

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



دانشگاه شمال

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد

رابطه جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان فوتسال

استاد راهنما:

دکتر رحیم رمضانی نژاد

استاد مشاور:

سعید امیرنژاد

نگارش:

مهدی قربانی

مهر ۱۳۸۹

تقدیم به :

پدر و مادر گرامی‌ام که زحمات شبانه روزی‌شان انگیزه بخش تحمل سختی‌ها و دعا‌های خالصانه‌شان در تمام زندگی بدرقه راهم بوده است.

و

همسر صبور و عزیزم که موفقیت خود را مدیون همراهی‌ها و حمایت‌های بی دریغ وی می‌دانم.

تقدیر و تشکر

در آغاز بر خود لازم می‌دانم مراتب سپاس و قدرشناسی خود را تقدیم استاد گرانقدر و فرزانه‌ام، جناب آقای دکتر رحیم رضانی نژاد که در طول انجام پژوهش حاضر همواره اینجانب را از تعالیم و رهنمودهای سازنده‌شان به بهترین نحو ممکن بهره مند ساختند، بنمایم. ایشان بازمینی علمی و رفع نواقص متن این پایان نامه را با نهایت صبر و متانت تقبل فرمودند. اینجانب همواره در طول دوره کارشناسی ارشد از تشویق‌ها و راهنمایی‌های صادقانه و ارزشمندشان برخوردار بودم. ایشان نه تنها مرا در زمینه این پژوهش یاری نمودند بلکه همواره درس تلاش، کوشش و وجدان پاک علمی را نیز به من آموختند.

از استاد محترم جناب آقای سعید امیر نژاد به خاطر قبول زحمت مشاورت این پایان نامه و هدایت‌های راهگشای ایشان سپاسگزاری می‌نمایم.

همچنین مراتب سپاسگذاری خود را از اساتید گرانقدر داور، آقایان دکتر سید محمد حسین رضوی و دکتر محمد رضا برومند که در طول مقطع کارشناسی ارشد افتخار کسب معرفت از محضرشان را داشته‌ام ابراز می‌دارم. ایشان ضمن تقبل مطالعه این پژوهش و رفع کاستی‌های موجود مرا همواره مرهون رهنمودهای ارزشمندشان نموده‌اند.

همچنین از سایر اساتیدی که در طول دوران تحصیل رهنما و هدایت بخش بوده‌اند، کارشناس محترم تحصیلات تکمیلی جناب آقای مرتضی رستمی و نیز از مسوولان و کارکنان محترم هیأت فوتبال استان تهران، مربیان و ورزشکارانی که در مسیر این پژوهش کمال همکاری را داشته‌اند، قدردانی نمایم.

چکیده

هدف این تحقیق، بررسی رابطه جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان فوتسال لیگ برتر تهران در سطح بزرگسالان در فصل ۱۳۸۹ بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل ۱۹۶ نفر بود که تعداد ۱۵۳ نفر در این تحقیق شرکت داشته‌اند و به پرسشنامه‌های جو انگیزشی درک شده در ورزش (PMCSQ) و رضایتمندی ورزشکاران (ASQ) پاسخ دادند. پرسشنامه جو انگیزشی دارای ۲۱ سؤال پنج ارزی لیکرت بود و پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران حاوی ۱۴ سؤال هفت ارزی لیکرت بود. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از اظهار نظر تخصصی ده نفر از اساتید و دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی تعیین گردید و در یک مطالعه مقدماتی با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی درونی پرسشنامه جو انگیزشی $r = 0/826$ و پرسشنامه رضایتمندی $r = 0/894$ برآورد گردید. از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، درصد و آمار استنباطی (آزمون کالموگراف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون) در سطح معنی داری ($p \leq 0/05$) استفاده گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین جو انگیزشی مهارتی تیم با رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از رفتار و تعامل مربی و رضایت از آموزش و تمرین مربی وجود دارد. ضمناً فقط بین جو انگیزشی عملکردی تیم با رضایت از عملکرد فردی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت و رابطه آن با سه بعد دیگر رضایتمندی ورزشکاران معنی دار نبود. بنابراین مربیان با ایجاد جو انگیزشی مهارتی بیشتر می‌توانند رضایت ورزشکاران را تأمین کنند.

