مشاهده شد و در همه موارد رابطه ابعاد رضایت با سبک رهبری آموزش و تمرین بیشتر از سایر سبک های رهبری مربیان بود. بنابراین مربیان باید با انتخاب سبک رهبری مناسب و کارآمد به بهبود رضایت ورزشکاران اهتمام ورزند. براساس مدل پیشنهادی تحقیق مربیان باید با به کارگیری دانش فنی و تخصص خود مسایل آموزشی، تکنیکی و تاکتیکی بازیکنان را در اولویت قرار دهند و با تأکید بر رفتار آموزش و تمرین، تصور بازیکنان را از توانایی های فنی تیم افزایش دهند [۹].

در تحقیقی که حسنی سنگانی و همکاران در سال ۱۳۹۰ انجام دادند نتایج؛ ارتباط معناداری بین بازخورد رهبری مربی و کارآمدی تیمی، آموزش، دستور، نوع رهبری حمایتی - اجتماعی و دموکراتیک نشان داد [۴۷]

در پژوهشی که عبدلی و همکاران در سال ۱۳۹۱ تحت عنوان «باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد متوسطه شهر قم» انجام دادند، نتایج تحلیل ها نشان داد که باورهای کارآمدی تیمی با رضایت شغلی و مؤلفه های آن در سطح $p < 0/01$ رابطه مثبت و معنی داری دارد. نتایج اجرای تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می دهد که دو متغیر باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم به صورت معناداری حدود ۱۹/۵ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند [۴۸].

در پژوهشی که در سال ۱۳۹۱ توسط مختاری با هدف بررسی سبک رهبری مربیان و کارآمدی جمعی تیم های فوتبال لیگ برتر خراسان رضوی انجام شد، یافته های پژوهش نشان می دهد که کارآمدی تیمی با سبک های رهبری آموزش و تمرین، دموکراتیک و حمایت اجتماعی؛ ارتباط مثبت و معنی دار داشته و با سبک های آمرانه و بازخورد مثبت؛ ارتباط معنی دار نداشت [۵].

در پژوهش بخششی و همکاران در سال ۱۳۹۱ که با هدف بررسی رابطه کارآمدی مربی گری و انسجام گروهی در تیم های ولیبال لیگ برتر ایران انجام شد نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد کارآمدی مربیگری می تواند انسجام گروهی تیم های ولیبال را پیش بینی کند [۱۲].

سایبانی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رضایت مندی ورزشکار به عنوان یک میانجی در ارتباط بین رهبری تحول گرای مربیان و تعهد ورزشکاران بازیکنان فوتبال پرداختند. نتایج از ارتباط مثبت و معنادار بین رهبری تحول گرای مربیان و رضایت مندی ورزشکار حمایت کرد و نشان دادند که رضایت ورزشکار می تواند یک میانجی بری افزایش تعهد ورزشکاران و مشارکت مستمر آنها در فعالیت ها و رقابت های ورزشی باشد [۵۹]

در پژوهش مرادی و همکاران که در سال ۱۳۹۲ با هدف بررسی ارتباط بین منابع قدرت مربیان و رضایت مندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران انجام شد، نتایج نشان داد که بین منابع قدرت مربیان و رضایت مندی بازیکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ادراک بازیکنان از منابع قدرت مربیان بیش از ۵۰ درصد تغییرات رضایت مندی در آنها را تبیین می کند. بنا براین مربیان با استفاده صحیح از منبع قدرت خود می توانند مراتب رضایت مندی ورزشکاران را فراهم آورند [۶۰].

۲-۳-۲. پیشینه خارجی

در پژوهشی که توسط کوراب، استیفن، مک دائل و جاستین در سال ۲۰۰۰ با عنوان « بررسی انسجام تیمی و کارآمدی تیمی در تیم راگبی» انجام شد نتایج حاکی از این بود که معیارهای انسجام وظیفه پیش بینی کننده قوی تری نسبت به معیارهای انسجام اجتماعی برای کارآمدی تیمی بودند [۵۷].

سریون (۲۰۰۱)، در تحقیق خود با هدف بررسی رفتارهای مربی، انسجام تیمی و رضایت مندی ورزشکار در ارتباط با عملکرد ورزشکار؛ ورزشکاران رشته های فوتبال، بسکتبال، والیبال، بدمینتون و تنیس روی میز کشور تایلند را مطالعه کرد. نتایج نشان داد که شیوه تمرین دستوری مربیان با رضایت مندی ورزشکاران رابطه معنی داری داشت [۷۲].

کاکيوگلیو (۲۰۰۳) در تحقیقی رابطه سبک های رهبری و رضایت مندی ۱۳۸ فوتبالیست تیم های دانشگاهی را مورد مطالعه قرار داد. نتایج نشان داد بین رفتارهای ترجیحی و ادراک شده در میان بازیکنان مهاجم، مدافع و میانه زمین تفاوت وجود ندارد. همچنین رابطه معنی داری میان رضایت مندی ورزشکاران با رفتارهای رهبری مشاهده نشد [۷۱].

روناین (۲۰۰۴) در تحقیق خود با عنوان «اثرات رفتارهای مربیگری بر پویایی تیم» چگونگی تأثیر رفتارهای مربی بر انسجام تیمی و کارآمدی تیمی، در طی یک فصل مطالعه کرد. تعداد ۱۸۰ ورزشکار زن و مرد در دامنه سنی ۱۷-۲۳ سال که در رشته های هاکی، فوتبال، بسکتبال، شنا، ژیمناستیک و

والیبال فعال بودند، در این تحقیقی شرکت کردند. نتایج نشان داد که در میان رفتارهای رهبری، رفتار دموکراتیک همراه با رفتارهای مکرر تمرین و آموزش، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت و اطلاعاتی، رابطه معنی دار و مثبت با انسجام تکلیف و اثر جمعی دارد. رفتارهای آمرانه و تنبیه های مکرر و رفتارهای اخطارآمیز عدم تشویق از سوی مربی، رابطه معنی دار منفی با ادراک ورزشکاران از انسجام تیم و اثر جمعی در طی فصل داشت. علاوه بر این نتایج تحقیق نشان داد ارتباط معنی داری بین انسجام تیمی و کارآمدی تیمی در ابتدای فصل و به خصوص در انتهای فصل وجود دارد [۵۶].

در تحقیقی که هوپ آرجونس (۲۰۰۶)، با عنوان بررسی ارتباط بین درگیری نقش، انسجام تیمی و رضایت مندی ورزشکار انجام داد، رضایت نقش تنها پیشگوی رضایت مندی ورزشکار بود رهبری خوب تنها پیشگوی انسجام تیمی با توجه به کشش فردی به گروه - تکلیف بود و رابطه معنی داری آماری بین هر ۴ بعد انسجام همه فاکتورهای رضایت مندی ورزشکار وجود داشت [۶۹].

در تحقیقی که توسط فلیپ هیوز و همکاران در سال ۲۰۰۷ با هدف پایداری که مربیان زن تیم هندبال باید در کارآمدی تیمی و انسجام تیمی روی آن تمرکز داشته باشند انجام شد، نتایج نشان داد که پس از کنترل امتیازات، کارآمدی تیمی در ابتدای فصل به طور مثبت کشش فردی به گروه، تکلیف میان فصل را پیش بینی می کند. در تیم های برتر هندبال زنان، یافته های کارآمدی تیمی را فقط به عنوان یک سابقه همبستگی عملکرد پشتیبانی می کند، و نشان می دهد که مربیان باید استرژتی های مربوط به پرورش عقاید ورزشکاران در مورد کفایت تیم خود را ارتقاء دهند [۵۴].

بورنز و همکاران (۲۰۱۲) ارتباط بین هویت ورزشی و رضایت مندی ورزشکار را بین ۱۷۵ ورزشکار تیم های NCAA را بررسی کردند و ارتباط مثبت و معنادار بین هویت ورزشی و رضایت ورزشکار نشان دادند [۶۵].

در پژوهشی که سارا دیتمارس و بکین در سال ۲۰۱۳ انجام دادند، نتایج این تحقیق نشان می دهد که رابطه معنی داری بین خودکارآمدی و کارآمدی تیمی و همه شاخص های عملکردی وجود ندارد. علاوه بر این نتایج رابطه معنی داری را بین کارآمدی و عملکرد در ورزش نشن نمی دهند [۶].

در پژوهشی که کیلی و همکاران (۲۰۱۲) با هدف بررسی تعامل به عنوان واسطه بین رهبری ورزشکار و رضایت مندی ورزشکار در ورزش جوانان انجام دادند، شرکت کنندگان ۲۰۵ نفر از ورزشکاران ورزشهای رقابتی جوان در سنین ۱۳ تا ۱۷ سال بودند. مدل سازی معادله ساختاری برای تست میانجی گری مورد استفاده قرار گرفت. به طور کلی نتایج نشان داد که تعامل به عنوان واسطه روابط بین رهبری رسمی و غیر رسمی عملکرد ورزشکار، رفتارها و رضایت عملکرد ورزشکار می باشد، علاوه براین تعامل با رضایت مندی رابطه دارد [۶۴].

فانگ (۲۰۱۴) پژوهشی را با هدف بررسی ارتباط بین اعتماد تیم، انسجام تیم و رضایت مندی تیم با اثربخشی تیم به عنوان ادراک تیم در مالزی انجام داد و به این نتیجه دست یافت که انسجام به طور مستقیم پیش بینی کننده ی اثربخشی تیم نمی باشد، ولی ولی زا طریق تأثیری که بر رضایت مندی دارد به صورت غیر مستقیم در اثربخشی تیم مؤثر است. اعتماد تیم و سپس انسجام تیمی مهم ترین پیش بینی کننده های رضایت مندی هستند و رضایت مندی پیش بینی کننده در اثربخشی تیم می باشد [۶۳].

۲-۶ جمع بندی

توجه به متغیرهای مرتبط با عملکرد ورزشکاران می تواند نتایج سودمندی داشته باشد. مؤلفه های مهمی وجود دارد که با عملکرد ورزشکاران ارتباط دارند، یکی از این مؤلفه ها رضایت ورزشکار است. سطح رضایت هر ورزشکار را می توان بازتابی از چگونگی تلاش وی برای رسیدن به استانداردهای شخصی خود ورزشکار دید [۲۷]. رضایت ورزشکار باید به عنوان یک پیامد اصلی مستقل از سایر پیامدهای سازمانی که آن ها نیز ارزشمند هستند، در نظر گرفته شود [۸].

