

مقایسه اولویت جنبه‌های رضایت‌مندی ورزشکاران

❖ دکتر رحیم رضائی‌نژاد؛ دانشگاه گیلان *

❖❖ دکتر مهرعلی همتی‌نژاد؛ دانشگاه گیلان

❖❖❖ رضا جرعه‌نوش؛ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شمال

❖❖❖❖ فاطمه محدث؛ دانشگاه گیلان

چکیده:

رضایت‌مندی ورزشکار بخش مهمی از فرایند و پیامد مشارکت ورزشکاران در ورزش قهرمانی است و ابعاد مختلفی دارد. برای شناسایی اولویت این ابعاد، از بین ۴۲۰ ورزشکار استان مازندران در مسابقات لیگ کشوری، ۲۰۱ نفر به صورت تصادفی نمونه آماری این تحقیق بودند. از این تعداد ۱۷۶ نفر (۸۰٪) به طور کامل به پرسشنامه رضایت ورزشکار (ASQ) پاسخ دادند. این پرسشنامه شامل ۵۶ سؤال پنج ارزشی لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، اهمیتی ندارد، کم، و بسیار کم) با امتیاز ۵ تا ۱ بود که پانزده جنبه از رضایت‌مندی در فرایندها و پیامدهای تیمی را اندازه‌گیری می‌کرد. ثبات درونی پرسشنامه از دید سازندگان اصلی بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۵ و در تحقیق حاضر ۰/۹۵ بود. نتایج تحقیق با استفاده از آزمون‌های یومن-وینتی، کروسکال والیس، و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معناداری $P \leq 0/05$ نشان داد که رضایت از رفتار مربی، مشارکت فردی در تیم، راهبرد تیمی، عملکرد فردی، اخلاقیات تیمی، انسجام تیمی، و آموزش مربی به ترتیب اولویت جزو عوامل اصلی رضایت‌مندی ورزشکاران اند. رضایت از کادر پزشکی و بودجه تیم در اولویت آخر قرار داشت. با اینکه در همه ابعاد رضایت‌مندی، ورزشکاران زن رضایت بیشتری از ورزشکاران مرد و در اکثر ابعاد رضایت‌مندی نیز ورزشکاران رشته‌های گروهی رضایت بیشتری از ورزشکاران رشته‌های انفرادی داشتند، تفاوت این اولویت‌ها فقط در برخی ابعاد رضایت‌مندی معنادار بود. به طور کلی، نتایج نشان داد در رضایت‌مندی ورزشکار، فرایندهای فردی و تیمی اولویت بالاتری از پیامدهای تیمی داشت.

واژگان کلیدی: رضایت‌مندی، فرایندها و پیامدهای فردی و اجتماعی، ورزشکار

* E. mail: rramzani@guilan.ac.ir

مقدمه

دست‌اندرکاران باید با شناخت نیازها و انگیزه‌های ورزشکاران در جهت رضایت‌مندی آن‌ها گام بردارند. ورزشکاران تولیدکنندگان اصلی ورزش، و اصلی‌ترین، و محوری‌ترین نیروهای انسانی محسوب

باشگاه‌ها یا تیم‌های ورزشی سازمان‌هایی هستند که ورزشکاران کارکنان آن‌ها محسوب می‌شوند. در این سازمان همه مدیران، سرپرستان، و مربیان و سایر

با وجود این، تلاش کمی برای شناسایی اولویت ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار صورت گرفته است. برای مثال، اولین بار ویتال و اورلیک شش جنبه از رضایت‌مندی ورزشکار و دسن‌سی و همکارانش نیز دو جنبه از رضایت‌مندی ورزشکار را شناسایی کردند. ولی میاچی و همکارانش رضایت‌مندی ورزشکاران را به دو بعد رضایت از پیامدهای فردی و رضایت از رهبری (مربی) تقسیم کردند (به نقل از ۲۱ و ۱۳).