واژه‌های کلیدی: جو انگیزشی مهارتی، جو انگیزشی عملکردی، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از رفتار و تعامل مربی، فوتسالیست

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
۱-۱) مقدمه	۲
۲-۱) بیان مسأله	۴
۳-۱) اهمیت و ضرورت تحقیق	۷
۴-۱) اهداف تحقیق	۹
۱-۴-۱) هدف کلی تحقیق	۹
۲-۴-۱) اهداف اختصاصی	۹
۵-۱) فرضیات تحقیق	۱۰
۶-۱) محدودیت های تحقیق	۱۰
۱-۶-۱) محدودیت های قابل کنترل	۱۰
۲-۶-۱) محدودیت های خارج از کنترل	۱۰
۷-۱) تعریف واژهها و اصطلاحات تحقیق	۱۱
۱-۲) مقدمه	۱۴
۲-۲) انگیزش	۱۴
۳-۲) تعاریف انگیزش	۱۶
۴-۲) نقش انگیزش در سازمان	۱۷
۵-۲) نظریه های انگیزش	۲۰
۱-۵-۲) نظریه های محتوایی	۲۱
۲-۵-۲) نظریه های فرایندی	۲۴
۳-۵-۲) نظریه های تقویت	۲۶
۶-۲) جو انگیزشی در تیم	۲۷
۷-۲) جهت گیری هدف	۲۹
۸-۲) پیشینه تحقیقات انگیزش	۳۴
۹-۲) مفهوم رضایت شغلی	۴۱
۱۰-۲) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی	۴۳
۱۱-۲) مطالعه و تحقیقات رضایتمندی	۴۴
۱۲-۲) رضایتمندی ورزشکاران	۴۸
۱-۱۲-۲) رضایت از عملکرد تیمی	۵۲
۲-۱۲-۲) رضایت از عملکرد فردی	۵۳
۳-۱۲-۲) رضایت از رفتار و تعامل مربی	۵۳
۴-۱۲-۲) رضایت از آموزش و تمرین مربی	۵۳
۱۳-۲) رابطه انگیزش و رضایتمندی	۵۴
۱۴-۲) جمع بندی	۵۹

۶۱	۱-۳) مقدمه
۶۱	۲-۳) روش تحقیق
۶۱	۳-۳) جامعه و نمونه آماری
۶۱	۴-۳) متغیرهای تحقیق
۶۲	۵-۳) ابزار اندازه گیری
۶۲	۶-۳) روش جمع آوری داده ها
۶۳	۷-۳) روایی پرسشنامه
۶۳	۸-۳) پایایی پرسشنامه ها
۶۴	۹-۳) تجزیه و تحلیل داده ها
۶۶	۱-۴) مقدمه
۶۶	۲-۴) توصیف یافته های تحقیق
۶۶	۱-۲-۴) توصیف مشخصات فردی
۷۱	۲-۲-۴) توصیف یافته های تحقیق
۷۱	۱-۲-۲-۴) توصیف جو انگیزشی تیم های فوتسال
۷۲	۲-۲-۲-۴) توصیف رضایتمندی ورزشکاران
۷۳	۳-۴) آزمون فرضیه های تحقیق
۷۳	۱-۳-۴) بررسی وضعیت طبیعی بودن داده های تحقیق
۷۵	۲-۳-۴) فرضیه اول
۷۶	۳-۳-۴) فرضیه دوم
۷۷	۴-۳-۴) فرضیه سوم
۷۸	۵-۳-۴) فرضیه چهارم
۷۹	۶-۳-۴) فرضیه پنجم
۸۰	۷-۳-۴) فرضیه ششم
۸۱	۸-۳-۴) فرضیه هفتم
۸۲	۹-۳-۴) فرضیه هشتم
۸۴	۱-۵) مقدمه
۸۴	۲-۵) خلاصه تحقیق
۸۵	۳-۵) یافته های تحقیق
۸۶	۴-۵) بحث و بررسی
۸۹	۵-۵) پیشنهادها
۸۹	۵-۵) پیشنهادها
۸۹	الف) پیشنهادهای کاربردی
۸۹	ب) پیشنهادهای پژوهشی
۹۰	منابع
۱۰۱	پیوست ها