در مورد رضایت تیمی، کارون (۱۹۸۴) می گوید: «در حالی که تعامل ساختاری گروهی است، خشنودی ساختاری فردی است». بررسی نوشته های علمی کارون نشان می دهد ارتباط مثبت بین تعامل و رضایت وجود دارد [۱۵]. سه نتیجه مهم تعامل تیمی کارت رایت عبارتند از: موفقیت تیمی، عملکرد تیمی و رضایت تیمی [نقل از ۲۱]. شیوه تفکر رایج بیان می دارد که تعامل گروهی شدیداً با

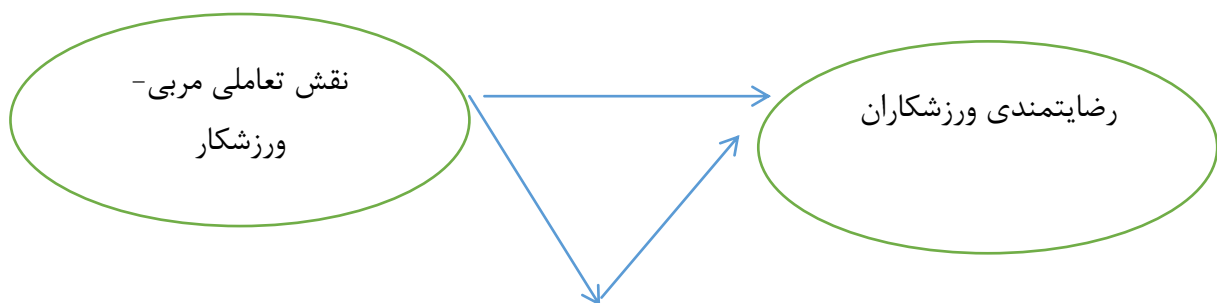
عملکرد مرتبط است. این می تواند براساس این تصور باشد که تعامل بهتر منجر به اشتراک اهداف گروهی می شود [۲۲]. البته به نظر نمی رسد عملکرد تیمی یا مجموع تلاش و توانایی های اعضای تیم برابر باشد، بلکه یکسری واکنش ها و عوامل پیچیده ای در بین افراد تیم وجود دارد که در این زمینه مؤثر هستند [۵].

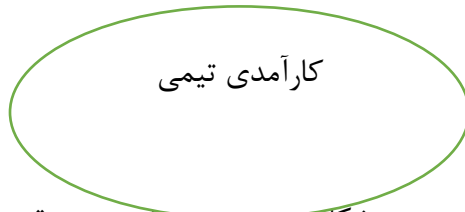
کلایتون (۲۰۰۷) گزارش می کند که عملکرد تیمی در اکثر ورزش ها تحت تأثیر فاکتورهایی مانند کارآمدی جمعی، تعامل گروهی، شایستگی مربیان، رقابت پذیری، روحیه ورزشکاری و با سابقه بودن بازیکنان در کنار یکدیگر، قرار می گیرد. در ورزشهای تیمی شناسایی تأثیر هر یک از این فاکتورها برای رسیدن به بهترین عملکرد تیمی از اهمیت خاصی برخوردار است. هر یک از فاکتورها در سال های گذشته، بارها مورد مورد بررسی و پژوهش محققان قرار گرفته اند و تنها فاکتوری که کمتر مورد بررسی قرار گرفته است، مبحث تعامل مربی - ورزشکار است [۵].

با توجه به اهمیت نقش تعامل مربی - ورزشکار در کارآمدی و عملکرد تیمی و رضایت مندی ورزشکار، تحقیق حاضر بر آن است تا نقش تعامل مربی - ورزشکار را در کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکار بررسی کند

۷-۲ مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی این تحقیق در قالب شکل شماره ۱-۲ ارائه شده است. در این شکل نقش تعامل مربی - ورزشکار به عنوان متغیر مستقل، رضایتمندی ورزشکاران وابسته و کارآمدی جمعی به عنوان متغیر تعدیل گر معرفی شده است:





شکل ۱-۱: مدل مفهومی تحقیق

فصل سوم :

روش پژوهش

۳-۱. مقدمه

بیان روشن و واضح روش و طرح تحقیق، معرفی کامل جامعه و نمونه آماری، معرفی متغیرها و نحوه اندازه‌گیری آن‌ها، معرفی دقیق ابزار جمع‌آوری داده‌ها و استفاده صحیح از روش‌های آماری و تجزیه داده‌ها، می‌تواند تضمینی برای اتمام یک تحقیق همراه با موفقیت باشد. در این فصل ابتدا روش تحقیق پژوهش توضیح داده شده است. سپس جامعه تحقیق، نمونه‌گیری و گزینش نمونه‌ها، روش گردآوری اطلاعات و ابزار اندازه‌گیری متغیرها و نحوه امتیاز دهی، چگونگی اجرای پژوهش، روش‌های آماری مورد استفاده تحقیق و چگونگی تجزیه و تحلیل اطلاعات (روش‌های آماری) توضیح داده می‌شود.

۳-۲. روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است و به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و تکمیل پرسشنامه‌ها از شیوه میدانی استفاده شده است. این پژوهش به بررسی نقش تعامل مربی - ورزشکار در کارآمدی تیمی و رضایتمندی ورزشکاران ورزش‌های تیمی استان خراسان رضوی می‌پردازد.

۳-۳. جامعه و نمونه آماری

کلیه ورزشکاران و مربیان زن و مرد در رشته‌های والیبال، بسکتبال، فوتسال و فوتبال که مشغول به فعالیت در باشگاه‌های استان خراسان رضوی بودند جامعه آماری پژوهش را شامل می‌شود که با آماری که گرفته شد حدود ۴۵۰۰ نفر بودند. تعداد ورزشکاران در رشته فوتبال ۱۸۰۰ نفر، در رشته بسکتبال ۵۰۰ نفر، فوتسال ۱۲۰۰ نفر و والیبال نفر بودند. با توجه به جدول مورگان و به نسبت تعداد افراد جامعه در هر رشته، ۳۴۵ نمونه می‌بایست انتخاب کرد. به منظور جلوگیری از ریزش تعداد پاسخگویان و همچنین پیش‌بینی تکمیل اطلاعات مورد نیاز بر اساس برآورد نمونه، تعداد ۳۸۰ پرسشنامه به صورت تصادفی در باشگاه‌های استان توزیع شد، که پس از جمع‌آوری اطلاعات و حذف پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص، ۳۲۱ پرسشنامه سالم عودت شد که ۵۹ نفر در رشته بسکتبال، ۶۶

نفر در رشته والیبال، ۸۸ نفر در رشته فوتسال و ۱۰۸ نفر در رشته فوتبال، به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند و همان به عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شد.

۳-۴ ابزار تحقیق

ابزار گردآوری این تحقیق شامل ۴ پرسشنامه بود. پرسشنامه اول ویژگی‌های فردی جامعه آماری نظیر سن، جنسیت، رشته ورزشی، سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم، میزان تحصیلات را شامل می‌شود. پرسشنامه دوم پرسشنامه تعامل مربی - ورزشکار وستر و ویس (۱۹۹۱) بود. این پرسشنامه شامل ۱۱ سؤال می‌باشد که نحوه امتیاز دهی با استفاده از مقیاس ۷ گزینه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) انجام شده است. پرسشنامه سوم پرسشنامه کارآمدی تیمی بود. این پرسشنامه توسط فلترز و لیرگ (۱۹۹۸)؛ شورت و همکاران (۲۰۰۵) طراحی شده است که شامل ۲۰ گویه می‌باشد که پنج خرده مقیاس می‌باشد که نحوه امتیاز دهی با استفاده از مقیاس ۱۰ گزینه‌ای اصلاً مطمئن نیستم (۰) تا کاملاً مطمئن هستم (۱۰) است.

جدول ۳-۱: زیر مقیاس‌ها و سؤالات پرسشنامه کارآمدی تیمی

شماره	زیر مقیاس	سؤالات مرتبط
۱	توانایی	۱-۵-۱۴-۱۵
۲	اتحاد	۲-۶-۱۳-۲۰
۳	ثبات	۳-۷-۹-۱۱
۴	آمادگی	۴-۱۲-۱۸-۱۹
۵	تلاش	۸-۱۰-۱۶-۱۷

پرسشنامه چهارم پرسشنامه رضایت ورزشکار: این پرسشنامه در سال ۱۹۹۸ توسط ریمر و چلادورای ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال در ۴ زیر مقیاس می‌باشد که نحوه امتیاز دهی با استفاده از مقیاس ۷ گزینه‌ای از کاملاً ناراضی (۱) تا کاملاً راضی (۷) انجام شده است. ضمناً سؤالات مرتبط با هر یک از زیر مقیاس‌ها به شرح جدول زیر می‌باشد.

جدول ۳-۲: زیرمقیاس ها و سؤالات پرسشنامه رضایت ورزشکار

ردیف	زیر مقیاس‌ها	شماره سؤالات مرتبط
۱	رضایت از عملکرد تیمی	۱-۲-۳
۲	رضایت از رفتار و تعامل	۴-۵-۶-۷-۸
۳	رضایت از آموزش و تمرین	۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳
۴	رضایت از عملکرد فردی	۱۴-۱۵-۱۶

۳-۵ روش توزیع پرسشنامه‌ها و جمع آوری اطلاعات

در ابتدا، با هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی و گرفتن اطلاعات لازم در خصوص باشگاه‌های فعال و زمان تمرین باشگاه‌ها، با همکاری مربیان از آنها خواسته شد تا در صورت تمایل در این پژوهش شرکت کنند. توزیع و جمع آوری پرسشنامه‌ها ۴ ماه به طول انجامید. تعداد ۳۴۴ نفر از ورزشکاران ۴ رشته فوتبال، فوتسال، بسکتبال و والیبال در تحقیق شرکت کردند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

3-۶-۱ روایی^۱ و پایایی

برای تعیین روایی اولیه، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران که شامل ۵ نفر از اساتید رشته مدیریت ورزشی، ۳ مربی و ۲ ورزشکار بود قرار گرفت. پس از تغییرات و اصلاحات ضروری، نسخه اصلی پرسشنامه تهیه شد.

پرسشنامه تعامل مربی - ورزشکار، استفاده از آن را برای تیم‌های ورزش دانشگاهی نیز توصیه کرده اند. در ایران ضریب پایایی برای تعامل مربی - ورزشکار در حد مطلوب گزارش شده است (مرادی، ۱۳۸۳؛ حسینی کشتان، رضانی نژاد، ۱۳۸۹).

¹-Validity

پرسشنامه کارآمدی جمعی، روایی و پایایی این ابزار در تحقیقات خارجی توسط (شورت و همکاران، ۲۰۰۵؛ گلن، ۲۰۰۳؛ پرایس، ۲۰۱۰) و در یک تحقیق داخلی توسط حسینی کشتان و همکاران (۱۳۸۹)، مورد تأیید قرار گرفته است.

پرسشنامه رضایت ورزشکار، پایایی این پرسشنامه در تحقیق روح پرور (۱۳۹۲)، با استفاده از آلفای کرونباخ $\alpha=0/94$ به دست آمد.

برای تعیین پایایی، در یک مطالعه راهنما این پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از ورزشکاران توزیع شد. با استفاده از آلفای کرونباخ، میزان ثبات درونی برای پرسشنامه تعامل مربی - ورزشکار $\alpha=0/89$ و برای پرسشنامه کارآمدی جمعی $\alpha=0/97$ و برای پرسشنامه رضایت مندی ورزشکاران $\alpha=0/88$ به دست آمد.

۷- روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از جدول فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی تعیین چگونگی توزیع داده‌ها (نرمال یا غیر نرمال) براساس چولگی و کشیدگی، آزمون‌های همبستگی، آنوای یک طرفه، آزمون تعقیبی توکی و ضرایب رگرسیونی برای پاسخ به فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد.

