

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکزی  
دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی  
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش:  
مدیریت ورزشی

عنوان:  
مقایسه میزان رضایتمندی بسکتبالیست های مرد تیم ملی با بسکتبالیست های مرد تیم دانشگاهی  
شهر تهران

استاد راهنما:  
دکتر محمد رضا اسمعیلی

استاد مشاور:  
عبدالرضا امیرتاش

پژوهشگر:  
نوید زمانی

زمستان ۱۳۹۱

## سپاسگزارى :

از زحمات و تلاشهای بی وقفه جناب آقای دکتر اسمعیلی و جناب آقای دکتر امیرتاش که در طول تحصیل و در تدوین این پایان نامه نقش مهمی را ایفا نموده اند صمیمانه تقدیر و تشکر می نمایم و سرکار خانم مهندس بهمنیار که تلاشهای ایشان در جهت راهنمایی و آموزش اینجانب هیچگاه فراموش نمی شود.

**تقدیم به :**

نگاههای پرمهر و حمایت های همیشگی همسرم.

## چکیده فارسی :

هدف از تحقیق حاضر بررسی میزان رضایتمندی بسکتبالیست‌های مرد تیم ملی و بسکتبالیست‌های مرد تیم دانشگاهی شهر تهران بود. تحقیق حاضر از نوع توصیفی و جامعه آماری را کلیه ورزشکاران بسکتبالیست تیم ملی در سال جاری و بسکتبالیست‌های دانشگاه‌های سطح تهران را تشکیل دادند. نمونه آماری تحقیق شامل ۴۰ نفر دانشجوی بسکتبالیست و ۴۴ نفر بسکتبالیست تیم ملی بود. ابزار تحقیق حاضر شامل پرسشنامه اطلاعات فردی و پرسشنامه رضایت مندی ورزشی ریمر بود. در این تحقیق از آمار توصیفی برای توصیف داده‌ها و سپس از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها و در نهایت از آمار استنباطی فریدمن و کروسکال والیس برای تجزیه تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین ابعاد رضایت مندی ورزشکاران تیم ملی و سطح دانشگاهی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	<b>فصل اول: کلیات طرح</b>
۱-۱-۱-۱	مقدمه:.....
۳	.....
۱-۲-۱	بیان مسئله:.....
۴	.....
۱-۴-۱	هدفهای تحقیق:.....
۵	.....
۱-۴-۱-۱	هدف کلی:.....
۷	.....
۱-۴-۱-۲	اهداف جزئی:.....
۷	.....
۱-۵-۱	فرضیه های تحقیق:.....
۷	.....
۱-۵-۱-۲	پیش فرضهای تحقیق:.....
۷	.....
۱-۶-۱	تعریف واژهها و اصطلاحات.....
۸	.....

## فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲-۱	مقدمه.....
۱۰	.....
۱-۲-۲	ضرورت مطالعه انگیزش و رضایتمندی در سازمان.....
۱۰	.....
۱-۲-۳	انگیزش.....
۱۲	.....
۱-۲-۴	مفهوم رضایت شغلی.....
۱۹	.....
۱-۲-۵	بررسی ابعاد رضایتمندی ورزشکاران.....
۳۵	.....
۱-۲-۵-۱	پیامدها و نتایج تیمی.....
۴۴	.....
۱-۲-۵-۲	پیامدها و نتایج تیمی.....
۴۴	.....
۱-۲-۵-۲	پیامدهای فردی.....
۴۷	.....
۱-۲-۵-۳	فرایندهای تیمی:.....
۵۰	.....
۱-۲-۵-۴	فرایندهای فردی.....
۵۵	.....
۱-۲-۶	پیشینه تحقیق.....
۵۷	.....
۱-۲-۶	جمع بندی.....
۶۴	.....

## فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۶۶	۳-۱- مقدمه
۶۶	۳-۲- روش و طرح تحقیق
۶۶	۳-۳- جامعه آماری
۶۶	۳-۴- نمونه آماری و روش نمونه گیری
۶۷	۳-۵- ابزار اندازه گیری
۶۷	۳-۵-۱- پرسشنامه اطلاعات فردی
۶۷	۳-۵-۲- پرسشنامه استاندارد شده رضایتمندی ورزشکاران
۶۷	۳-۶- روش اجرای تحقیق
۶۸	۳-۷- متغیرهای تحقیق
۶۸	۳-۷-۱- متغیر مستقل
۶۸	۳-۷-۲- متغیر وابسته
۶۸	۳-۸- تحلیل آماری و روشهای به کار رفته

#### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری

۷۰	۴-۱- مقدمه
۷۰	۴-۲- توصیف یافتههای تحقیق
۷۰	۴-۲-۱- مشخصات فردی ورزشکاران
۷۵	۴-۲-۲- توصیف یافته های مربوط به سوالات پرسشنامه
۷۵	۴-۲-۲-۱- توصیف سوالات پرسشنامه رضایتمندی
	۴-۲-۲-۲- بررسی وضعیت طبیعی بودن مؤلفه های تحت مطالعه توسط آزمون کولموگروف -
۷۸	اسمیرنوف
۸۱	۴-۳- آزمون فرضیه اصلی

#### فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۹	۵-۱- مقدمه
۸۹	۵-۲- خلاصه تحقیق
۹۱	۵-۳- بحث و بررسی

- ۹۲-۱-۳-۵ ..... بررسی ویژگی های فردی ورزشکاران
- ۹۲-۲-۳-۵ ..... مقایسه بسکتبالیست های ملی پوش و دانشجو
- ۹۵-۳-۳-۵ ..... مقایسه اولویت ابعاد رضایتمندی
- ۱۰۲-۴-۳-۵ ..... مقایسه رضایتمندی در بسکتبالیست های ملی پوش بزرگسال و امید
- ۱۰۳-۵-۳-۵ ..... مقایسه رضایتمندی در بسکتبالیست های دانشجو در دانشگاه های منتخب
- ۱۰۳-۴-۵ ..... پیشنهادها
- ۱۰۳-۱-۴-۵ ..... پیشنهاد های پژوهشی
- ۱۰۴-۲-۵-۵ ..... پیشنهادی کاربردی
- ۱۰۶ ..... منابع
- ..... چکیده لاتین



## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۴-۱- توزیع فراوانی نمونه آماری.....	۷۱
جدول ۴-۲: توزیع فراوانی نمونه آماری.....	۷۱
جدول ۴-۴: توزیع و درصد فراوانی آزمودنیها بر اساس وضعیت تأهل.....	۷۳
جدول ۴-۵: توزیع و درصد فراوانی سطح تحصیلات بسکتبالیستها.....	۷۳
جدول ۴-۶: توزیع و درصد فراوانی رشته تحصیلی بسکتبالیستها.....	۷۴
جدول ۴-۷: آمار توصیفی رضایتمندی ورزشی بسکتبالیستها و ابعاد آن.....	۷۶
جدول ۴-۸: نتایج آزمون فرض نرمال بودن رضایتمندی و ابعاد آن توسط آزمون کولموگروف – اسمیرنوف.....	۷۹
جدول ۴-۹: نتایج آزمون یو من ویتنی.....	۸۱
جدول ۴-۱۰ نتایج آزمون فریدمن مربوط به مقایسه الویتهای ابعاد رضایتمندی بسکتبالیستها..	۸۴
جدول ۴-۱۱ نتایج آزمون کروسکال والیس مربوط به مقایسه رضایتمندی بسکتبالیستهای دانشگاههای منتخب.....	۸۵
جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون یو من ویتنی.....	۸۷

# فصل اول

## (کلیات تحقیق)

## ۱-۱- مقدمه :

بررسی رفتار عاطفی، علاقه‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و حالت‌های هیجانی نه فقط دشوار است، بلکه کنترل و هدایت آنها نیز مشکل است. هم اکنون و در کنار آماده‌سازی جسمانی و مهارتی قهرمانان به عامل‌های روانی آنان برای نتیجه‌گیری مطلوب توجه خاصی می‌شود. به همین منظور انگیزش یکی از مباحث مهم محسوب می‌شود، زیرا میزان تلاش و فعالیت هر ورزشکار برای موفق شدن، به میزان انگیزش او بستگی دارد (اعظمیان، ۱۳۸۷). در حال حاضر، مطالعه انگیزش یکی از موضوعات تحقیقی مهم در سازمان‌های ورزشی می‌باشد.

یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها، تامین 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 براساس محاسبات اقتصادی قابل پیش‌بینی نیست، عوامل متعدد دیگری مانند نیازها، انگیزش و رضایتمندی در این زمینه موثرند (کوزمچیان، ۱۳۸۶). از طرف دیگر، بهره‌وری در سازمان‌ها نیاز به تامین شرایط متعدد دارد که مهم‌ترین آن عامل انسانی است. نیروی انسانی برانگیخته و راضی برای اجرای وظایف، مهمترین عامل بهره‌وری است. انگیزه‌های کارکنان که پایه‌های کارایی و اثر بخشی را در سازمان تشکیل می‌دهد با افزایش روحیه و رضایت شغلی فراهم می‌آید. رضایت شغلی در بر گیرنده نگرش کارکنان به جنبه‌های مختلف شغلی است و نگرش مثبت به شغل، رضایت بالا و نگرش منفی رضایت پایین را به دنبال دارد (بحرالعلوم، ۱۳۸۷). بنابراین، در صورتی که افراد شاغل در سازمان از شغل خود رضایت نداشته باشند، این امر باعث کاهش اثر بخشی و کارایی سازمان خواهد شد و سازمان به هدف‌ها و خواسته‌های خویش نخواهد رسید (نوربخش، ۱۳۸۴).

تیم‌های ورزشی، سازمان‌هایی هستند که ورزشکاران، کارکنان آن محسوب می‌شوند. در این سازمان مربی نقش مدیر را ایفا می‌کند. مربیگری در این سازمان یا تیم، شامل خط‌مشی‌هایی 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 عملی‌تر می‌شود و توجه به ورزشکار و شناخت نیازها یا تامین 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 می کنند. به همین دلیل باشگاه ها نیز باید به طور مرتب از رضایتمندی ورزشکاران اطمینان حاصل کنند. باشگاه ها، محل کار ورزشکاران محسوب می شود؛ بنابراین مدیریت باشگاه باید با استفاده از داده های عملی و روش صحیح باشگاه داری، رفع نیازها و خواسته های ورزشکاران، فراهم کردن امکانات و تسهیلات سهم مهمی در رضایتمندی ورزشکاران داشته باشند. همان طور که در سازمان ها مدیران باید برای حیات سازمان و دادن انگیزش به کارکنان برای تلاش بهتر، اثر بخشی بیشتر و رضایتمندی آنها بکوشند. در تیم ها نیز مربی، سرپرستان و مسئولین باید نهایت سعی خود را برای اثر بخشی تیم و رضایتمندی ورزشکاران انجام دهند.

## ۱-۲- بیان مسئله :

امروزه ورزش بخشی از زندگی ورزشکاران شده است و برای بسیاری از ورزشکاران همه زندگی است. ساختمان ها، دستگاه ها، تجهیزات و امکانات بسیار پر خرج و گران قیمتی برای کاربردهای ورزشی ساخته شده اند. مردم ساعت ها وقت خود را صرف ورزش یا ورزش هایی می کنند که یا خود با آنها درگیر هستند، یا دیگران آن را تماشا می کنند. ورزشکاران نیز بخش زیادی از زمان و انرژی جسمانی و روانی خود را به فعالیت های ورزشی اختصاص می دهند. هر نشریه ای خواه محلی یا بین المللی نیز بخشی از مطالب خود را به ورزش اختصاص می دهد (انشل، ۱۹۹۶). در بین کسانی که به صورت فعال و غیر فعال در ورزش مشارکت می کنند، ورزشکاران همیشه به عنوان تولید کننده ورزشی هستند و بخش مهمی از مصرف کنندگان ورزش را تشکیل می دهند. بنابراین جنبه های مختلف زندگی ورزشکاران باید مورد بررسی عملی قرار گیرد.