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲)، روشهای کلی ارضای نیازها به وسیله سازمانها (۴۴)	۱۹
جدول (۲-۲)، واکنشهای کارکنان در مواجهه با نابرابری (۴۳)	۲۵
جدول (۱-۳)، ضرایب پایایی پرسشنامه های جو انگیزشی درک شده در ورزش و رضایتمندی ورزشکاران	۶۳
جدول (۱-۴)، توصیف سن آزمودنی ها	۶۷
جدول (۲-۴)، توصیف سنی تیم های فوتسال	۶۷
جدول (۳-۴)، توصیف آزمودنی ها بر اساس وضعیت تأهل	۶۸
جدول (۴-۴)، توصیف میزان تحصیلات آزمودنی ها	۶۸
جدول (۵-۴)، توصیف آزمودنی ها بر اساس سابقه ورزشی در فوتسال	۶۹
جدول (۶-۴)، توصیف سابقه ورزشی تیمهای فوتسال	۶۹
جدول (۷-۴)، توصیف آزمودنی ها بر اساس سابقه فعالیت در باشگاه فعلی	۷۰
جدول (۸-۴)، توصیف سابقه فعالیت در این تیم	۷۰
جدول (۹-۴)، توصیف فراوانی آزمودنی ها بر اساس وضعیت شغلی	۷۱
جدول (۱۰-۴)، توصیف ابعاد جو انگیزشی درک شده در ورزش	۷۱
جدول (۱۱-۴)، توصیف ابعاد رضایت مندی بازیکنان تیم های فوتسال	۷۲
جدول (۱۲-۴)، نتایج آزمون فرض نرمال بودن مؤلفه های رضایت مندی ورزشکاران و جو انگیزشی درک شده در ورزش و ابعاد آنها توسط آزمون کولموگروف - اسمیرنوف	۷۴
جدول (۱۳-۴)، رابطه بین جو انگیزشی مهارتی تیم با رضایت از عملکرد تیمی	۷۵
جدول (۱۴-۴)، رابطه بین جو انگیزشی مهارتی تیم با رضایت از عملکرد فردی	۷۶
جدول (۱۵-۴)، رابطه بین جو انگیزشی مهارتی تیم با رضایت از رفتار و تعامل مربی	۷۷
جدول (۱۶-۴)، رابطه بین جو انگیزشی مهارتی تیم با رضایت از آموزش و تمرین مربی	۷۸
جدول (۱۷-۴)، رابطه بین جو انگیزشی عملکردی تیم با رضایت از عملکرد تیمی	۷۹
جدول (۱۸-۴)، رابطه بین جو انگیزشی عملکردی تیم با رضایت از عملکرد فردی	۸۰
جدول (۱۹-۴)، رابطه بین جو انگیزشی عملکردی تیم با رضایت از آموزش و تمرین مربی	۸۱
جدول (۲۰-۴)، رابطه بین جو انگیزشی عملکردی تیم با رضایت از رفتار و تعامل مربی	۸۲

فهرست اشکال و نمودارها

عنوان	صفحه
شکل (۱-۲)، سلسله مراتب منابع انگیزش	۱۵
شکل (۲-۲)، انواع نیازهای انسان	۱۵
شکل (۳-۲)، الگوی کلی انگیزش	۱۷
شکل (۴-۲)، سلسله مراتب نیازهای مازلو (۳)	۲۲
نمودار (۱-۴)، توصیف ابعاد جو انگیزشی درک شده در ورزش بازیکنان لیگ برتر فوتسال باشگاه‌های تهران	۷۲
نمودار (۲-۴)، توصیف ابعاد رضایتمندی بازیکنان لیگ برتر فوتسال باشگاه‌های تهران	۷۳

فصل اول:

طرح تحقیق

۱-۱) مقدمه

امروزه مدیریت از علم رفتار و روان شناسی متأثر است و آدمی به عنوان مهم‌ترین عامل از عوامل تولید و ارایه خدمات در سازمان‌ها از جایگاه نظری و تحقیقی بالایی در روان شناسی و رفتار سازمانی قرار دارد. سازمان‌ها در صورت عدم شناخت کافی از این عنصر و نیازهایش در همه ابعاد فرهنگی، خدماتی، تولیدی و آموزشی موفق و کارآمد نخواهند شد. بنابراین نمی‌توان عامل انسانی را یک عامل تولید در کنار مواد یا لوازم دیگر در نظر گرفت، بلکه او با جنبه‌های شناختی، عاطفی، احساسی و اجتماعی خود در سازمان به اجرای شغل و وظیفه خود می‌پردازد. اکثر بحران‌هایی که در سازمان‌های کوچک و بزرگ روی می‌دهد، به طور مستقیم یا غیر مستقیم به عامل فردی و انسانی مربوط می‌شود و چنانچه مدیران نسبت به این موضوع ناآگاه و بی‌توجه باشند، در حل مسائل درونی سازمان و رفع مشکلات ناتوان می‌شوند و رشد سازمان یا کارایی و اثربخشی فعالیت‌های کارکنان را دچار وقفه می‌سازد (۵۲).

توجه به احساسات و ادراکات نیروی انسانی از عواملی هستند که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است به نحوی که نیروی انسانی مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد شده است (۵۹). هم‌اکنون پژوهشگران و اندیشمندان علم مدیریت منابع انسانی معتقدند، چنانچه نیازهای واقعی و اساسی کارکنان در سازمان‌ها به درستی درک و بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آنها نباشند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد. مازلو^۱ (۱۹۴۳) معتقد است که ارضای نیازها نه فقط موجب نگهداری فرد در سازمان و شغل می‌شود، بلکه رضایتمندی او را نیز فراهم می‌کند

^۱ Maslow

(۶۵). مدیران باید از این حقیقت آگاه شوند و کوشش نمایند سازمان‌هایی به وجود آورند که بتوانند جو مناسبی را برای برانگیختن کارکنان و راضی کردن‌شان ایجاد نمایند (۴۵).