فصل چهارم :

تجزیه و تحلیل اطلاعات

۱-۴ مقدمه

در این فصل به توصیف و تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌ها می‌پردازیم. از آن جایی که هر پژوهش به دنبال اهدافی خاص خود می‌باشد و رسیدن به آن اهداف می‌تواند موضوع پژوهش را توجیه نماید، لذا؛ تجزیه و تحلیل آماری و بررسی یافته‌های تحقیق، محققان و پژوهشگران را به سوی شناخت بهتر هدایت و زمینه را برای پژوهش‌های بعدی آماده می‌سازد. برای این منظور در این فصل ضمن توصیف داده‌های آماری در زمینه‌های مختلف یه تحلیل آماری داده‌ها، و آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است.

۲-۴ توصیف ویژگی‌های فردی

۱-۲-۴ سن

با توجه به جدول ۱-۴ میانگین سنی شرکت کنندگان ۲۵/۷۱ می‌باشد.

جدول ۱-۴: توصیف وضعیت سنی آزمودنی‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سن	۲۵/۷۱	۶/۰۱۸

۲-۲-۴ جنسیت

با توجه به جدول ۲-۴، ۲۷/۱۰ درصد آزمودنی‌ها زن و ۷۲/۸۹ درصد آزمودنی‌ها مرد بودند.

جدول ۲-۴: توصیف آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۸۷	٪۲۷/۱۰
مرد	۲۳۴	٪۷۲/۸۹
جمع	۳۲۱	۱۰۰

۳-۲-۴ رشته ورزشی

جدول ۳-۴ تعداد ورزشکاران به تفکیک رشته ورزشی را نشان می‌دهد. به طوری ۱۰۸ نفر در رشته فوتبال، ۸۸ نفر در رشته فوتسال، ۵۹ نفر در رشته بسکتبال و ۶۶ نفر والیبالیست در تحقیق مشارکت داشته‌اند.

جدول ۳-۴: توصیف آزمودنی‌ها به تفکیک رشته ورزشی

درصد	فراوانی	رشته ورزشی
۲۰/۵۶٪	۶۶	والیبال
۱۸/۳۸٪	۵۹	بسکتبال
۲۷/۴۱٪	۸۸	فوتسال
۳۳/۶۴٪	۱۰۸	فوتبال
۱۰۰	۳۲۱	جمع

۴-۲-۴ سابقه ورزشی

در توصیف آزمودنی‌ها بر اساس سابقه ورزشی، میانگین ۸/۳۲ و انحراف معیار ۴/۹۹۶ می‌باشد.

جدول ۴-۴: توصیف آزمودنی‌ها بر اساس سابقه ورزشی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سابقه ورزشی	۸/۳۲	۴/۹۹۶

۴-۳ آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

یکی از مواردی که پیش از به‌کارگیری داده‌های پژوهش در آمار پارامتریک باید در نظر داشت، فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش می‌باشد. روش مورد استفاده برای بررسی نرمال بودن در این تحقیق آماره‌های چولگی و کشیدگی می‌باشند. مقادیر مثبت چولگی دلالت بر آن دارد که بیشتر مقادیر مورد بررسی، پایین‌تر از مقدار میانگین قرار دارند و مقادیر منفی نشان می‌دهد که بیشتر مقادیر، بالاتر از مقدار میانگین قرار دارد. مقادیر منفی برای معیار کشیدگی بیانگر آن است که توزیع مورد بررسی نسبت به توزیع نرمال تخت‌تر می‌باشد و نیز مقادیر مثبت بیانگر آن است که توزیع مورد بررسی از توزیع نرمال بلندتر است. علامت شاخص چولگی نشانگر جهت آن و مقدار آن بیانگر وضعیت توزیع

می‌باشد. مقدار چولگی و کشیدگی بیشتر از +۲ و کمتر از -۲ می‌تواند به عنوان تفاوت معنادار توزیع متغیر مشاهده شده با یک توزیع نرمال تفسیر شود.

جدول ۴-۵: آزمون چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	حداقل	حداکثر	کشیدگی	مقدار بحرانی	چولگی	مقدار بحرانی
تعامل	۴/۸	۷/۰۰	۱/۸۲۵	۰/۲۷۱	-۱/۳۲۲	۰/۱۳۶
رضایت	۲/۸۳	۷/۰۰	-۰/۱۱۳	۰/۲۷۱	-۰/۶۴۹	۰/۱۳۶
کارآمدی	۴/۵۵	۱۰/۰۰	۰/۲۲۱	۰/۲۷۱	-۰/۹۲۳	۰/۱۳۶

۴-۴ آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول

فرض صفر: بین تعامل مربی- ورزشکار با کارآمدی تیمی ورزشکاران رشته‌های تیمی استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

[جدول ۴-۶ آزمون همبستگی

کارآمدی تیمی		
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی دار	
۰/۲۸۰	۰/۰۰۱	تعامل مربی- ورزشکار

با توجه به نتایج بدست آمده از سطح معنی داری، فرض صفر رد می‌شود. بنابراین رابطه معنی داری بین تعامل و کارآمدی تیمی وجود دارد.

فرضیه دوم

فرض صفر: بین تعامل مربی- ورزشکار با رضایتمندی ورزشکاران رشته‌های تیمی استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد

جدول ۴-۷: آزمون همبستگی، رابطه بین کارآمدی تیمی و رضایت بازیکنان

رضایتمندی ورزشکار		
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی دار	
۰/۲۷۹	۰/۰۰۰۱	تعامل مربی - ورزشکار

همان طور که در جدول ۴-۷ مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی پیرسون بین دو متغیر تعامل مربی - ورزشکار و رضایت ورزشکاران، برابر ۰/۲۷۹ بوده و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی داری آن برابر ۰/۰۰۰۱ می‌باشد که از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر پذیرفته می‌شود.

فرضیه سوم:

فرض صفر: تعامل و کارآمدی رضایتمندی ورزشکاران و ورزشکاران رشته های تیمی استان خراسان رضوی را پیش بینی نمی کند.

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) از یکدیگر است. در صورتی که فرضیه استقلال خطاها رد شود و خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. به منظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمون دوربین-واتسون استفاده می‌شود. مقدار آماره آزمون اگر کمتر از ۱ یا بیشتر از ۳ باشد زنگ هشدار برای وجود خود همبستگی مثبت یا منفی بین باقیمانده می‌باشد. نتایج این تحقیق ۱/۹۴۴ را نشان می‌دهد که می‌توان از رگرسیون استفاده کرد (جدول ۸-۴). یکی از پیش فرض‌های استفاده از رگرسیون هم خطی است. هم خطی وضعیتی است که نشان می‌دهد یک متغیر مستقل تابعی خطی از سایر متغیرهای مستقل است. اگر هم خطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد، بدین معنی است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و ممکن است باوجود بالا بودن R^2 ، مدل دارای اعتبار بالایی نباشد. به عبارت دیگر با وجود آن که مدل خوب به نظر می‌رسد ولی دارای متغیرهای مستقل معنی داری نمی‌باشد.

همچنین نتایج مربوط به آماره تولرانس و عامل تورم واریانس (MF) نشان داد که بین متغیرهای مستقل همخطی چند گانه وجود ندارد (جدول ۹-۴). برای این که هر چه آماره تولرانس به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده کمی بودن هم خطی است و عامل تورم هم کمتر از ۱۰ نشان دهنده همپوشانی کمتر متغیرهای مستقل است.

جدول ۴-۸: نتایج تحلیل رگرسیون نقش تعامل مربی - ورزشکار و کارآمدی تیمی بر رضایت بازیکنان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی دار	R	R ²	دوربین واتسون
رگرسیون	۸۳/۸۶۹	۲	۴۱/۹۳۴	۱۱۸/۵۰۱	۰/۰۰۱	۰/۶۵۳	۰/۴۲۷	۱/۹۴۴
باقیمانده	۱۱۲/۵۳۲	۳۱۹	۰/۳۵۴					
کل	۱۹۶/۴۰۱	۳۲۱						

نتایج جدول ۴-۸ تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون (به روش کد گذاری تأثیر) نشان می‌دهد که کارآمدی تیمی و تعامل پیش‌بینی کننده رضایت بازیکنان می‌باشد. نمرات ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که، یک رابطه خطی معنی دار بین کارآمدی تیمی و تعامل بر رضایت بازیکنان می‌باشد

جدول ۴-۹: ضرایب رگرسیونی تأثیر کارآمدی تیمی و تعامل بر رضایت بازیکنان

شاخص متغیر	بتا	T	S g	خطای معیار	B	هم خطی	
						تولرانس	MF
مقدار ثابت	۱/۰۰۳	۲/۴۲۱	۰/۰۱۶	۰/۴۱۴	۱/۰۰۳		
تعامل	۰/۱۰۷	۲/۴۱۱	۰/۰۱۶	۰/۰۶۵	۰/۱۵۶	۰/۹۲۱	۱/۰۸۵
کارآمدی	۰/۶۱۶	۱۳/۹۱۸	۰/۰۰۱	۰/۰۳۲	۰/۴۵۱	۰/۹۲۱	۱/۰۸۵

نتایج جدول ۴-۹ ضرایب رگرسیونی نشان می‌دهد که هر دو عامل کارآمدی تیمی و تعامل بر رضایت بازیکنان مؤثر هستند

فرضیه چهارم

فرض صفر: بین کارآمدی تیمی ورزشکاران ورزشکاران رشته های تیمی استان خراسان رضوی براساس

برخی ویژگی های جمعیت شناختی (رشته ورزشی و جنسیت) تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۰: مقایسه کارآمدی تیمی ورزشکاران تحت بررسی بر اساس رشته ورزشی

عوامل	کارآمدی تیمی	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رشته ورزشی	بین گروهی	۱۷/۴۰۵	۳	۵/۸۰۲	۵/۲۶۹	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۳۴۹/۰۶۵	۳۱۷	۱/۱۰۱		
	مجموع	۳۶۶/۴۷۰	۳۲۰			

با توجه به سطح معنی داری، تفاوت معنی دار است در نتیجه فرض صفر رد می شود.

جدول ۴-۱۱: نتایج آزمون تعقیبی توکی

رشته های ورزشی	میانگین اختلافات	خطای انحراف استاندارد	سطح معنی داری
فوتبال	-۰/۲۹۶۳۴	۰/۱۵۰۶۹	۰/۲۰۳
	-۰/۳۷۳۳۶	۰/۱۶۳۹۵	۰/۱۰۶
	۰/۱۰۵۸۱	۰/۱۶۹۸۸	۰/۹۲۵
فوتسال	۰/۲۹۶۳۴	۰/۱۵۰۶۹	۰/۲۰۳
	۶۶۹۷۰	۰/۱۷۰۸۷	۰/۰۰۱
	۰/۱۹۰۵۲	۰/۱۷۶۵۷	۰/۷۰۳
والیبال	-۰/۳۷۳۳۶	۰/۱۶۳۹۵	۰/۱۰۶
	-۰/۶۶۹۷۰	۰/۱۷۰۸۷	۰/۰۰۱
	-۰/۴۷۹۱۷	۰/۱۸۸۰۱	۰/۰۵۵

۰/۹۲۵	۰/۱۶۹۸۸	۰/۱۰۵۸۱	بسکتبال
۰/۷۰۳	۰/۱۷۶۵۷	-۰/۱۹۰۵۲	فوتبال
۰/۰۵۵	۰/۱۸۸۰۱	۰/۴۷۹۱۷	فوتسال والیبال

با توجه به نتایج آزمون و سطح معنی داری، بین دو گروه فوتسال و والیبال تفاوت معنی دار است.