نهایتاً، رایمر و چلادورای (۲۱) با بررسی نظریه‌های مختلف انگیزش و رضایت شغلی در تحقیقی جامع، ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران را در جنبه‌های پیامد- فرایند بررسی کردند. همین طبقه‌بندی نیز در تحقیق حاضر استفاده شده است. بر این اساس، رضایت‌مندی ورزشکار نگرش و حالت هیجانی مثبتی است که به ارزیابی او از ساختارها و فرایندهای مرتبط با تجارب ورزشی در تیم یا باشگاه مربوط می‌شود. این ارزیابی بر پایه تفاوت میان آنچه از ورزشکار خواسته شده (انرژی جسمانی، روانی، زمان، تلاش، و رضایت) و آنچه دریافت کرده (دستمزد، امکانات رفاهی، و جز آن) قرار دارد (۱۹).

در مورد رضایت‌مندی شغلی سایر مشاغل غیرورزشی و ورزشی مانند مدیران، مربیان، معلمان، و کارکنان ورزش پژوهش‌های بسیاری انجام گرفته است (۲، ۴، ۶، ۷). اما رضایت‌مندی ورزشکاران کمتر بررسی شده است. برخی پژوهش‌های مرتبط با ورزشکاران نیز زمینه‌های دیگری مانند استرس، سبک‌های مربیگری یا رهبری، و انگیزش را بررسی کرده‌اند (۱، ۳، ۵، ۸، ۱۳، ۲۰)، در صورتی که

می‌شوند و بخش مهمی از مصرف‌کنندگان و مشتریان ورزش‌اند (۲۱). سایر مشاغل مرتبط با ورزش نیز با وجود آنان شکل گرفته‌اند. بنابراین، در صورت تأمین رضایت‌مندی ورزشکار، هم رضایت تولیدکننده ورزش و هم رضایت بخشی از مصرف‌کننده یا مشتری ورزش باید تأمین شود (۵). اساس نظری رضایت‌مندی ورزشکار به نظریه‌های نیاز، انگیزش، و رضایت شغلی مربوط می‌شود (۱۰، ۷). در مدل چند بعدی رهبری چلادورای (۱۴)، رضایت و عملکرد ورزشکار دو پیامد مهم رفتار مربیان تیم محسوب می‌شوند. از دیدگاه بسیاری از محققان مانند کارون و همکارانش (۱۱)، اسمیت و همکارانش (۲۴)، و فولگر (۱۶) رضایت‌مندی ورزشکار در برگیرنده همه نیازهای سطوح پایین و بالای هر فرد است. با وجود این، هنوز محققان کمی به این حوزه پرداخته‌اند. برای مثال، وارن (۲۹) نشان داد که رفتار و تعامل مربی با ورزشکار یکی از ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار است.

البته تحقیقات بسیاری درباره فرایندهای رفتاری و نگرش ورزشکاران انجام گرفته است. برای مثال، چلاک‌جو و مک‌میلین (۱۲)، کافمن (۱۴)، سربورن (۲۵)، والکر (۲۷)، و دیگر محققان (۳، ۵، ۸، ۲۲) عمدتاً بر نقش و سبک‌های مربیگری بر رضایت‌مندی ورزشکار متمرکز شده‌اند. بسیاری از محققان مانند زیتل و همکارانش (۳۰)، گوت (۱۷)، و دیکنز (۱۵) بر مبنای مدیریت کیفیت جامع (TQM)، نگرش و رضایت ورزشکاران را بسیار اساسی می‌دانند. حتی جابالانسکی (۱۹)، و چلادورای (۱۳) رضایت‌مندی ورزشکار را از شاخص‌های اثربخشی تیم می‌دانند.

قابل اندازه‌گیری و عینی بودن آن، به طور مستقیم باعث افزایش رضایت می‌شود.