ورزشکاران، بهره‌مندان و تولید کنندگان اصلی ورزش را در سازمان ورزشی تشکیل می‌دهند و از هر دو جنبه، در توفیق یا کامیابی اهداف سازمانی تیم‌های ورزشی نقش اساسی دارند. بنابراین، باید به نگرش‌های این نیروی انسانی مهم توجه زیادی شود. ولی تلاش نظام‌مند و زیادی برای ارزیابی واکنش‌های ورزشکاران نسبت به تجربیات آنها انجام نگرفته است. بنابراین بررسی جنبه‌های مختلف رضایتمندی ورزشکاران در ارتباط با تجارب ورزشی برای شناخت بخشی از احساسات و نگرش‌های آنها مفید است، چون باشگاه و مربی نمی‌توانند بدون مشارکت ورزشکاران چیزی را تولید کنند. در حالی که ورزشکاران می‌توانند بدون باشگاه و مربی سرگرمی را تولید کنند. بنابراین ممکن است ورزشکاران به عنوان کارمندان سازمانی در نظر گرفته شوند، چون آنها اساسی‌ترین منابع انسانی فعال در تولید سرگرمی و ورزش هستند. بنابراین بررسی رضایتمندی ورزشکاران مانند رضایت شغلی سایر اقشار اجتماعی ضرورت دارد؛ به ویژه این که مطلوبیت و جو انگیزشی مناسب شاید سبب رضایتمندی هم بشود (۴۰).

در همین زمینه اسلیک^۱ نیز معتقد است که سازمان ورزشی، نهادی هدف‌گرا با ساختاری آگاهانه و دارای حدود و ثغوری نسبتاً مشخص است؛ بنابراین تمام باشگاه‌های ورزشی را می‌توان به عنوان یک سازمان ورزشی تلقی کرد (۱۲). گیلبرتسون^۲ (۲۰۰۰) هفت عامل اساسی و عمده را به عنوان عوامل حیاتی در موفقیت یک تیم یا سازمان ورزشی مطرح کرد که عبارت از رهبری، انگیزش افراد گروه، امکانات مالی، اهداف، خلاقیت، ساختار و مهارت است (۸۷).

به طور کلی، تمام تلاش‌های ارکان تیم (مدیران باشگاه، مربیان و بازیکنان) جهت نیل به موفقیت، در گرو رضایتمندی ورزشکاران است. رضایتمندی ورزشکار، ارتباطات اجتماعی بهتری را با تمام افراد انسانی فعال در آن مجموعه فراهم می‌سازد که این خود زمینه ساز بخشی از موفقیت‌های هر تیم ورزشی است. همچنین رقابت ورزشکار با توانایی‌های خود (توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های

^۱ Slake

^۲ Gillbertson

فردی و رشد روزافزون)، رقابت با سایر ورزشکاران (ایجاد زمینه برای بهتر بودن در پازل تیمی)، رفتارهای مربی به عنوان الگو (تشویق و حمایت) و ارایه تمرینات متنوع که متضمن پیشرفت فردی و تیمی ورزشکاران می‌شود فضایی را در تیم به وجود می‌آورد که برای دستیابی به نتایج بالاتر و رضایتمندی بیشتر سهم به سزایی دارند.

وجود افراد با انگیزه (مانند ورزشکاران) در هر سازمانی (مانند باشگاه‌ها) عامل مهمی در دستیابی به موفقیت است. در محیط‌های ورزشی نیز این اعتقاد وجود دارد که جنبه‌های انگیزشی، پایه موفقیت در ورزش‌های تفریحی و رقابتی هستند (۹۵). به همین دلیل افرادی که در یک فعالیت مشغول می‌شوند، دارای دلایل و درجات متفاوتی از انرژی و تلاش هستند. در حیطه ورزشی، محققان عموماً انگیزش را از جنبه‌های متفاوت مورد توجه قرار می‌دهند (۹۴). از این رو در تحقیق حاضر سعی شده است دو متغیر مهم اساسی روانی و شغلی بررسی شود. یکی از این متغیرها، انگیزه یا جو انگیزشی در تیم‌های ورزشی است که توسط مربی (به عنوان مدیر و رهبر تیم) به وجود می‌آید. این جو ممکن است با عامل مهم دیگری به نام رضایتمندی مرتبط باشد که هدف اصلی تحقیق حاضر را تشکیل داده است.