۴-۱۲ نتایج آزمون t مقایسه کارآمدی تیمی بر اساس جنسیت

عوامل	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معنی داری
کارآمدی تیمی	زن	۸۷	۶/۱۶۱۲۰	۰/۶۴۷۵۱	۲/۳۸۸	۰/۱۲۳
	مرد	۲۳۴	۶/۳۳۲۶	۰/۴۸۱۲۹		

با توجه به سطح معنی داری مشاهده شده در جدول ۴-۱۲ تفاوت معنی داری بین کارآمدی تیمی

زنان و مردان مشاهده نشد.

فرضیه پنجم

فرض صفر: بین رضایتمندی بازیکنان تیم‌های ورزشی براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (رشته

ورزشی و جنسیت) تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۳: نتیجه آزمون آنوای یک طرفه در مورد فرضیه پنجم

عوامل	رضایت بازیکنان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
رشته ورزشی	بین گروهی	۵/۵۳۸	۳	۱/۸۶۴	۳/۰۶۶	۰/۰۲۸
	درون گروهی	۱۹۰/۸۶۳	۳۱۸	۰/۶۰۲		
	مجموع	۱۹۶/۴۰۱	۳۲۱			

با توجه به جدول ۴-۱۳، سطح معنی داری آزمون آنوای یک طرفه در عامل «رضایت مندی» در مورد رشته ورزشی کمتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض صفر رد می‌شود. یعنی بین رشته ورزشی گروه مورد بررسی در عامل رضایتمندی بازیکنان تفاوت معنی داری وجود دارد..

برای تعیین اینکه تفاوت مشاهده شده در عامل رضایت مندی میان کدام گروه‌ها بوده، از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد و تمام گروه‌ها به صورت دو به دو با هم مقایسه شدند.

جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد رشته های ورزشی

رشته های ورزشی	میانگین اختلافات	خطای انحراف استاندارد	سطح معنی داری
فوتبال	-۰/۱۳۴۶۲	۰/۱۱۱۴۳	۰/۶۲۲
فوتسال	۰/۲۴۶۳۱	۰/۱۲۱۲۳	۰/۱۷۹
والیبال	۰/۰۰۰۱۳	۰/۱۲۵۶۲	۱/۰۰۰
بسکتبال	۰/۱۳۴۶۲	۰/۱۱۱۴۳	۰/۶۲۲
فوتسال	۰/۳۸۰۹۳	۰/۱۲۶۳۵	۰/۰۱۵
والیبال	۰/۱۳۴۷۵	۰/۱۳۰۵۶	۰/۷۳۱
بسکتبال	۰/۱۳۴۶۲	۰/۱۱۱۴۳	۰/۶۲۲
فوتبال	-۰/۲۴۶۳۱	۰/۱۲۱۲۳	۰/۱۷۹
فوتسال	-۰/۳۸۰۹۳	۰/۱۳۰۵۶	۰/۰۱۵
بسکتبال	-۰/۲۴۶۱۸	۰/۱۳۹۰۲	۰/۲۸۹
بسکتبال	-۰/۰۰۰۱۳	۰/۱۲۵۶۲	۱/۰۰۰
فوتبال	-۰/۱۳۴۷۵	۰/۱۳۰۵۶	۰/۷۳۱
فوتسال	۰/۲۴۶۱۸	۰/۱۳۹۰۲	۰/۲۸۹
والیبال	۰/۲۴۶۱۸	۰/۱۳۹۰۲	۰/۲۸۹

--	--	--	--

طبق نتایج بدست آمده در جدول ۴-۱۴ در عامل رضایت، بین رشته های فوتسال و والیبال تفاوت معنی داری وجود دارد ($P < 0/05$)

نتایج تحلیل آزمون لون نشان داد که واریانس رضایتمندی ورزشکاران تحت بررسی در دو گروه زن و مرد برابر نیست. بنا براین از آزمون غیر پارامتریک یو مان ویتنی استفاده شد.

جدول ۴-۱۵ نتایج آزمون لون در رضایتمندی ورزشکاران زن و مرد تحت بررسی

عامل	جنسیت	تعداد	F	سطح معنی داری
رضایتمندی	زن	۸۷	۵/۰۹۲	۰/۰۲۵
	مرد	۲۳۴		

۴-۱۶ نتایج آزمون یومان ویتنی مقایسه رضایتمندی زنان و مردان تحت بررسی

عوامل	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه ها	مجموع رتبه ها	آزمون یو مان ویتنی		
					U	Z	Sg
رضایتمندی	زن	۸۷	۱۴۸/۶۱	۳۸۷۵۱/۵۰	۹۱۰/۱/۵	-۱/۴۵۸	۰/۱۴۵
	مرد	۲۳۴	۱۶۵/۶۰	۱۲۹۲۹/۵۰			

با توجه به نتایج آزمون بین عامل رضایتمندی در زنان و مردان تحت بررسی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه ششم:

فرض صفر: بین تعامل مربی- ورزشکار براساس برخی ویژگی های جمعیت شناختی (رشته ورزشی و جنسیت) تفاوت معنی داری وجود ندارد.

نتایج تحلیل آزمون لون نشان داد که واریانس رضایتمندی ورزشکاران تحت بررسی در دو گروه زن و مرد برابر نیست. بنا براین از آزمون غیر پارامتریک یو مان ویتنی استفاده شد.

۱۷-۴ نتایج آزمون لون در گروه های تحت بررسی

عوامل	جنسیت	تعداد	F	سطح معنی داری
تعامل ورزشکار-مربی	زن	۸۷	۱۳/۳۳۸	۰/۰۰۱
	مرد	۲۳۴		

۱۸-۴ نتایج آزمون یومان ویتنی مقایسه تعامل ورزشکار مربی زنان و مردان تحت بررسی

عوامل	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه ها	مجموع رتبه ها	یو مان ویتنی		
					U	Z	Sg
تعامل مربی ورزشکار	زن	۸۷	۱۴۳/۴۶	۱۲۴۸۱/۰۰	۸۶۵۳	۲/۰۷۱	۰/۰۳۸
	مرد	۲۳۴	۱۶۷/۵۲	۳۹۲۰۰/۰۰			

نتایج آزمون یو مان ویتنی نشان داد که بین دو گروه زن و مرد در تعامل تفاوت معنا داری وجود دارد.

فصل پنجم:

بحث و نتیجه گیری

۵-۱ مقدمه

در این فصل ابتدا به طور اجمالی طرح پژوهشی، مبانی نظری، پیشینه و نتایج پژوهش مرور شده است. سپس یافته‌های پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفته و در پایان پیشنهادهای کاربردی برای مربیان، مدیران و همچنین پیشنهاداتی برای مطالعات آینده ارائه شده است.

۵-۲ خلاصه پژوهش

ورزشکاران، بهره‌مندان و تولیدکنندگان اصلی ورزش را در بخشی از سازمان ورزشی تشکیل می‌دهند و از هر جنبه، نقش اساسی در توفیق یا کامیابی اهداف سازمانی تیم‌های ورزشی دارند. بنابراین، باید به نگرش‌های این نیروی انسانی مهم توجه زیادی شود [۸].

توجه به متغیرهای مرتبط با عملکرد ورزشکاران می‌تواند نتایج سودمندی داشته باشد. مؤلفه‌های مهمی وجود دارد که با عملکرد ورزشکاران ارتباط دارند یکی از این مؤلفه‌ها رضایت ورزشکار است [۳۶].

بررسی جنبه‌های مختلف رضایت مندی ورزشکاران در ارتباط با تجارب ورزشی برای شناخت بخشی از احساسات و نگرش‌های آن‌ها مفید است [۸]. رضایت ورزشکار به عوامل متعددی بستگی دارد که چه در تئوری و چه در عمل، شناخت آن برای مدیریت نقش بسیار مهمی دارد [نقل از ۱۷].

تأمین رضایت ورزشکار، کلید اصلی سازماندهی اثر بخش تمرینات و مسابقه ورزشی و متغیری مهم در سلامت روانی و کارآیی ورزشکار است [۹]. رضایت ورزشکار باید یکی از اهداف اساسی برنامه‌های ورزشی باشد. لازم است که مربیان و مدیران ورزشی به ایجاد تجارب خوشایند و رضایت بخش اهتمام ورزند [۹].

به طور کلی بیشتر تحقیقات در زمینه‌ی رضایت مندی، به رضایت شغلی مربیان ورزشی مربوط است و تحقیقات اندکی در خصوص رضایت مندی ورزشکاران انجام شده است [نقل از ۳]. ولی به دلیل اهمیت این موضوع، در مدل چند بعدی رهبری چلادورای، رضایت اعضای گروه یکی از پیامدها محسوب می‌شود. براساس این مدل هرگاه مربی محیط مناسبی را فراهم نماید و نیازها و علایق

ورزشکاران را در نظر بگیرد، عملکرد تیمی و انفرادی و همچنین رضایت مندی ورزشکاران به بالاترین سطح خود می‌رسد [نقل از ۱۷].

عوامل زیادی در رابطه با پیش‌بینی کننده رضایت ورزشکار هستند. از این عوامل می‌توان به تعامل مربی - ورزشکار اشاره کرد [۶۱]. تعامل مربی - ورزشکار اهمیت فوق العاده‌ای در پویایی تیم و گروه در ورزش دارد. زیرا در صحنه فرایندهای گروهی اثر فراگیری بر تعداد متغیرهای درون فردی از قبیل، یکپارچگی، همکاری، تلاش و انگیزه دارد. در نتیجه این فرایند هم برون دادهای فردی مانند رضایت و عملکرد و هم برون دادهای گروهی مانند استحکام تیم و بهره‌وری عملکرد را تداوم می‌بخشد [نقل از ۳۲].

تحقیقاتی که در مورد رابطه بین تعامل مربی - ورزشکار و رضایت مندی ورزشکاران دیده شده است، رابطه مثبت و معناداری را بین تعامل مربی - ورزشکار و رضایت مندی ورزشکار گزارش کرده‌اند [نقل از ۴۵]. بسیار مشاهده می‌شود با وجود این که تیم‌های ورزشی از مربیان مجرب و بازیکنان نخبه و ماهری استفاده می‌کنند ولی نتایج قابل قبول و عملکرد گروهی مناسبی ندارند. نکته حائز اهمیت این است که عوامل زیادی بر عملکرد گروهی بازیکنان تأثیر می‌گذارد و یکی از این عوامل میزان کارآمدی تیمی در تیم‌هاست. کارآمدی تیمی نشان می‌دهد که اعضای تیم تا چه حد باور دارند که توانایی و مهارت‌های لازم و همچنین گروه، منابع و امکانات کافی برای موفقیت را در اختیار دارند [۵].