رضایت شغلی عبارت است از رضایت فرد در مقابل آنچه که از شغل برای او حاصل می شود. این رضایت به نگرش کلی فرد درباره شغلش وابسته است. به عبارت دیگر، کسی که رضایت شغلی اش در سطح بالایی باشد به کارش، نگرش مثبت دارد و کسی که از کارش ناراضی است، نگرش وی به کارش منفی است. (قاسمیان، ۱۳۷۹). البته در تحقیقات مختلف

مرتبط با نظریه های انگیزش و در مشاغل مختلف، ابعاد مختلف رضایت شغلی مانند رضایت از حقوق و مزایا، همکاران، رابطه با مدیر و غیره شناسایی شده است.

رضایتمندی ورزشکار نیز نگرش کلی ورزشکاران نسبت به رفتارها و فرایند فعالیت ورزشی در تیم و باشگاه تشکیل شده است و می تواند مثبت، منفی و یا خنثی باشد. ورزشکار با مربی، هم تیمی ها و باشگاه در ارتباط است و همچنین در عملکرد فردی و تیمی او عوامل روانی - اجتماعی متعددی اثر گذار هستند. بنابراین ورزشکار با همه این افراد و رویدادهای ورزشی، یک تعامل هیجانی و عاطفی عمیق برقرار می سازد. هر چقدر این تعامل مثبت باشد، رضایتمندی ورزشکار از تیم و باشگاه و حتی از خودش بیشتر خواهد شد و برعکس. البته بر خلاف رضایت شغلی که بسیاری از ابعاد و جنبه های مختلف آن شناخته شده است، ابعاد مختلف رضایتمندی ورزشکاران به طور کامل بررسی نشده است.

امکانات و تسهیلات بیشتر، روابط اجتماعی قویتر در هر تیم باعث افزایش سطح رضایتمندی ورزشکاران می شود. این امکانات و تسهیلات در باشگاه های مختلف و همچنین لیگ های مختلف متفاوت است، لذا انتظار می رود که این سطح رضایتمندی در لیگ های مختلف و رشته های مختلف متفاوت باشد. بسکتبال یکی از رشته های ورزشی است که به دلیل پیشرفت زیاد و کسب مقام های مختلف در مسابقات بین المللی مورد توجه زیاد قرار گرفته و امکانات و تسهیلات بیشتری نسبت به قبل در اختیار ورزشکاران سطح نخبه کشور قرار گرفته است، که این موضوع باعث تفاوت زیادتری بین بسکتبالیست های ملی پوش و بسکتبالیست های سطح پایین تری شده است. اما آیا این امکانات و تسهیلات بیشتر که در اختیار ملی پوشان قرار گرفته است قادر به افزایش چشمگیر در میزان رضایتمندی این ورزشکاران نسبت به ورزشکاران سطح پایین تر شده است یا خیر؟

با توجه به این موضوع محقق درصدد است تا میزان رضایتمندی ورزشی را در بین بسکتبالیست های ملی پوش بابسکتبالیست های تیم های دانشگاهی مقایسه کند.

### ۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق:

با توجه به اینکه منابع انسانی یکی از مهمترین منابعی است که در اختیار مدیر قرار دارد و در حال حاضر، با توجه به مدیران بیش از پیش به رفتار سازمانی متوجه شده است. رضایت شغلی تقریباً پرتعدادترین مبحث رفتار سازمانی است که در چند سال اخیر تحقیقات بی

شماری را به خود اختصاص داده است. در تمامی سازمان ها، نیروهای انسانی کارآمد، بزرگترین و مهمترین سرمایه های سازمان محسوب می شوند و سازمان ها سعی در آموزش، نگهداری و بهره برداری بهینه از این سرمایه های ارزشمند دارند. در حال حاضر تحقیقات زیادی درباره رضایتمندی مشتریان و رضایت شغلی در داخل و خارج کشور صورت گرفته است.

ورزشکار بودن اصلی ترین موضوع در ورزش است و سایر مشاغل برای حمایت و پشتیبانی از ورزشکاران شکل گرفته اند. ورزشکاران هم می توانند مشتری محسوب شوند چون مصرف کننده اصلی خدمات و ابزارهای ورزشی هستند، هم می توانند شاغل در ورزش محسوب شوند، زیرا خود فعال و تولید کننده ورزش هستند. بنابراین رضایتمندی ورزشکار شامل هر دو رضایت شغلی و رضایتمندی مشتری می شود و در عین حال با هر دو آنها متفاوت است. ورزشکاران در واقع موضوع اصلی فعالیت های تربیت بدنی و ورزش هستند.