۱-۲) بیان مسأله

هم اکنون در کنار آماده سازی جسمانی و مهارت‌های قهرمانان، به عامل‌های روانی آنان برای نتیجه گیری مطلوب توجه خاصی می‌شود. به همین منظور انگیزش یکی از مباحث مهم محسوب می‌شود، زیرا میزان تلاش و فعالیت هر ورزشکار برای موفقیت، به میزان انگیزش او بستگی دارد (۸). انگیزش ورزشکاران برای شرکت در فعالیت‌ها و رقابت‌های ورزشی از جنبه‌های زیادی بررسی شده است. برخی از روان شناسان ورزش، ابعاد انگیزش ورزشکاران و سایر شرکت کنندگان در فعالیت‌های ورزشی را با عنوان جهت گیری ورزشی^۱ در فعالیت، تمرین و رقابت، طبقه‌بندی و توصیف کرده‌اند. با شناخت این ابعاد می‌توان میزان انگیزش، تمایل و آمادگی ورزشکاران را برای شرکت در رقابت‌ها و فعالیت‌های ورزشی جهت دهی کرد. این موضوع حتی در توسعه مهارت‌های

¹ Sport Orientation

روانی ورزشکاران، شناسایی نقاط ضعف و قوت روانی یا تقویت و آماده سازی افراد برای رشته‌های ورزشی یا اجرای مهارت‌های خاص و عملکرد ورزشی در موقعیت‌های مختلف رقابت، بسیار مهم و ضروری است (۲۳). مربیان با شناخت اهداف و ویژگی‌های بازیکنان و همچنین از طریق اتخاذ مناسب‌ترین شیوه مربیگری، می‌توانند جو انگیزشی را به نفع افزایش عملکرد ورزشکاران تغییر دهند. در غیر این صورت، جو انگیزشی منفی می‌تواند اثربخشی کار مربی را کاهش دهد (۶۵).

مارتینز^۱ بیان کرده است که افراد برای برآورده ساختن نیازهای خود، انگیزه پیدا می‌کنند. اگر شما می‌دانید نیازهای ورزشکاران‌تان چیست و اگر می‌توانید کمک کنید تا نیازهای خود را برآورده سازند، شما صاحب انگیزه آنها هستید (۲۸). در کنار روان شناسی ورزش، علم مدیریت و یافته‌های مربوط به رفتار سازمانی نیز برای درک فرایندهای ارتباطی بین مربی و ورزشکار ضروری است (۳۷)، چون یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری آنها است. توجه به این عامل اساسی، بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش قایل هستند. از آنجا که کارایی نیروی انسانی همواره بر اساس محاسبات اقتصادی قابل پیش‌بینی نیست، عوامل متعدد دیگری مانند نیازها، انگیزش و رضایتمندی در این زمینه مؤثرند (۴۶). رضایت شغلی در برگیرنده نگرش کارکنان به جنبه‌های مختلف شغلی است و نگرش مثبت به شغل، رضایت بالا و نگرش منفی نیز رضایت پایین را به دنبال دارد (۱۳). از طرف دیگر، نیروی انسانی برانگیخته و راضی برای اجرای وظایف، مهم‌ترین عامل بهره‌وری است. انگیزه‌های کارکنان که پایه‌های کارایی و اثربخشی را در سازمان تشکیل می‌دهند با افزایش روحیه و رضایت شغلی فراهم می‌آید. بنابراین، در صورتی که افراد شاغل در سازمان از شغل خود رضایت نداشته باشند، این موضوع باعث کاهش اثربخشی و کارایی سازمان خواهد شد و سازمان به هدف‌ها و خواسته‌های خویش نخواهد رسید (۵۴).

در ورزش نیز یکی از جنبه‌هایی که مربیان باید به عنوان یک مدیر و رهبر تیم به آن توجه کنند، رضایت ورزشکاران است. رضایت ورزشکار، وضعیت یا حالت مثبتی است که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها و نتایج فردی و تیمی سرچشمه می‌گیرد و توسط ورزشکار تجربه