تحقیقات در زمینه کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکار کمتر صورت گرفته است ولی پژوهشگران به ارتباط مثبت بین این دو متغیر پی برده‌اند [۵۳، ۴۸]. بیشتر تحقیقات در زمینه رضایتمندی به بررسی اولویت‌های جنبه‌های رضایت مندی، رابطه سبک‌های رهبری، رفتار مربیان، منابع قدرت، درگیری نقش و کارآمدی مربی با رضایت مندی ورزشکاران تمرکز داشته‌اند [۱، ۲، ۳، ۹، ۱۰، ۲۷، ۲۸، ۳۵، ۴۵، ۴۷، ۴۸، ۵۰، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۷۲].

همانطور که گفته شد تحقیقات اندکی در رابطه با کارآمدی تیمی و رضایت ورزشکار انجام شده است؛ پژوهشگرانی نظیر عبدلی و همکاران (۱۳۹۱) و جووت و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقات خود به

ارتباط مثبت و معنی داری بین کارآمدی جمعی و رضایت ورزشکار دست یافتند [۱۸، ۵۳]. مطالعاتی که تا کنون انجام شده بیشتر در زمینه رضایت مندی شغلی بوده؛ و کمتر به بررسی رضایت ورزشکار آن هم در باشگاه‌های ورزشی پرداخته شده است. با توجه به اهمیت رضایت مندی ورزشکار در عملکرد و موفقیت تیم و این که رضایت ورزشکار دلیلی برای حضور مجدد و مداوم در فعالیت‌های ورزشی است، تحقیق حاضر بر آن شد تا نقش تعامل مربی - ورزشکار در کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکاران زن و مرد مورد را مورد بررسی قرار دهد.

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است و به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز و تکمیل پرسشنامه‌ها از شیوه میدانی استفاده شده است.

کلیه ورزشکاران زن و مرد در رشته‌های والیبال، بسکتبال، فوتسال و فوتبال که مشغول به فعالیت در باشگاه‌های استان خراسان رضوی بودند جامعه آماری پژوهش را شامل می‌شود که با آماري که گرفته شد حدود ۴۵۰۰ نفر بودند. تعداد ورزشکاران در رشته والیبال ۱۰۰۰ نفر، در رشته بسکتبال ۵۰۰ نفر، فوتسال ۱۲۰۰ نفر و فوتبال ۱۸۰۰ نفر بودند. با توجه به جدول مورگان و به نسبت تعداد افراد جامعه در هر رشته، ۳۴۵ نمونه می‌بایست انتخاب کرد. به منظور جلوگیری از ریزش تعداد پاسخگویان و همچنین پیش‌بینی تکمیل اطلاعات مورد نیاز بر اساس برآورد نمونه، تعداد ۳۸۰ پرسشنامه به صورت تصادفی خوشه‌ای در باشگاه‌های استان خراسان رضوی توزیع شد، که پس از جمع آوری اطلاعات و حذف پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص، ۳۲۱ پرسشنامه سالم دعوت شد که ۵۹ نفر در رشته بسکتبال، ۶۶ نفر در رشته والیبال، ۸۸ نفر در رشته فوتسال و ۱۰۸ نفر در رشته فوتبال، به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند و همان به عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شد.

ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش شامل سه پرسشنامه تعامل مربی - ورزشکار و کارآمدی تیمی و رضایت مندی ورزشکاران بود که پایایی این پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگران مختلف تأیید شده بود. بعد از مراجعه به اداره ورزش و جوانان و هماهنگی با هیئت‌های مورد نظر و کسب اطلاعات

در خصوص باشگاه‌های فعال استان و زمان تمرین تیم‌ها؛ با همکاری مربیان و بازیکنان، در مدت ۴ ماه پرسشنامه‌ها توزیع و جمع‌آوری شدند. پرسشنامه تعامل مربی - ورزشکار؛ پرسشنامه کارآمدی تیمی شامل ۵ خرده‌مقیاس توانایی، اتحاد، ثبات، آمادگی و تلاش و پرسشنامه رضایت مندی ورزشکار شامل چهار خرده‌مقیاس رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از رفتار و تعامل مربی و رضایت از آموزش و تمرین بودند. براساس مطالعه راهنما روی ۳۰ نفر از نمونه تحقیق، میزان ثبات درونی یا پایایی کلی پرسشنامه تعامل مربی- ورزشکار $\alpha = 0.89$ و برای پرسشنامه کارآمدی تیمی $\alpha = 0.97$ و برای پرسشنامه رضایت مندی ورزشکار $\alpha = 0.88$ محاسبه شد.

فرضیات پژوهش با آزمون‌های ضریب همبستگی، آزمون کروسکال والیس، آنوای یک طرفه، آزمون تعقیبی توکی و رگرسیون چندگانه، در سطح معنی‌داری ($P \leq 0.05$) تجزیه و تحلیل شدند.

توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی نشان داد که ۷۲/۸۹ درصد آزمودنی‌ها مرد (۲۳۴ نفر) و ۲۷/۱۰ درصد زن (۸۷ نفر) بودند. یافته‌ها نشان دادند بین تعامل مربی - ورزشکار و رضایت مندی ورزشکار و همچنین بین کارآمدی تیمی با رضایت مندی ورزشکار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و هر دو عامل کارآمدی جمعی و تعامل بر رضایت ورزشکاران مؤثر هستند. اما ضریب تأثیر کارآمدی ۰/۶۵/۱ و تعامل ۰/۳۲/۹ می‌باشد.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی بین تعامل مربی - ورزشکار با کارآمدی تیمی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود داشت. نتایج رگرسیون خطی نشان داد تعامل مربی-ورزشکار و کارآمدی تیمی پیش‌بینی‌کننده رضایت‌مندی ورزشکاران می‌باشند.

نتایج حاصل از آزمون آنوا نشان داد تفاوت معنی‌داری بین رضایت مندی بازیکنان براساس رشته ورزشی با رضایت مندی ورزشکاران وجود دارد ولی براساس جنسیت تفاوت معنی‌داری یافت نشد. برای تعیین این تفاوت مشاهده شده در عامل رضایت مندی میان کدام گروه‌ها بوده از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که در عامل رضایت، بین رشته‌های فوتسال و والیبال تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($P \leq 0.05$).

۵-۳ بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر ارتباط مثبت و معنی دار بین تعامل و رضایت مندی ورزشکار به دست آمد، این یافته به نحوی با نتایج تحقیقات اسپینک، نیکل، ویلسون و اودناکون (۲۰۰۸)، دی بکر و همکاران (۲۰۱۰)، النور مارتین، جودی گود (۲۰۱۳)، مولن و همکاران (۱۳۹۲)، محدث (۱۳۸۹)، ایمانپور (۱۳۸۹)، هوپ آرجونس (۲۰۰۶)، کارن واسپینگ (۱۹۹۳)؛ که رابطه مثبت و معناداری را بین تعامل و رضایت مندی ورزشکار گزارش کرده اند [۲۷، ۳، نقل از ۴۵].

در این پژوهش کارآمدی جمعی با رضایت مندی ورزشکار ارتباط مثبت و معنی دار دارد، به عبارتی تیم‌هایی که از کارآمدی جمعی بالاتری برخوردارند به احتمال فراوان از رضایت مندی بالاتری نیز برخوردار خواهند بود. نتایج این تحقیق با پژوهش عبدلی و همکاران در سال ۱۳۹۱ که نتایج تحلیل‌ها نشان دادند که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن در سطح $P \leq 0.05$ رابطه مثبت معنی داری دارد همخوانی دارد. پژوهش جووت و همکاران در سال ۲۰۱۲ با هدف بررسی اینکه آیا کارآمدی جمعی می‌تواند در ارتباط بین (الف) رابطه مربی، ورزشکار و رضایت ورزشکار و (ب) انسجام تیم و رضایت ورزشکار واسطه باشد؛ نتایج حاصل از یک سری تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد همه ابعاد کارآمدی جمعی دارای ظرفیت برای توضیح ارتباط بین کیفیت رابطه مربی، ورزشکار و رضایت ورزشکار و همچنین بین انسجام تیم و رضایت ورزشکار، وحدت، آماده سازی، و توانایی را دارد و ابعاد خودکارآمدی جمعی بهترین واسطه بودند.

این موضوع نشان می‌دهد داشتن مهارت برای اعضای تیم و منابع کافی برای تیم برای رسیدن به موفقیت کافی نیست، بلکه این ویژگی‌ها و مهارت‌ها و منابع مختلف می‌بایست تکمیل کننده و همسو با یکدیگر باشند و منجر به هم افزایی در تیم شوند [۵]، بنابراین مربیان باید با شناسایی و تقویت عواملی که روی کارآمدی جمعی تأثیر گذار است، باور و تصور اعضای تیم را نسبت به توانایی‌های تیم افزایش دهند و رضایت مندی که از عوامل مهم و تأثیرگذار در تعهد ورزشکاران و مشارکت مستمر آن‌ها در فعالیت‌ها و رقابت‌های ورزشی (سایبانی و همکاران، ۲۰۱۳)، هویت ورزشی (بورنز و همکاران،

۲۰۱۲) و عملکرد (تئودوراسکی، ۱۹۹۵) و اثر بخشی تیم‌های ورزشی (فانگ، ۲۰۱۴) است، حاصل شود [۵۹، ۷۸، ۷۳، ۶۳].

در این زمینه تحقیقات اندکی یافت شد به طوری که تحقیقات موجود بر ارتباط کلی بین این دو متغیر اشاره داشته ولی ابعاد رضایت مندی را در نظر نگرفته اند. این نتیجه بر لزوم توجه بیشتر و دقیق‌تر بر ارتباط بین کارآمدی جمعی و ابعاد رضایت مندی ورزشکار تأکید دارد.