رضایتمندی ورزشکاران در واقع پاسخ عاطفی آنها به ابعاد و فرایندهای مختلف تیم یا فعالیت ورزشی است. این پاسخ توسط ورزشکار نسبت به خود، هم تیمی ها، باشگاه، مربی و دیگر عوامل در عملکرد فرد داده می شود. رضایتمندی ورزشکاران موجب انگیزش بیشتر آنها می گردد و در رفتارهای آنها تاثیر مثبتی دارد. همچنین باعث پیشرفت ورزشکار، افزایش بازده و بهره وری و مزایای متعدد دیگر می گردد. در صورتی که به رضایتمندی ورزشکاران توجه نگردد ممکن است عواقب ناخوشایندی برای تیم، باشگاه، رشته ورزشی و در نهایت کل ورزش داشته باشد. مثلاً، اعتراض گسترده و دایم ورزشکاران، کم کاری ها و اشتباهات ورزشکاران به صورت عمد و یا غیر عمد گریبان تیم ها را خواهد گرفت؛ همچنین جابجایی و رفتن به باشگاه های دیگر، یا حتی ترک ورزش؛ و گرایش به دیگر پدیده های اجتماعی یا حتی گرایش به ناهنجاری های اجتماعی مانند بزه؛ عدم موفقیت و غیبت و تاخیر ورزشکاران؛ استرس و احساس ناامنی در محیط ورزش یا حتی خارج از آن و غیره احتمالاً از عواقب نارضایتی ورزشکاران می باشد. نقش مربیان و باشگاه ها در تامین رضایتمندی ورزشکاران بسیار مهم و غیر قابل انکار است و باید بسیار هوشیارانه و متفکرانه در ایجاد و نگهداری رضایتمندی ورزشکاران بکوشند.

## ۱-۴- هدفهای تحقیق:

### ۱-۴-۱- هدف کلی:

مقایسه میزان رضایتمندی بسکتبالیست‌های مرد تیم ملی و بسکتبالیست‌های مرد تیم دانشگاهی شهر تهران.

### ۱-۴-۲- اهداف جزئی:

- ۱- تعیین ابعاد رضایتمندی بسکتبالیست‌های تیم ملی
- ۲- تعیین ابعاد رضایتمندی بسکتبالیست‌های تیم‌های دانشگاهی شهر تهران
- ۳- مقایسه ابعاد رضایتمندی بسکتبالیست‌های مرد تیم ملی با بسکتبالیست‌های مرد تیم دانشگاهی شهر تهران

## ۱-۵- فرضیه های تحقیق :

- ۱- بین ابعاد رضایتمندی بسکتبالیست‌های تیم ملی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد رضایتمندی بسکتبالیست‌های تیم دانشگاهی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین ابعاد رضایتمندی بسکتبالیست‌های تیم ملی با بسکتبالیست‌های تیم دانشگاهی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

### ۱-۵-۲- پیش فرض‌های تحقیق:

- آزمودنی‌ها دستورالعمل اجرای کار را درک کرده و در طول پرنمودن پرسشنامه آن را رعایت می‌کنند.
- آزمودنی‌های با انگیزه لازم در تحقیق شرکت می‌کنند.
- هیچ یک از آزمودنی‌ها اطلاعات قبلی در رابطه با هدف مورد نظر ندارند.

## ۱-۶- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات

رضایت‌مندی: رضایت کلی فرد درباره حرفه‌اش. در این تحقیق واژه رضایت‌مندی به مفهوم رضایت ورزشکاران از سطح عملکردی خودشان اطلاق می‌شود.

بسکتبالیست‌های تیم ملی: در این تحقیق منظور همه‌ی بسکتبالیست‌های مرد که در سال جاری در تیم ملی عضویت دارند.

بسکتبالیست‌های تیم دانشگاهی: در این تحقیق منظور از بسکتبالیست‌های تیم دانشگاهی کلیه بسکتبالیست‌های دانشگاه‌های سطح شهر تهران است که در سال جاری در تیم دانشگاهی عضویت دارند.