^۱ Martinez

می‌شود (۸۴). تیم‌های ورزشی نیز سازمان‌هایی هستند که ورزشکاران، کارکنان آن محسوب می‌شوند. در این سازمان مربی نقش مدیر را ایفا می‌کند. مربیگری در این سازمان یا تیم، شامل خط مشی‌هایی برای کسب بهترین عملکرد ورزشکاران در مسابقات است که باید با توجه به نیازها و خواسته‌های ورزشکاران، تعیین و در صورت لزوم اصلاح گردد. روش‌های مربیگری هر روز منطقی‌تر و علمی‌تر می‌شود و توجه به ورزشکار و شناخت نیازها یا تأمین رضایت او اهمیت بیشتری پیدا کرده است. اگر مربیان در اقدامات خود رضایت ورزشکار را در نظر نگیرند، در واقع باعث انگیزش آنها نخواهند شد و آنها رغبت کمتری به اجرای فرامین مربیان پیدا می‌کنند. به همین دلیل باشگاه‌ها نیز باید به طور مرتب از رضایتمندی ورزشکاران اطمینان حاصل کنند. باشگاه‌ها، محل کار ورزشکاران محسوب می‌شوند؛ بنابراین مدیریت باشگاه باید با استفاده از داده‌های علمی و روش صحیح باشگاه داری، رفع نیازها و خواسته‌های ورزشکاران، فراهم کردن امکانات و تسهیلات، سهم مهمی در رضایتمندی ورزشکاران داشته باشند. همان طور که در سازمان‌ها، مدیران باید برای حیات سازمان و دادن انگیزش به کارکنان برای تلاش بهتر، اثربخشی بیشتر و رضایتمندی آنها بکوشند، در تیم‌ها نیز مربیان، سرپرستان و مسئولین باید نهایت سعی خود را برای اثربخشی تیم و رضایتمندی ورزشکاران انجام دهند (۱۷).

برخی از ابعاد رضایتمندی ورزشکار شامل عملکرد فردی ورزشکار، عملکرد تیمی، استفاده از توانایی ورزشکار، استراتژی، رفتار مربی، آموزش مربی، مشارکت در وظایف تیم، مشارکت اجتماعی تیم، اخلاقیات، انسجام تیمی، مشارکت فردی، بودجه، کادر پزشکی، خدمات حمایتی و عوامل خارجی می‌باشد که در مورد ورزشکاران به این موضوع کمتر پرداخته شده است (۴۰). با توجه به این که بخشی از انگیزه ورزشکاران در تمرین و رقابت به مربی وابسته است و رفتار مربی می‌تواند جو و فضای انگیزشی تیم را تغییر دهد، این سؤال برای محقق پیش آمد که با توجه به رشد فوتسال در بین گروه‌های سنی، تجربه و سطح رقابت مختلف، جو انگیزشی در این تیم‌های ورزشی چگونه است؟ معمولاً دو نوع جو انگیزشی در تیم‌ها وجود دارد. در جو عملکردی، معمولاً مربی و ورزشکار بر نتیجه و پیامد اجرا تأکید می‌کنند، ولی در جو مهارتی بر فرایند یادگیری و اجرای درست مهارت‌ها تأکید می‌شود. بنابراین، به نظر می‌رسد وجود چنین جو انگیزشی‌ای ممکن است با

رضایتمندی ورزشکار رابطه داشته باشد؟ البته در این تحقیق چهار بعد اساسی رضایتمندی مانند رضایت از عملکرد تیمی^۱، رضایت از عملکرد فردی^۲، رضایت از رفتار و تعامل مربی^۳ و رضایت از آموزش و تمرین مربی^۴ بررسی شده است (۴۰).

به نظر می‌رسد که هر کدام از ابعاد جو انگیزشی عملکردی^۵ و مهارتی^۶، روابط متفاوتی با رضایت از عملکرد و رضایت از تعامل و آموزش مربی داشته باشد. از طرف دیگر، با توجه به این که در زمینه انگیزش و همچنین رضایتمندی تحقیقات مختلفی صورت گرفته است، اما به دلیل خلأ تحقیقات در خصوص رابطه بین این دو در تیم‌های ورزشی، محقق در صدد است رابطه جو انگیزشی تیم را با رضایتمندی ورزشکاران فوتسالیست بررسی کند و مشخص نماید کدام جو انگیزشی در تیم می‌تواند ابعاد رضایت ورزشکاران را افزایش دهد؟

۱-۳) اهمیت و ضرورت تحقیق

محیط انگیزش مطلوب باید از همان اوایل کار برای ورزشکاران فراهم شود. در هنگام آموزش در اولین جلسات، مربی باید زمان مشخصی را صرف کند تا اطمینان حاصل نماید که تمامی ورزشکاران ارزش‌ها، انتظارات و اهداف ساختار تیم را که مبتنی بر یادگیری است، درک کرده و پذیرفته‌اند. این اطمینان نه فقط از طریق گفتگو، بلکه از طریق تمرین نیز می‌تواند حاصل شود. روش‌های آموزش، فعالیت‌ها و روش‌های مناسب ارایه اطلاعات باید با فضای مبتنی بر یادگیری در یک راستا باشند (۶۵).