در این پژوهش بین متغیر تعامل و رضایت مندی رابطه مثبت و معنی داری حاصل شد که با نتایج پژوهشگرانی مانند؛ روناین (۲۰۰۴)، فیلیپ هیوز و همکاران (۲۰۰۷)، حسینی (۱۳۸۷)، هیوزجین و همکاران (۲۰۰۶)، پاسکویچ و همکاران (۱۹۹۹)، مختاری و همکاران (۲۰۱۳)، رمضان زاده و همکاران (۲۰۰۹)، کوزاب استیفن و مک دائل جاستین (۲۰۰۰)، بخششی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد. روناین (۲۰۰۴)، در مطالعه خویش نشان داد که ارتباط معنی داری بین تعامل و کارآمدی جمعی در ابتدای فصل و به خصوص در انتهای فصل وجود دارد. در تحقیقی که توسط فیلیپ هیوز و همکاران در سال ۲۰۰۷ انجام شد کارآمدی جمعی در ابتدای فصل به طور مثبت کشش فردی به گروه، تکلیف میان فصل ر پیش‌بینی می‌کند. حسینی (۱۳۸۷)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین خود کارآمدی تیمی با تعامل تیمی پرداخت. نتایج تحقیق آشکار ساخت که بین خود کارآمدی تیمی و تعامل رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. پاسکویچ (۱۹۹۹) و همکاران در پژوهش خود به وجود رابطه‌ی مثبت بین ابعاد کارآمدی تیمی با تعامل تیمی پی بردند. مختاری و همکاران در پژوهش خود در سال ۲۰۱۳ نشان دادند که تعامل گروهی رابطه مثبت و معنی داری با اثر تاکتیکی، تحریک، کارآمدی شخصی، کارایی، توانایی، پایداری، تلاش، آمادگی، همبستگی و کارآمدی تیمی دارد. در پژوهشی که توسط کوزاب، استیفن و مک دائل و جاستین در سال ۲۰۰۰ با عنوان بررسی ارتباط بین تعامل و کارآمدی تیمی در تیم راگی انجام شد؛ نتایج حاکی از این بود که معیارهای تعامل وظیفه ای پیش‌بینی کننده‌ی قوی تری نسبت به معیارهای تعامل اجتماعی برای کارآمدی تیمی بودند. در پژوهش

بخششی و همکاران که در سال ۱۳۹۱ انجام شد نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد کارآمدی مربیگری می‌تواند تعامل گروهی تیم‌های والیبال را پیش‌بینی کند.

با توجه به اینکه یکی از عوامل مهم و تأثیر گذار بر کارآمدی تیمی، تعامل مربی - ورزشکار می‌باشد، رابطه‌ی بین تعامل و کارآمدی جمعی یک رابطه‌ی دوطرفه است و به همین علت است که ذاکارو و همکاران (۱۹۹۵) گزارش نمودند که تعامل در نتیجه کارآمدی تیمی به وجود می‌آید و سطوح آن دستخوش تغییر می‌گردد و همچنین برخی پژوهشگران گزارش نموده اند که اعتقاد بازیکنان به توانایی‌ها و شایستگی‌های گروه، خود باعث افزایش جذب افراد به گروه و در نتیجه افزایش تعامل می‌گردد [۵]. بنابراین مربیان باید زمان بیشتری برای تمرین تیم‌ها در نظر بگیرند تا از این طریق سطح تعامل در بین اعضای تیم را افزایش داده و روحیه و کار تیمی را تقویت کنند و علاوه بر این با تشویق و ترغیب لفظی بازیکنان ادراک آنان از توانایی‌هایشان را افزایش دهند و باعث افزایش انسجام و کارآمدی تیمی در تیم شوند.

نتایج این تحقیق نشان داد بین کارآمدی تیمی با رشته ورزشی و جنسیت بازیکنان تفاوت معنی داری مشاهده نشد که با پژوهش حسینی (۱۳۸۷)، که نشان داد رابطه‌ی معنی داری بین رشته ورزشکاران با کارآمدی جمعی وجود ندارد، همخوانی دارد [نقل از ۳۰].

نتایج این پژوهش نشان داد تفاوت معنی داری بین رضایت مندی بر اساس رشته ورزشی و جنسیت ورزشکاران وجود دارد. همخوان با این نتایج؛ تحقیق ایپین مورتی (۲۰۰۶) بود که نشان داد بین ویژگی‌های جمعیت شناختی (مدت ورزش منظم) و رضایت مندی بازیکنان تفاوت معناداری وجود ندارد [۷۹]، و تحقیق نوروزی و همکاران (۱۳۹۲) که در پژوهش خود نشان دادند بین ویژگی‌های جمعیت شناختی وضعیت شغلی، سابقه‌ی قهرمانی و نوع حضور در تیم با رضایت مندی بازیکنان رابطه‌ی معناداری مشاهده نمی‌شود و بین سطح تحصیلات با رضایت مندی ورزشکاران رابطه معنی داری وجود دارد [۱۰] نیز همخوان است.

از آنجا که تحقیقات اندکی در مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی و رضایت مندی بازیکنان وجود دارد، این نتیجه تحقیق که بین رشته ورزشی با رضایت مندی بازیکنان تفاوت معناداری وجود دارد ممکن است به احتمال زیاد ناشی از آشنایی بیشتر افراد با هم و ارتباط دوستانه‌تر با مربی و با دیگر اعضاء که در نتیجه گذشت زمان و تعامل بیشتر افراد با یکدیگر حاصل می‌شود و عادت کردن به شرایط و وضعیت موجود می‌باشد.

۴-۵ نتیجه‌گیری کلی

به طور کلی می‌توان گفت بی توجهی به رضایت مندی بازیکنان می‌تواند منجر به عملکرد ضعیف تیم و نهایتاً شکست آن شود. لذا شناخت رفتارهایی که در افزایش رضایت مندی بازیکنان مؤثر واقع شود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۲].

به صورت کلی می‌توان گفت تعامل مربی - ورزشکار عاملی مهم و پیش‌بینی کننده در رضایت مندی و کارآمدی تیمی ورزشکاران هستند. از آنجا که رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی است، بدون رضایت، ورزشکاران بدنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. از این رو مربیان باید در جهت افزایش رضایت مندی در بازیکنان بکوشند. نتایج این مطالعات مربیان را قادر می‌سازد تا توجه خود را بیشتر روی فعالیتها یا وظایفی که باعث افزایش تعامل، کارآمدی تیمی و در نهایت رضایت مندی ورزشکار می‌شود متمرک کنند، که تمام این فاکتورها ممکن است به صورت مستقیم یا غیر مستقیم اثر بخشی و موفقیت و پیروزی تیم را پیش‌بینی کنند. به هر حال مدیران و مربیان تیم‌ها باری اینکه عملکرد تیم‌ها به صورت مؤثرتری تضمین شود باید روی تعامل، کارآمدی تیمی و ورزشکاران متمرکز شوند. آنها لازم است تا یک سری فعالیتها و موضوعهایی را طراحی کنند که بتواند به بهبود فاکتور مهم و تأثیر گذار نقش تعامل مربی - ورزشکار در رضایت مندی و کارآمدی بازیکنان و در نهایت عملکرد موفق تیم‌ها کمک کند.

۵-۵ پیشنهادهای پژوهش

در این قسمت پیشنهادهای نتایج پژوهش در دو بخش پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی ارائه می‌شود.

۵-۵-۱ پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج تحقیقات پیشین که نشان می‌دهد رضایت مندی بازیکنان بر موفقیت و پیروزی تیم تأثیر می‌گذارد و نتایج این تحقیق که نشان می‌دهد تعامل مربی - ورزشکار رضایت ورزشکاران را پیش‌بینی می‌کند، پیشنهاد می‌شود مربیان صرفاً بر پیروزی تیم تأکید نداشته باشند و بر سایر عوامل مؤثر در پیروزی تیم متمرکز شوند تا علاوه بر موفقیت تیم به رضایت ورزشکار نیز منجر شود.

- با استفاده از نتایج این تحقیق که نشان داد کارآمدی جمعی و تعامل، رضایت مندی بازیکنان را پیش‌بینی می‌کند هر چه قدر مربیان بتوانند باور اتحاد ورزشکاران را افزایش دهند و در مقابل حریف قوی آنها را از نظر روانی آماده کنند ورزشکاران راضی تری خواهند داشت.

- با توجه به این که کارآمدی تیمی بر رضایت ورزشکاران تأثیر گذار است در انتخاب و گزینش بازیکنان به مربیان پیشنهاد می‌شود تا علاوه بر اهمیت دادن به شرایط جسمانی و اجرای مهارت‌ها، به ویژگی‌های روانی و شخصیتی افراد نیز توجه داشته باشند.

- با توجه به این که رابطه مثبت و معنی داری بین تعامل و کارآمدی تیمی وجود دارد به مربیان پیشنهاد می‌شود از طریق اختصاص دادن زمان بیشتر برای تمرین تیم‌ها، سطح تعامل بین اعضای تیم را افزایش دهند و روحیه و کار تیمی را افزایش دهند و باعث افزایش کارآمدی تیمی شوند.

- با توجه به اهمیت فرایندهای تیمی در رضایت مندی ورزشکاران پیشنهاد می‌شود که مربیان با جذب و انتخاب افراد مستعد به لحاظ ویژگی، استعداد و توانایی‌هایشان و با ایجاد آرایش تیمی مطلوب در جهت هماهنگ کردن استعدادهای مختلف در تیم که در نهایت سبب موفقیت در مسابقات می‌شود، رضایت مندی ورزشکاران را تأمین کنند.

۵-۵-۲ پیشنهادهای پژوهشی

✓ بررسی رابطه‌ی بین ابعاد کارآمدی تیمی با رضایت مندی ورزشکاران؛

✓ بررسی رابطه ابعاد تعامل با رضایت مندی ورزشکاران؛

✓ بررسی تأثیر رضایت مندی ورزشکار روی اثر بخشی تیم‌ها؛

منابع

۱. کشاورزی م. و آریاپور س (۱۳۸۸) "بررسی رابطه ابهام نقش با رضایت ورزشی بازیکنان فوتبال کرمانشاه" همایش سلامت روانشناختی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.
۲. بهرامی ش. زردشتیان ش. و نوروزی سید حسینی ر، (۱۳۹۰) "اثر سبک رهبری مربیان بر جو انگیزشی و رضایت مندی بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان ایران" دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال اول، شماره ۲ (۱۸ پیاپی).
۳. محدث ف. رضانی ر، خبیری م. و کاظم نژاد ا، (۱۳۸۹) "سبک رهبری مربیان و رضایتمندی ورزشکاران حرفه‌ای ایران" پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۹، ۱۳۸-۱۲۵.
4. Oliver E. J., Hardy H., Markland D., (2010), " Identifying important practice for the development of high – level youtgh athletes exploring the prespectives of elite coaches". Journal of Psychology of sport and Exercise.
۵. مختاری ه. (۱۳۹۱)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه سبک رهبری مربیان با کارآمدی جمعی تیم‌های فوتبال لیگ برتر خراسان رضوی ۹۱-۹۰"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد
6. Ditmars S., (2013), "The relationship between self-efficacy, collective efficacy and sport performance in men's and women's ice hockey goaltender teams"
7. GACAR A., (2013), "Investigation of Team Cohesion of the Turkish Professional Handball Player". Australian Journal of Basic and Applied Sciences. () (2), 606-611.
- 8- Chelladurai P., Riemer H.A., (1997), " A Classification of Athlete Satisfaction", Journal of Sport Management, (11), 133-159.
۹. معماری، ژ. و عبداللهی، م. و اصغری، م. (۱۳۹۲) تعیین و مدلسازی عوامل تعیین کننده رضایت مندی افراد در مجموعه های خصوصی ورزشی-تفریحی

۱۰. نوروزی سید حسینی ر. کوزه چیان ه. هنری ح. و نوروزی سید حسینی ا، (۱۳۹۲) "ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایتمندی جودوکاران نخبه ایران" نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۷، ۱۷۳-۱۹

۱۱. موسوی، س. و نونزاد، س. (۱۳۸۸، بهار). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت مندی (الگوی جدید) (مطالعه موردی: صنایع الکترونیک و گوشی تلفن همراه نوکیا)

۱۲. قلی زاده، ح. و اجاقی، ع. و حکمتی، ع. و پیرزاده، ج. (۱۳۸۸). مقایسه رضایت از زندگی دانشجویان ورزشکار با دانشجویان غیر ورزشکار: مطالعه نقش جنسیت.