# فصل دوم

## ادبیات و پیشینه تحقیق

## ۱-۲- مقدمه

در فصل حاضر، موضوع رضایتمندی در سه قسمت تنظیم شده است. ابتدا انگیزش و نظریه‌های انگیزشی مرتبط با رضایتمندی بیان گردیده است و سپس در مورد تحقیقات مرتبط با انگیزش در تربیت بدنی و ورزش بحث شده است. رضایت شغلی و پیشینه رضایت شغلی در سازمان های آموزشی و در نهایت، پیشینه ی رضایتمندی ورزشکار قسمت پایانی این فصل را تشکیل داده است.

## ۲-۲- ضرورت مطالعه انگیزش و رضایتمندی در سازمان

در دوران کنونی، سازمان ها جایگاه برجسته ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده اند. بسیاری از فعالیت های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی احاد مختلف مردم در سازمان ها انجام می گیرد. به طوری که بسیاری از مردم در داخل یک سازمان متولد می شوند، در سازمانی دیگر تحصیل می کنند و درون یک سازمان از دنیا می روند. به عبارت دیگر، اکثر افراد بالغ بهترین ایام عمر خویش را در سازمان ها می گذرانند. زندگی بدون وجود سازمان های گوناگون صنعتی، بازرگانی، آموزشی، خدماتی و غیره تقریباً غیر مقدور است. با این وجود، دستیابی به موفقیت و پیشرفت و تأمین رفاه و آسایش بدون وجود سازمان ها تحقق نمی یابد و برای نیل به این منظور، وجود سازمان های کارآمد و اثر بخش ضروری است. برای اینکه سازمان ها از اثربخشی و کارایی لازم برخوردار باشند، تربیت نیروی انسانی با برخورداری از مهارت های فنی، ادراکی و مهارت های روابط سازمانی ضروری است، به ویژه که کسب دانش در خصوص همه ی جنبه های رفتار انسان از قبیل انگیزش کارکنان، رضایت شغلی و سایر فرایندهای رفتاری کلید موفقیت مدیریت است (سورسینری، ۱۹۸۹).

رضایت شغلی به اعتقاد متخصصین مدیریت و علوم رفتاری یکی از عمده ترین و شاید جنجال برانگیزترین مفاهیمی است که از یک سو تلاشهای نظری و بنیادی زیادی را به خود معطوف ساخته و از طرف دیگر، در تمامی سطوح مدیریت سازمان ها اهمیت زیادی پیدا کرده است. این اهمیت به دلیل نقشی است که رضایت مندی در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز سلامت نیروی کار دارد و دوم به این دلیل است که رضایت شغلی علاوه بر تعریف و مفهوم پردازی های متعددی و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه های علمی

مانند آموزش و پرورش، روان شناسی، مدیریت، جامعه شناسی، اقتصاد و حتی سیاست است (ری جاک، ۲۰۰۶).

بر این اساس، برخی مشکلات سازمانی را به مشکلات افراد وابسته به آن سازمان مرتبط می دانند، پس برای حل مشکلات نیروی انسانی لازم است که از تحقیقات رفتار سازمانی استفاده شود. افرادی که در سطوح مختلف سازمان عهده دار مشاغل گوناگونی هستند از لحاظ استعداد، لیاقت، قابلیت، ویژگی های خلقی، خواست ها، تمایلات، نیازها، انگیزه ها و میزان رضایت شغلی متفاوتند. به طوری که وجود این تفاوت ها باعث می شود که وظایف شغلی خود را به تناسب انجام نداده و احتمالاً از اصول مدیریت پیروی نمی کنند. بدین لحاظ توجه به خواست ها و نیازهای آنها یکی از ضرورت های اداره ی امور سازمان هاست. چون تمایلات و سایر ویژگی های خلقی افراد می تواند به طور بارز و مؤثری در چگونگی رفتار و تلاش آنان برای موفقیت . پیشرفت سازمان مؤثر باشد. از این رو شناخت عوامل انگیزشی، کارکنان سازمان مدیران را قادر خواهد ساخت تا از نیروی انسانی برای پیشرفت کار به صورت مطلوب تری استفاده کنند. یافته های تحقیقی نشان می دهد که رعایت اصول و نظریه های انگیزشی می تواند به اثر بخشی سازمان منجر شده و باعث جلوگیری از نابسامانی و عدم کارایی آنها شود (فرد، ۱۹۹۹).