در نظریه دو عاملی جو انگیزشی، جو مهارتی و جو عملکردی از هم متمایز است. جو مهارتی در موقعیت‌های محیطی با تأکید زیاد روی توسعه مهارت، شناخت تلاش و ظرفیت همه شرکت کنندگان برای داشتن یک تیم خوب می‌باشد. در مقابل، جو عملکردی در موقعیت‌های

¹ Team Performance Satisfaction

² Individual performance Satisfaction

³ Coach Treatment satisfaction

⁴ Coach Training and Instruction Satisfaction

⁵ Performance Climate

⁶ Mastery Climate

محیطی با تأکید زیاد روی توانایی افراد در مقایسه با توانایی دیگران است و تمرکز روی آموزش بازیکن ماهر به عنوان عضو مهم‌تری از تیم می‌باشد (۸۸).

بررسی رضایتمندی ورزشکار برای اندازه‌گیری نهایی اثربخشی سازمان (تیم) و یک برنامه ورزشی مورد نیاز می‌باشد. مطالعه رضایتمندی ورزشکار به چند دلیل مهم است: الف) نخست، این که بررسی رضایتمندی حیاتی است. چون سازگاری بین نیل به هدف سازمانی و رضایتمندی افراد در درون سازمان، بسیار الزامی و روشن است. مربیان و مدیران باید در جلب رضایتمندی و تجارب لذت‌بخش ورزشکار حساس باشند. ب) دوم، اسمیت، کندال و هالین^۱ معتقدند اندازه‌گیری رضایتمندی ورزشکار، گام مهمی برای تدوین یک نظریه عمومی است که می‌تواند در تحقیقات آتی مورد استفاده قرار گیرد. ج) نهایتاً، با این که از رضایتمندی ورزشکار به عنوان یک متغیر در تحقیقات استفاده شده است، ولی روش‌های عملی کردن آن ناکافی بوده است (۴۰).

روشن است که تقویت دوستی، اعتماد، ستایش دوجانبه، احترام و هماهنگی در تیم از اهمیت زیادی برخوردار است. عقل سلیم حکم می‌کند ورزشکارانی که یکدیگر را دوست دارند از هم حمایت کنند. آنها از این که بخشی از گروهی باشند که هدف‌های اعضایش را برآورده می‌کند، بیشتر برانگیخته می‌شوند. در یک تیم هدف‌های فردی باید با هدف‌های تیم هماهنگ باشد. مربی باید ابتدا قبل از این که بازیکنان اهداف خود را تعیین کنند، راهبرد تیم را مورد بحث قرار دهد تا انتظارات عملکرد آنان واقع بینانه باشند. موافقت بر سر هدف‌های تیم، انگیزه فرد در تعیین و تلاش برای رسیدن به هدف‌های شخصی را تقویت می‌کند (۱).

آگاهی از این که چه رابطه‌ای بین جو انگیزشی و رضایتمندی وجود دارد از چند جهت برای مربیان مهم است. نخست این که مربیان خواهند دانست با توجه به ویژگی‌های بازیکنان، آنان را بیشتر تشویق به بهبود در اجرا و همکاری گروهی کنند (جو مهارتی) یا تلاش برای دریافت تشویق بیشتر و بهتر بودن در بین بازیکنان تیم (جو عملکردی) و این که کدام یک سبب رضایتمندی بیشتر و کسب نتیجه موفقیت‌آمیزتر می‌شود. دوم این که در بین ابعاد رضایتمندی کدام بعد یا ابعاد از اهمیت بیشتری برخوردار است: عملکرد بهتر تیم و دستیابی به اهداف تیمی، عملکرد بهتر ورزشکار و میزان

¹ Smith, Kendal & Hulin

پیشرفت او، نوع ارتباط مربی با ورزشکار و حمایت اجتماعی از او یا آرایه تمرینات تکنیکی و تاکتیکی جهت پیشرفت. نتیجتاً مربی با ترکیب دستاوردها و انتخاب سبک رهبری مناسب می‌تواند با توانمندی قابل ملاحظه‌تری شرایط تیم را به سمت موفقیت توأم با رضایتمندی و پیروزی هدایت کند.

عدم رضایت ورزشکاران خطرات مهمی را در پی دارد. از یک سو ممکن است شرایطی را رقم بزنند که تلاش فراوان بازیکن برای بهتر بودن و مورد توجه قرار گرفتن موجب آسیب‌دیدگی‌های جدی او گردد و یا این که یأس و دل‌سردی، از او بازیکنی منزوی و گوشه گیر بسازد که این نتایج تمام تلاش‌های مربی و سایر مسئولان را بی‌اثر می‌کند و هزینه فراوانی را متوجه می‌سازد.