برخلاف تصور عمومی، فرایندها یا فعل و انفعالات درون تیمی نه فقط به پیامد رضایت‌بخش منجر می‌شود، بلکه به تنهایی منبع رضایت است. همچنین، تحقیقی در این زمینه و بر اساس مدل رضایت‌مندی چلادورای و رایمر انجام نگرفته است، تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا از نظر ورزشکاران فرایندها یا پیامدها اهمیت بیش‌تری در تأمین رضایت دارند و آیا این فرایندها و پیامدها مربوط به وظیفه یا تکلیف تیمی‌اند یا فردی؟ شناخت این موضوع به مربیان و مدیران تیم‌های ورزشی کمک می‌کند تا با توجه به عوامل تأمین‌کننده رضایت ورزشکاران از فرایندها و پیامدهای تیمی عمل کنند. البته، در تحقیق حاضر، فقط پانزده جنبه رضایت‌مندی به دو بعد اساسی پیامدها و فرایندها تقسیم و مقایسه شده است.

روش‌شناسی

این تحقیق از نوع توصیفی و مقایسه‌ای است. جامعه آماری تحقیق تمامی ورزشکاران ($N=420$) استان مازندران بودند که در نه تیم ورزشی (۹۴ نفر زن و ۳۲۶ نفر مرد) در مسابقات لیگ سال ۱۳۸۵ شرکت داشتند. بر اساس جدول مورگان، نمونه آماری ۲۰۱ نفر در نظر گرفته شد، ولی ۱۷۶ پرسشنامه کامل (۸۰٪) تجزیه و تحلیل شد. از این تعداد ۴۲ ورزشکار زن و ۱۳۴ نفر مرد بودند. همچنین، چهل نفر در رشته‌های انفرادی و ۱۳۶ نفر

توجه کمتری به ورزشکاران و به ویژه به فرایند تجارب و تمرینات ورزشی و نگرش‌ها و احساسات ورزشکاران شده است. البته، فقط چند تحقیق برخی عوامل اثرگذار بر رضایت‌مندی ورزشکار را بررسی کرده‌اند. برای مثال، اونزه (۲۶) نقش خدمات و سرویس‌های تمرینی، و سو-چن (۲۳) نیز کیفیت خدمات ورزشی را بر رضایت‌مندی ورزشکار بررسی کردند. اندرو (به نقل از ۲۱) نشان داد رضایت‌مندی از عملکرد فردی و تیمی، و رضایت از آموزش و تمرین مربی مهم‌ترین عوامل تأمین‌کننده رضایت‌مندی ورزشکار بودند. او مانده (۹) نیز عملکرد تیمی را در رضایت ورزشکار بسیار مهم می‌داند.

با وجود این، هنوز در کشور بررسی بیش‌تری مورد نیاز است، چون اولویت جنبه‌های تأمین‌کننده رضایت‌مندی ورزشکاران به طور کامل تبیین نشده است. در صورتی که عوامل و ابعاد رضایت‌مندی شناخته شوند، مدیران و مربیان تیم‌ها می‌توانند گام‌های مؤثری در این زمینه بردارند.

این تحقیق بر اساس مدل رضایت‌مندی چلادورای و رایمر انجام گرفته است. در این مدل فرایندهای تیمی (مرتبط با تکلیف یا وظیفه^۱ تیمی و فرایندهای تیمی اجتماعی^۲)، و فرایندهای انفرادی (مرتبط با تکلیف و وظیفه^۳ فردی و فرایندهای اجتماعی) بر پیامدهای تیمی^۳ (مرتبط با تکلیف یا وظیفه^۱ تیمی و پیامدهای اجتماعی)، و پیامدهای انفرادی (مرتبط با تکلیف و وظیفه^۳ فردی و پیامدهای اجتماعی) اثر می‌گذارند؛ در نتیجه، باعث رضایت‌مندی ورزشکار می‌شوند (۱۳، ۲۱). پیامدها به نتایج تیمی یا موفقیت و پیشرفت‌های فردی گفته می‌شود که به دلیل تأثیر و نقش بیرونی آن بر رسانه‌ها و تماشاگران، همچنین

1. task processes
2. social processes
3. team outcomes

در رشته‌های گروهی قرار داشتند.

ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه استاندارد رضایت‌مندی ورزشکاران (ASQ)^۱ بود که برای اولین بار رایمر آن را ساخت. این پرسشنامه ۵۶ سؤال پنج‌ارزشی لیکرت دارد که اهمیت پنج جنبه از رضایت‌مندی ورزشکار را با گزینه‌های بسیار زیاد تا بسیار کم (با امتیاز ۵ الی ۱) اندازه‌گیری می‌کند. ثبات درونی ۱۵ جنبه این پرسشنامه را رایمر و چلادورای بین ۰/۹۵-۰/۷۸ و رایمر و تون بین ۰/۹۳-۰/۷۵ برآورد کرده‌اند (۱). این ابزار را پس از ترجمه، دوازده عضو هیأت علمی دانشگاه بازمی‌کنندگی کردند. تدوین نهایی پس از اصلاحات و تطبیق دو متن فارسی و انگلیسی انجام گرفت. ضریب ثبات درونی کل پرسشنامه ۰/۸۳ و پانزده بعد آن نیز بین ۰/۷۴-۰/۹۵ برآورد شد. با توجه به نتایج آزمون کالومگروف-اسمیرنف، چون توزیع داده‌ها طبیعی نبود، از آزمون‌های آماری غیر پارامتری یومن-ویتنی، فریدمن، و ضریب همبستگی در سطح $P \leq 0/05$ استفاده شد.

یافته‌ها

داده‌های جدول ۱، اولویت جنبه‌های رضایت‌مندی ورزشکاران را نشان می‌دهد. بر این اساس چهار عامل رفتار مربی (فرایند اجتماعی فردی)، مشارکت ورزشکار در تیم (فرایند تکلیف فردی)، راهبرد تیمی (فرایند تکلیف تیمی)، و عملکرد ورزشکار (پیامد تکلیف فردی) مهم‌ترین منبع تأمین‌کننده رضایت‌مندی ورزشکاران است. همچنین، اخلاقیات و انسجام تیمی (پیامد تکلیف تیمی)، تمرین، آموزش مربی، و به‌کارگیری توانایی ورزشکار (فرایند تکلیف فردی)، و عملکرد و

موفقیت تیم (پیامد تکلیف تیمی) در اولویت‌های بعدی قرار داشتند.

از طرف دیگر، وضعیت کادر پزشکی و بودجه تیم (فرایند تکلیف تیمی)، مشارکت وظیفه‌ای، و خدمات حمایتی (فرایندهای اجتماعی تیم) پایین‌ترین اولویت را در تأمین رضایت‌مندی ورزشکار داشتند. همچنین، این تفاوت‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بودند. تجزیه و تحلیل بیش‌تر این یافته‌ها با استفاده از آزمون تعقیبی LSD نشان داد که تفاوت اولویت چهار عامل نخست تأمین‌کننده رضایت‌مندی با اکثر عوامل تأمین‌کننده رضایت‌مندی در جدول ۱ (ردیف ۹ الی ۱۵) تفاوت معناداری دارد. مقایسه اولویت ابعاد تأمین‌کننده رضایت‌مندی ورزشکاران زن و مرد نشان می‌دهد که از دید مردان، عوامل رفتار مربی، مشارکت ورزشکار در تیم (فرایندها)، اخلاقیات تیمی، عملکرد فردی (پیامد تیمی و فردی)، آموزش مربی، و راهبرد تیمی (فرایندها) در اولویت قرار دارند؛ در صورتی که از دیدگاه ورزشکاران زن عوامل راهبرد تیمی، مشارکت ورزشکار در تیم، رفتار مربی (فرایندها)، انسجام تیمی، عملکرد تیمی، و عملکرد فردی (پیامدها) اولویت بالایی داشتند (جدول ۲). همچنین، با توجه به معنادار بودن تفاوت اولویت برخی از این عوامل می‌توان بیان کرد که رفتار مربی، راهبرد تیمی، مشارکت ورزشکار در تیم، و عملکرد فردی از مهم‌ترین عوامل تأمین‌کننده رضایت‌مندی ورزشکاران زن و مرد محسوب می‌شوند، هر چند اخلاقیات تیمی در ورزشکاران مرد و انسجام تیمی در ورزشکاران زن اهمیت بیشتری داشتند.