با اینکه چندین نویسنده تأکید کرده اند که باید با ورزشکار به عنوان بهره مندان اصلی و عمده مسابقات و ورزش ها رفتار شود، ولی تلاش های کمی برای ارزیابی واکنش های ورزشکار نسبت به تجربیاتشان انجام گرفته است. در این پژوهش بر ویژگی های منحصر به فرد و اختصاصی تیم های ورزشی تأکید شده است تا اطلاعاتی را در مورد ابعاد رضایتمندی ورزشکار فراهم آورد. چون رضایتمندی ورزشکار می تواند به عنوان میزان اثربخشی سازمانی(تیم) مورد استفاده قرار گیرد (رضائیان، ۱۳۸۹).

ورزشکاران در واقع مهمترین نیروی انسانی شاغل در ورزش هستند. رضایت شغلی ورزشکاران نیز به موضوع انگیزش ارتباط دارد و به عبارت دیگر، یکی از انگیزه های ورزشکاران از شرکت در مسابقات، رضایتمندی آنان از خودشان، تیم و عوامل دیگر مانند مربی و غیره است.

## ۲-۳- انگیزش

شرایط و عواملی که در سازمان و محیط های کار برای کارکنان ایجاد انگیزش می کند، پیچیده تر از آن است که بتوان آنها را با یک الگوی ساده مورد بررسی قرار داد. به عقیده ی جان اتکینسون<sup>۱</sup> معنای ثابت و معینی برای واژه ی انگیزش وجود ندارد. با این همه روان شناسان توافق دارند که انگیزش عاملی است درونی که رفتار فرد را در جهت معین هدایت می نماید و راهنمای او برای گزینش کوششی از میان کوشش های ارادی وی می شود. لوتانز<sup>۲</sup> انگیزش را فرایندی می داند که با یک نیاز یا کمبود زیستی یا روانی آغاز می شود و رفتار هدفمند یا انگیزه ای را در جهت محرک خارجی فعال می نماید. رابینز<sup>۳</sup> بر این باور است که انگیزش تمایل به تلاش بسیار زیاد در جهت هدف های سازمانی است مشروط بر آن که این تلاش برآورده ساختن یک نیاز فردی را داشته باشد. ناگفته نماند که انگیزش حاصل تمایل به تلاش در جهت هدف (هر گونه هدف) است (فرهادی، ۱۳۷۹).

در تعریف انگیزه، عنصر تلاش شاخص شدت است و زمانی نمایان می شود که فرد برانگیخته، سخت تلاش می کند. ولی فقط تلاش زیاد به نتایج عملکرد شغلی منجر نمی شود. مگر اینکه تلاش در جهت منافع سازمان هدایت شده باشد. بنابراین ملاحظه می شود که تلاش صرف مورد نظر نیست، بلکه کیفیت تلاش و شدت آن از اهمیت ویژه ای برخوردار است. مشروط بر این که چنین تلاشی در راستای هدف های سازمانی به کار گرفته شود (تلسون، ۱۹۹۸).

نیاز یک حالت درونی است که نتایج معینی را مورد توجه قرار می دهد یا نیاز ممکن است کمبود جسمانی، یعنی نیاز به آب و هوا و غذا یا اجتماعی، یعنی نیاز به دوستی باشد. نیازی که ارضا نشده باشد موجب تنش در درون فرد می شود، که تنش نیز انگیزه هایی را در درون فرد تحریک می نماید. این انگیزه ها در رفتار کاوش گرانه را برای یافتن هدف های ویژه به همراه دارند و در صورت دست یابی به آنها نیاز برطرف شده و تنش کاهش می یابد (فرلینگ، ۲۰۰۳).

نظریه های انگیزشی را معمولاً به سه طبقه تقسیم می کنند:

<sup>۱</sup>J.W. Atkinson.

<sup>۲</sup>Luthanz.

<sup>۳</sup>Robbuns.