13. Marcos F. M. L., Miguel P. A. S., Oliva D. S., & Calvo T. G., (2010), "Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport", Journal of sport science and Medicin, (9), 320-325.

۱۴. استونر ج، فریمن ا و گیلبرت د، (۱۳۸۹) "مدیریت: سازماندهی، رهبری، کنترل" ترجمه: علی پارسائیان. سید محمد اعرابی، جلد دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی /

۱۵. انشل مارک اچ، (۱۳۸۰) "روانشناسی ورزشی از تئوری تا عمل" ترجمه سید علی اصغر مسدد.

۱۶. برد ا، (۱۳۷۰) "روانشناسی و رفتار ورزشی" ترجمه حسن مرتضوی، انتشارات دفتر تحقیقات سازمان تربیت بدنی.

۱۷. روح پرور س، (۱۳۹۲)، پایان نامه ارشد: "ارتباط درک از شایستگی مربی و رضایتمندی ورزشکاران"، دانشگاه صنعتی شاهرود.

۱۸. عبدلی ب، (۱۳۸۴) "مبانی روانی-اجتماعی تربیت بدنی و ورزش" تهران: بامداد

۱۹. جاریوس م، (۱۳۸۸) "روانشناسی ورزش" ترجمه نور علی خواجهوند، انتشارات دستان

۲۰. وودز ب، (۱۳۸۶) "روانشناسی ورزشی" مترجم: فتح اله مسیعی، تهران: انتشارات بامداد کتاب.
۲۱. ایمانپور ف، کشتی دار م، خامسان ا، و خوشبختی ج، (۱۳۸۹) "تأثیر برنامه‌های آماده سازی معلمان ورزش در ایجاد رضایت و انسجام تیمی دانش آموزان دختر تیم‌های والیبال مقطع متوسطه شهر بیرجند"، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۸، ص ۱۴۸-۱۳۳.
۲۲. Mcleod J., Von Treuer K., (2013), "Towards a Cohesive Theory of Cohesion International Journal of Business and Social Research, 3(12),1-11.
۲۳. رابرتس، گلین س، اسپینک، گوین س، پمبرتن، سینتیال، (۱۳۸۲) "آموزش روانشناسی ورزش: راهنمای عملی برای درک مفاهیم اساسی روانشناسی ورزش" ترجمه محمد کاظم واعظ موسوی، معصومه شجاعی تهران: رشد.
۲۴. آیز و همکاران، (۱۳۸۱) "مدیریت و امور اجرایی در ورزش" مترجم نور علی خواجهوند و ارسلان ایرجی راد، تهران، انتشارات کوثر.
۲۵. مرادی م، (۱۳۸۳)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان و انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور"، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۲۶. رابرتس، گلین، کوین، اسپینک، پمبرتن، سینتیال، (۱۳۸۸) "آموزش روان شناسی ورزش" ترجمه محمد کاظم واعظ موسوی و معصومه شجاعی، انتشارات رشد، تهران.
۲۷. بهلکه ط. تجاری ف. قوجق ع، (۱۳۹۲) "بررسی ارتباط بین ابهام نقش، انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران بسکتبالیست" مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۰، ص ۱۴۹-۱۵۸.
۲۸. Nazarudin M. N. B. H., Fauzee M. S. O., Jamalis M., Geok S. K. and Din A., (2009), "Coaching leadership style and thlete satisfactions among Malaysian university basketball team", Research Journal of International Studies Issue 9.

29. Riemer H. A., Chelladurai P., (2002), "Manual for the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ)", University of Regina Canada.

۳۰. رحمان پور ع، (۱۳۹۰)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه بین منابع قدرت مربیان با انسجام تیمی در تیم‌های ورزشی استان خراسان جنوبی"، دانشگاه فردوسی مشهد.

۳۱. آسو آ، سپو، هتفیلد، براد، (۱۳۷۲) "روان شناسی ورزش با رویکرد روانی، اجتماعی" ترجمه رضا فلاحی، محسن حاجیلو. تهران: سازمان تربیت بدنی، معاونت امور فرهنگی و آموزش دفتر تحقیقات و آموزش.

۳۲. وحدانی م. شیخ یوسفی ر. محرم زاده م. حسینی کشتان م. جلیلود ج، (۱۳۹۱) "رابطه سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های حاضر در دهمین دوره المپید ورزشی دانشجویان پسر کشور (۱۳۸۹)" دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال دوم (دهم پیاپی)، شماره ۳ (۱۹ پیاپی).

33. Peters M., (2013), "The Relationship between Self-Rated Athlete Leadership Characteristics, Self-Constraint, and Team Cohesion" Electronic These and Dissertations, Paper 4857.

۳۴. رضانی نژاد ر. حسینی کشتان م. بنار م. محدث ف، (۱۳۸۹) "رابطه سبک‌های مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم‌های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه‌های آزاد اسلامی" مدیریت ورزشی، شماره ۶، صص ۲۹-۴۶.

۳۵. اردشیری، مرزبان، (۱۳۸۸)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه بین درگیری نقش (ابهام نقش، پذیرش نقش و رضایت نقش) با انسجام تیمی و رضایت فوتبالیست‌های شرکت کننده در نهمین المپیدورزشی"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

۳۶. نبوی رضوی، (۱۳۷۹)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه اثر بخشی مدیران مدارس متوسطه

شهر تهران با انواع قدرت از دیدگاه دبیران"، دانشگاه تربیت معلم.

۳۷. شمسایی ن. خانی ن. و یوسفی ب، (۱۳۸۸) "رابطه بین ابعاد رفتار رهبری مربیان با انسجام

گروهی و عملکرد تیم‌های حاضر در مسابقات لیگ برتر فوتبال نوجوانان ایران" پژوهش در علوم

ورزشی، شماره ۲۲، صص ۱۵۱-۱۳۱.

۳۸. Nascimento Junior, J. R. A. D., Balbim, G. M., & Vieira, L. F. (2013). Coesão de grupo em equipes adultas de voleibol do estado do Paraná. *Psicologia: teoria e prática*, 15(1), 105-115.

39. Parenti C., (2010) "exploring leadership behavior and satisfaction in NCAA division basketball programs NASSM (2008)

40. Carron A.V., Bry., Eys M. A., (2002), "team cohesion & team Success in sport. *Journal of sport Science*," 20(2)' 119-126

41. Carron A.V., (2002) "cohesion and performance in sport" *Journal of sport & Exercise Psychology*' (24) 168-188.

42. Grieve F.G.' Whelen J.P.' & Meyers A. W.' (2000)' An experimental examination of cohesion- Performance relationship in an interactive team sport" *Journal of Applied Sport psychology*' 12(2)' 219-235

43. Boone K. S.' Beitel p.A.' & Kuhlman J. S.' (1997)' "The effects of the win\loss record on cohesion." *Journal of sport Behavior*' 125-234

44. Prapavessis H.' & Carron A.V.' (1996)' "The effect of group cohesion on competitive state anxiety" *Journal of sport and Exercise psychology*' (18)'

45. Eys M.A, Loughhead T .M., Hardy, James. (2007), "Athlete leadership and satisfaction in interactive sport teams", *Psychology of sport and exercise*, (8), 281-296

46. Martens R., & Peterson J. A., (1991), "Group cohesiveness as a determinant of success & member satisfaction in team performance" , *International Review of sport Sociology*, (6), 49-61

47. Hasani Sangani A. R., Sardar M., & Mozafar Y., (2013), "The Relationship Between Leadership Style of Coaches And Collective Efficacy Of Players In football Teams Of Khorasan Razavi Premier League" , *Asian journal of social sciences & humanities*, 2(4), 86-93

۴۸. عبدلی ج. احمدی س. عیسی زادگان ع. غلامی م. ت. امانی ج. (۱۳۹۱) "رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم" فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۰، صص ۱۰۵-۱۲۴

۴۹. Ramzaninezhad R., Hoseini keshtan M., Dadban shahamat M., shafiee kordsholi SH., (2009), "The relashenship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball team", Brazilian journal of biomotricity, v.3, n.1, 31-39.

50. Mokhtari P., Mashhodi S., & Rahmati H., (2013), "The relationship between coaching efficacy, collective efficacy, and group cohesion among pro-league and first division female futsal teams", European journal of Experimental Biology, 3(2), 316-321.

51. Francisco M., Leo pedro A., sanchez M., David sanchez O., Amado D., Calvo T., (2013), "Analysis of Cohesion and Collective Efficacy profiles for the performance of Soccer Player" Journal of Human Kinetics volume 39/2013, 221-229 DOI:10.247/hukin-2013-0085.

52. Montejano A. A., (2013), "Evalaution of the Impact of A Brief Intervention on perceptions of collective Efficacy in Club sport teams" California State University, fresno, Dept. of Kinesiology.

53. Jowett S., shanmugam v., & Caccoulis S., (2012), collective efficacy as a mediator of the association between interpersonal relationship and athlete satisfaction in team sport", International Jornal of Sport and Exercise Psychology, 10(1), 66-78.

54. Heuze J. P., bosselut G., Thoomas J. P., (2007), "should the coaches of elite female handball teams, focus on collective efficacy or group cohesion the sport".

55. Heuze J. P., Raimbuult N., fontayne P., (2006), "The relationship between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects". Journal of sports Sciences, January 2006 pages 59-68

56. Ronayne Lindsay. S., (2004), "Effects of coaching Behaviors on Team dynamics:how coaching behavior Influence Team Cohesion and collective efficacyover the course of season", Miami university. Oxford.oh.

57. Kozob S.,& McDonnell J., (2000), " Exploring The relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams", Journal of sport Behavior.

58. Paskevich D. M., Brawley L. R., Dorsch K. D., & Widmeyer W. N., (1999), " The relationship between cohesion and collective efficacy: Conceptual and measurement issues" Group Dynamics: Theory, Research and practice, 3(3), 210.

59. Saybani H., Yosof a., Soon C., Hassan A., & Zardoshtian S., (2013), "Athletes satisfaction as mediator of Transformational leadership Behaviors of coaches and football players, sport Commitment Relationship", World Sciences Journal, 21(10), 1475-1483

۶۰ مرادی ح. کوزهچیان ه و احسانی م، (۱۳۹۲) " رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هند بال بانوان ایران" مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، صص ۲۱-۳۸.

۶۱. رضایی نژاد ر. همتی نژاد م ع. جرعه نوش ر. و محدث ف، (۱۳۹۰) "مقایسه اولویت جنبه‌های رضایتمندی ورزشکاران" نشریه المپیک، سال نوزدهم، شماره ۱۷، صص ۳-۷.