1. athlete's satisfaction questionnaire

جدول ۱. مقایسه اولویت ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار

اولویت کلی	شاخص‌های آماری		تفاوت معنادار با اولویت ابعاد.....*
	میانگین	انحراف استاندارد	
۱	۴/۰۶	۰/۷۰	۸الی ۱۵
۲	۴/۰۴	۰/۷۲	۸الی ۱۵
۳	۴/۰۰	۰/۷۷	۹الی ۱۵
۴	۴/۰۰	۰/۷۸	۹الی ۱۵
۵	۳/۹۹	۰/۷۷	۱۱الی ۱۵
۶	۳/۹۸	۰/۷۳	۱۱الی ۱۵
۷	۳/۹۸	۰/۸۲	۱۱الی ۱۵
۸	۳/۹۳	۰/۷۸	۱۱الی ۱۵
۹	۳/۹۰	۰/۷۶	۱۱الی ۱۵
۱۰	۳/۸۸	۰/۷۷	۱۱الی ۱۵
۱۱	۳/۷۹	۰/۸۲	۱۱الی ۱۵
۱۲	۳/۷۳	۰/۹۰	۱۴ و ۱۵
۱۳	۳/۶۳	۰/۹۳	۱۴ و ۱۵
۱۴	۳/۵۹	۱/۱۴	۱۵
۱۵	۳/۴۱	۱/۱۴	-----

* در سطح $p \leq 0.05$ معنادار است.

مقایسه اولویت ابعاد تأمین‌کننده رضایت ورزشکاران رشته‌های گروهی و انفرادی نشان داد از دیدگاه ورزشکاران رشته‌های گروهی مشارکت فردی در تیم، راهبرد تیمی (فرایندها)، رفتار مربی، آموزش مربی، اخلاقیات تیم، عملکرد فردی، و رفتار مربی به ترتیب در اولویت قرار دارند. ورزشکاران رشته‌های انفرادی نیز برای رفتار مربی، مشارکت اجتماعی در تیم (فرایندها)،

مقایسه اولویت ابعاد تأمین‌کننده رضایت ورزشکاران رشته‌های گروهی و انفرادی نشان داد از دیدگاه ورزشکاران رشته‌های گروهی مشارکت فردی در تیم، راهبرد تیمی (فرایندها)،

عملکرد فردی، عوامل خارجی، استفاده از توانایی فردی، عملکرد تیمی، مشارکت و وظیفه‌ای، اخلاقیات تیم، و آموزش مربی اولویت بالایی قائل شدند (جدول ۳).