۱-۴) اهداف تحقیق

۱-۴-۱) هدف کلی تحقیق

هدف اصلی این تحقیق، تعیین رابطه جو انگیزشی تیم و رضایتمندی فوتسال‌یست‌های باشگاه‌های لیگ برتر تهران است.

۱-۴-۲) اهداف اختصاصی

۱. تعیین رابطه بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از عملکرد تیمی
۲. تعیین رابطه بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از عملکرد فردی
۳. تعیین رابطه بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از رفتار و تعامل مربی
۴. تعیین رابطه بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از آموزش و تمرین مربی
۵. تعیین رابطه بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از عملکرد تیمی
۶. تعیین رابطه بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از عملکرد فردی
۷. تعیین رابطه بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از رفتار و تعامل مربی
۸. تعیین رابطه بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از آموزش و تمرین مربی

۵-۱) فرضیات تحقیق

۱. بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از عملکرد تیمی رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از عملکرد فردی رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از رفتار و تعامل مربی رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از آموزش و تمرین مربی رابطه معنی داری وجود دارد.
۵. بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از عملکرد تیمی رابطه معنی داری وجود دارد.
۶. بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از عملکرد فردی رابطه معنی داری وجود دارد.
۷. بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از رفتار و تعامل مربی رابطه معنی داری وجود دارد.
۸. بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از آموزش و تمرین مربی رابطه معنی داری وجود دارد.

۶-۱) محدودیت‌های تحقیق

۱-۶-۱) محدودیت‌های قابل کنترل

۱. این تحقیق فقط در شهر تهران انجام شده است و قابل تعمیم به نواحی دیگر نیست.
۲. این تحقیق فقط به بازیکنان فوتسال مرد محدود شده است.

۲-۶-۱) محدودیت‌های خارج از کنترل

۱. احتمال برداشت متفاوت آزمودنی‌ها از سئوالات به دلیل عواملی مانند سطح تحصیلات و عدم دقت وجود داشته است.
۲. بعضی از اعضای تیم به دلیل آسیب دیدگی یا تنبیه از ناحیه مربی در تمرینات حضور نداشتند.

۷-۱) تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق

۱-۷-۱) جو انگیزشی^۱: این جو در بردارنده محیطی است که در آن فرد برای ادامه فعالیت برانگیخته می‌شود و اشتیاق برای رسیدن به اهداف سازمانی، مشروط به کارایی تلاش‌ها جهت ارضای نیاز فردی است (۱۱). در این تحقیق، جو انگیزشی به جوی گفته می‌شود که در آن مربی تلاش می‌کند تا ورزشکاران، ارزش‌ها و اهداف تیم را درک کنند و ضمن موافقت بر سر هدف‌های تیم، انگیزه فرد برای رسیدن به هدف‌های شخصی نیز تقویت می‌شود. در این تحقیق، جو انگیزشی از دو جو مهارتی و جو عملکردی تشکیل شده است.

الف) جو مهارتی: جو مهارتی در موقعیت‌های ورزشی با تأکید زیاد روی توسعه مهارت، شناخت تلاش و ظرفیت همه بازیکنان برای داشتن یک تیم خوب شناخته می‌شود (۸۸). در این تحقیق، جو انگیزشی مهارتی زمانی در تیم وجود دارد که ورزشکار سخت کار کند، در اجرا بهبود داشته باشد، در کارها به دیگران کمک کند و نقش هر بازیکن را در تیم باورداشته باشد. این متغیر با ۹ سؤال پرسشنامه جو انگیزشی اندازه‌گیری شده است.

ب) جو عملکردی: جو عملکردی در موقعیت‌های ورزشی با تأکید زیاد روی توانایی افراد در مقایسه با توانایی دیگران شناخته می‌شود و تمرکز روی آموزش بازیکن ماهر به عنوان عضو مهم‌تری از تیم می‌باشد (۸۸). در این تحقیق، جو انگیزشی عملکردی، جوی است که ورزشکار می‌داند که اجرای ضعیف و اشتباهات تنبیه به دنبال دارد. ورزشکاری با توانایی بالا بیشترین توجه را در تیم دریافت خواهد کرد و رقابت بین اعضای تیم از طرف مربی تشویق می‌شود. ۱۲ سؤال پرسشنامه جو انگیزشی این بعد را سنجیده است.

۲-۷-۱) رضایتمندی ورزشکار^۲: رضایتمندی ورزشکار یک حالت هیجانی یا عاطفی

مثبت تعریف شده است که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها و پیامدهای مرتبط با تجارب ورزشی به دست می‌آید. بنابراین، واکنش‌های ورزشکار نسبت به جنبه‌های مختلف تیم، باشگاه،

¹ Motivational Climate

² Athlete's Satisfaction