۶۲. نوروزی سیدحسینی ر. فتحی ح، و صادقی بروجردی س، (۱۳۹۱) " اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایتمندی جودوکاران لیگ برتر ایران" نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۶، صص ۲۰۶-۱۸۹. پ

63. Fung H. P., (2014), " Relationships among Team Trust, Team cohesion, Team satisfaction and Project Team Effectiveness as Perceived by Project Managers in Malaysia", International Journal of Business, Economics and management, 1(1), 1-15.

64. Paradis K. F., & Loughhead T. M., (2012), "Examining the mediating role of cohesion between athlete leadership and athlete satisfaction in youth sport", *International Journal of Sport Psychology*, 43(2), 117.
65. Burns G.N., Jasinski D., Dunn S. C., Fletcher D., (2012), "Athlete identity and athlete satisfaction: The nonconformity of exclusivity", *Personality and Individual Differences*, (52), 280-284.
66. Paradise K., (2010), "Investigating the mediating role of Cohesion in the Relationship between Athlete Leadership and Athlete Satisfaction in Youth Sport", University of Windsor.
67. De Backer & et al., (2010), "Do perceived justice and need support of the coach predict team identification and cohesion? Testing the irrelative importance among top volleyball and handball in Belgium and Norway", *Psychology of Sport and Exercise*. Pp 1-10
68. Rail G., (2007), "perceived role characteristics and executive satisfaction in voluntary sport associations", *Journal of Sport Psychology*, 9, 376-384.
69. Jones H. R., (2006), "The relationships among role involvement, team cohesion, and athlete satisfaction" Doctoral dissertation, University of North Carolina at Greensboro.
70. Spink K. S., Nickel D., Wilson K., & Odnokon P., (2005), "Using a multilevel approach to examine relationship between task cohesion and team satisfaction in elite hockey players", *Small Group Research*, 36(5), 539-554.
71. Cakioglu A., (2003), "Leadership and Satisfaction in Soccer: Examination of Congruence and Player position".
72. Sriboon N., (2001), "coach leadership behaviors, team cohesion, and athlete satisfaction in relation to the performance of athletes in the 1999 Rajabhat Gams".
73. Theodorakis Y., (1995), "Effects of self-efficacy, satisfaction and personal goals on swimming performance", *Sport Psychologist*, (9), 245-245.

74. Williams J. A., Hacker C.M., (1982), “Causal relationships among cohesion, satisfaction and performance in womens intercollegiate field hockey teams”, *Journal of sport psychology*,(4), 324-330.
75. Cook C.W., Hunsaker P.L., and Coffey R.E., (1997), “management and organizational behavior”, McGraw-Hill Companies, Inc.
76. Robbins S.P., and Judge T.A., (2008), “Essentials of organizational behavior” , 9th Edn, pearson, New Jersey:Upper Saddle River.
77. Quick J.C., and Nelson D.L., (2009), “Principles of organizational behavior – realities and challenges”, 6th Edn, South-western:Cengage Learning.
78. Ipinmoroti O.A., (2006), “Exhibition of tranceformational leadership behavior by Nigerian college coaches: effect of athletes satisfaction on individual performances”

پیوست ها

پیوست یک: پرسشنامه ارتباط مربی - ورزشکار

ورزشکار گرامی

با سلام،

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه مناسب بین مربیان و ورزشکاران است. در هنگام پر کردن پرسشنامه نیازی به ذکر نام و نام خانوادگی وجود ندارد، لذا خواهشمند است سؤالات را به دقت خوانده و گزینه مورد نظر را با زدن علامت دایره \bigcirc مشخص فرمایید (شماره ۱ کمترین و شماره ۷ بیشترین درجه است). جواب درست یا غلطی وجود ندارد و نیازی به صرف مدت زمان زیاد روی هر جمله نیست، لذا پاسخی را انتخاب کنید که بیانگر نگرش واقعی شما باشد، زیرا عقیده و نظرات شما در انجام این تحقیق بسیار با ارزش و مفید خواهد بود. توجه داشته باشید اطلاعاتی را که در اختیار ما قرار می دهید به رسم امانت نزد ما نگهداری شده فقط در جهت تحقیقات علمی مورد استفاده قرار می گیرد.

از همکاری شما صمیمانه سپاسگزارم

اطلاعات فردی

۱- جنسیت: <input type="checkbox"/> مرد <input type="checkbox"/> زن	۲- سن: سال
۳- آخرین مدرک تحصیلی: <input type="checkbox"/> دانش آموز <input type="checkbox"/> زیر دیپلم <input type="checkbox"/> دیپلم <input type="checkbox"/> فوق دیپلم <input type="checkbox"/> لیسانس <input type="checkbox"/> فوق لیسانس <input type="checkbox"/> دکتری	
۴- سوابق ورزشی:	
رشته ورزشی: مدت کل فعالیت ورزشی: سال	
۵- آیا سابقه قهرمانی دارید؟ (در صورت داشتن چندین مورد بالاترین مورد را درج فرمایید)	
<input type="checkbox"/> المپیک، بازیهای آسیایی، جهانی، آسیایی <input type="checkbox"/> بین المللی <input type="checkbox"/> کشوری <input type="checkbox"/> استانی	

۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	من با مربی خود احساس نزدیکی و صمیمیت دارم.	۱
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	من نسبت به مربی خود احساس تعهد و مسئولیت دارم.	۲
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	من احساس می‌کنم با مربی خود، زندگی ورزشی‌ام، خوش آتیه و امید بخش است.	۳
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	من مربی خود را دوست دارم	۴
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	من به مربی خود اعتماد دارم.	۵
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	من به مربی خود احترام می‌گذارم.	۶
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	من برای زحماتی که مربی‌ام به خاطر بهبود عملکرد من متحمل شده است، از او قدردانی می‌کنم.	۷
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	هنگامی که مربی‌ام به من آموزش می‌دهد، احساس راحتی می‌کنم.	۸
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	هنگامی که مربی‌ام به من آموزش می‌دهد، از تلاشهای او استقبال می‌کنم.	۹
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	هنگامی که مربی‌ام به من آموزش می‌دهد، مایلیم تا بهترین عملکرد خود را ارائه دهیم.	۱۰
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	هنگامی که مربی‌ام به من آموزش می‌دهد، نحوه برخوردم با او دوستانه است.	۱۱

پرسشنامه کارآمدی جمعی

باور و اعتقاد تیمتان درمورد بازی هایی که پیش رو دارید را چگونه ارزیابی می کنید

اصلاً مطمئن نیستم (۱) تا کاملاً مطمئن هستم (۱۰)

ردیف	تیم ما این توانایی را دارد که	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱	اختلافات را حل کند										
۲	زیر فشار فعالیت کند										
۳	بهتر از تیم حریف انجام وظیفه کند										
۴	آماده باشد										
۵	توانایی های بیشتری نسبت به سایر تیم ها از خود نشان دهد										
۶	متحد باشد										
۷	هنگام بروز موانع از خود مقاومت نشان دهد										
۸	وجدان کاری قوی را به نمایش گذارد										
۹	بدون هیچ گونه استراحتی به بازی خود ادامه دهد										
۱۰	با تمام قابلیت خود بازی کند										
۱۱	بدون حضور بهترین بازیکنانش به خوبی بازی کند										
۱۲	از نظر ذهنی خود را برای رقابت آماده کند										
۱۳	نگرشی مثبت داشته باشد										
۱۴	ماهرانه تر از رقیب انجام وظیفه کند										
۱۵	اشتیاق نشان دهد										
۱۶	بر موانع چیره شود										
۱۷	از نظر بدنی برای رقابت آماده شود										
۱۸	استراتژی های موفقیت آمیز را طراحی کند										
۱۹	روابط اثربخش را حفظ نماید										
۲۰	بهتر از تیم حریف بازی می کند										

پرسشنامه رضایت مندی ورزشکار

سوالات زیر میزان رضایت شما را از جنبه های مختلف تیم ارزیابی می کند

ردیف	رضایت شما اصلاً راضی نیستم (۱) تا کاملاً راضی (۷) هستم	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	از نحوه عملکرد تیم برای بهتر شدن							
۲	از عملکرد کلی تیم در این فصل							
۳	از میزان دستیابی تیم به اهداف خود در این فصل							
۴	از میزان شناخت مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران							
۵	از میزان قدردانی مربی از عملکرد خوب و درست تیم با ورزشکاران							
۶	از میزان وفاداری مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران							
۷	از میزان حمایت مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران							
۸	از میزان رفتار دوستانه مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران							
۹	از کمیت تمرینات مربی برای تیم یا ورزشکاران در طول فصل							
۱۰	از کیفیت تمرینات مربی برای تیم یا ورزشکاران در طول فصل							
۱۱	از میزان آموزش و راهنمایی های مربی برای تیم یا ورزشکاران در این فصل							
۱۲	از آموزش تکنیک های مربی برای پست من در بازی							
۱۳	از آموزش تاکتیک های مربی برای پست من در بازی							
۱۴	از میزان عملکرد خودم برای دستیابی به اهداف در این فصل							
۱۵	از میزان پیشرفت در عملکردم نسبت به فصل گذشته							
۱۶	از میزان پیشرفت من در این فصل							

پیروز و سربلند باشید.

Abstract

The overall objective of this study was to examine the The role of the coach-athlete interaction on team effectiveness and satisfaction of athletes in Razavi khorasan Provinc

The research method was a descriptive and correlational study. The population of the study was all male and female players in volleyball, basketball, football and football playing in Razavi khorasan gyms. According to the target population proportion in different fields, the sample was obtained from Morgan table. For this purpose, 344 questionnaires of individual characteristics, Collective efficacy (Feltz and Lyri, 1998, short et al, 2005) and athlete satisfaction (Riemer & Chelladuri, 1998) were completed.

Finally, 321 questionnaires were analyzed Their face and content validity was confirmed by experts and their reliability. Using Cronbach's alpha, was assessed 0/89 and 0/97 and 0/88, respectively.

For data analysis in this study, the descriptive and inferential statistics were used in a significant level ($P \leq 0.05$). In descriptive statistics the average, frequency tables and standard deviation were used and in inferential statistics the Skewness and kurtosis test for verifying data distribution (normal or abnormal), Correlation test, Uman vitny. One way ANOVA; Turkey's test and regression coefficients were used to answer the research hypotheses. The SPSS version 19 was used for statistical analysis. . The results showed that the interaction between the coach - athlete and athlete satisfaction as well as satisfaction with the effectiveness of team sports there is a significant positive relationship. Moreover, the interaction between the coach - athlete and team effectiveness and a significant positive correlation. According to the results of correlation between demographic characteristics of subjects with variable age interaction coach - athlete, team effectiveness and satisfaction of the players association was not significant. The results showed that the satisfaction of Khorasan Razavi province based sports team sports there is a significant difference.

These results focus on considering the satisfaction of athletes in training programs of trainers. Keywords: **collective efficacy, relationship, athlete satisfact**



University of Shahrood

Faculty of physical education

Title: The role of the coach-athlete interaction on team efficacy and satisfaction of athletes in team sports of Khorasan Razavi

Rasoul Basirat

Supervisor:

Dr. Hassan Bahrololoum

Adviser:

Dr. Seyed reza Hosseininia

September 2015