جدول ۲. مقایسه ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران زن و مرد

سطح معناداری	Z محاسبه شده با آزمون یومن ویتنی	مرد		زن		شاخص‌های آماری ابعاد رضایت‌مندی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۸	-۱/۷۳	۰/۷۷	۳/۹۹	۰/۳۷	۴/۲۹	رفتار مربی
۰/۰۵*	-۳/۶۸	۰/۷۴	۳/۹۴	۰/۵۹	۴/۲۳	مشارکت فردی در تیم
۰/۰۵*	-۳/۴۹	۰/۸۳	۳/۹۰	۰/۴۱	۴/۳۴	راهبرد تیمی
۰/۱۷	-۱/۳۴	۰/۸۵	۳/۹۳	۰/۴۷	۴/۲۲	عملکرد فردی
۰/۷۱	-۰/۳۷	۰/۸۰	۳/۹۸	۰/۶۶	۴/۰۰	اخلاقیات تیم
۰/۰۵*	-۳/۰۴	۰/۷۷	۳/۸۹	۰/۴۸	۴/۲۷	انسجام تیمی
۰/۰۵*	-۲/۰۷	۰/۸۵	۳/۹۱	۰/۶۵	۴/۲۰	آموزش مربی
۰/۰۵*	-۲/۹۹	۰/۸۲	۳/۸۳	۰/۵۰	۴/۲۶	عملکرد تیمی
۰/۰۵*	-۳/۵۱	۰/۷۶	۳/۸۱	۰/۷۰	۴/۱۸	استفاده از توانایی فردی
۰/۰۵*	-۲/۴۸	۰/۸۳	۳/۷۹	۰/۴۱	۴/۱۶	مشارکت اجتماعی در تیم
۰/۱۳	-۱/۵۰	۰/۸۶	۳/۷۵	۰/۸۸	۳/۹۴	عوامل خارجی
۰/۱۳	-۱/۴۸	۰/۹۰	۳/۶۸	۰/۹۲	۳/۸۸	خدمات حمایتی
۰/۹۶	-۰/۰۴	۰/۹۳	۳/۶۴	۰/۹۳	۳/۵۹	مشارکت در وظایف تیمی
۰/۰۷	-۱/۷۶	۱/۲۳	۳/۴۸	۰/۶۹	۳/۹۳	بودجه تیم
۰/۰۵*	-۲/۳۹	۱/۱۹	۳/۲۹	۰/۸۶	۳/۸۱	کادر پزشکی تیم

* در سطح $p \leq 0.05$ معنادار است.

جدول ۳. مقایسه اولویت ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران رشته‌های گروهی و انفرادی

سطح معناداری	Z محاسبه شده با آزمون یومن ویتنی	انفرادی		تیمی		شاخص‌های آماری ابعاد رضایت‌مندی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۵۴۴	-۰/۶۰۷	۰/۷۴	۴/۰۲	۰/۷۰	۴/۰۷	رفتار مربی
۰/۰۵*	-۶/۳۱۲	۰/۷۱	۳/۳۷	۰/۶۰	۴/۲۳	مشارکت فردی و تیمی
۰/۰۵*	-۳/۲۸۲	۱/۰۴	۳/۴۸	۰/۶۰	۴/۱۶	راهبرد تیمی
۰/۰۵*	-۲/۲۶۹	۰/۸۷	۳/۷۵	۰/۷۴	۴/۰۸	عملکرد فردی
۰/۰۵*	-۲/۷۷۵	۰/۹۱	۳/۶۳	۰/۶۹	۴/۰۹	اخلاقیات تیم
۰/۰۵*	-۴/۳۱۵	۰/۸۱	۳/۴۵	۰/۶۰	۴/۱۴	انسجام تیمی
۰/۰۵*	-۰/۷۴۷	۰/۹۱	۳/۵۵	۰/۷۴	۴/۱۰	آموزش مربی
۰/۰۵*	-۲/۰۶۷	۰/۹۷	۳/۶۴	۰/۶۹	۴/۰۲	عملکرد مربی
۰/۰۵*	-۲/۱۰۶	۰/۸۵	۳/۶۵	۰/۷۲	۳/۹۷	استفاده از توانایی فردی
۰/۹۱۸	-۰/۱۰۴	۰/۹۵	۳/۸۲	۰/۷۱	۳/۸۹	مشارکت اجتماعی در تیم
۰/۴۴۶	-۰/۷۶۳	۰/۸۸	۳/۶۹	۰/۸۶	۳/۸۲	عوامل خارجی
۰/۰۵*	-۲/۸۳۴	۰/۷۰	۳/۴۶	۰/۹۴	۳/۸۱	خدمات حمایتی
۰/۶۶۴	-۰/۴۳۴	۰/۸۵	۳/۶۴	۰/۹۶	۳/۶۳	مشارکت در وظایف تیمی
۰/۶۰۳	-۰/۵۲۱	۱/۴۲	۳/۳۹	۱/۰۴	۳/۶۴	بودجه تیم
۰/۰۵*	۳/۰۴	۱/۰۷	۳/۹۷	۱/۱۳	۳/۵۴	کادر پزشکی

* در سطح $p \leq 0.05$ معنادار است.

همچنین، نتایج ضریب همبستگی نشان داد بین هیچ یک از ابعاد رضایت‌مندی با تحصیلات ورزشکاران رابطه معناداری وجود ندارد؛ ولی فقط رابطه بین عملکرد فردی ($r = -0.13$)، اخلاقیات تیمی ($r = -0.13$)، و خدمات حمایتی ($r = -0.12$)

با اینکه بسیاری از این تفاوت‌ها در سطح $P \leq 0.05$ معنادار است، مقایسه این دیدگاه‌ها نشان می‌دهد در رشته‌های تیمی، عامل انسجام تیمی و در رشته‌های انفرادی عامل مشارکت اجتماعی ورزشکار در تیم در تأمین رضایت بسیار مهم‌اند.

تأمین‌کننده رضایت‌مندی ورزشکاران زن بود. در تحقیق یوسفی (۸) نیز رفتار مربی از عوامل اصلی جو انگیزشی تیم محسوب می‌شود. بنابراین، می‌توان رفتار مربی (آموزش، تمرین، و رهبری) را مهم‌ترین فرایند اثرگذار در تأمین رضایت ورزشکار دانست. حتی تعیین راهبرد و تاکتیک تیم را می‌توان بخشی از این رفتار در نظر گرفت.

اولویت پایین برخی از عوامل حمایتی و خارج از تیم نیز با تحقیق اوماند همخوان است (۹). به عبارت دیگر، ورزشکار بیش‌تر تحت تأثیر فرایندها و پیامدهای تیمی و فردی است. ولی وجود سایر عوامل خارجی و حمایتی را برای تیم لازم و ضروری می‌داند و آن‌ها را عوامل نگهدارنده تیم و باشگاه در نظر می‌گیرد، نه عوامل انگیزاننده و رضایت‌بخش. چون برخی از این فرایندها و پیامدهای تیمی و انفرادی انگیزاننده‌های درونی (رشد عملکرد فردی) و بیرونی (انتخاب راهبرد، آموزش، و تمرین مربی) محسوب می‌شوند، صرف‌نظر از پیامد تیمی، فرایندهای تیمی جنبه انگیزشی دارند و با برآورده ساختن نیازهای فردی و تیمی ورزشکار در رضایت ورزشکار مؤثرند.

اولویت سایر عوامل با توجه به نظریه‌های نیاز، انگیزش، و رضایت شغلی قابل توجه و بررسی‌اند. برای مثال، در نظریه‌های تصمیم‌گیری مشارکتی هاگمن و اولدهام (۱۸) بر مشارکت فردی ورزشکار تأکید شده است؛ یا چون ورزشکاران به راهبرد تیمی (مانند مأموریت سازمانی) بسیار حساس‌اند و حتی راهبرد موضوع داغ کارشناسان ورزش است، زیتمل و همکارانش (۳۰) راهبرد تیمی را از عوامل اصلی رضایت ورزشکاران و حتی تماشاگران می‌دانند.

با سن ورزشکاران بسیار پایین، منفی، و معنادار ($P \leq 0/05$) بود. به عبارت دیگر، با افزایش سن ورزشکاران، نقش عملکرد فردی، اخلاقیات تیمی، و خدمات حمایتی در تأمین رضایت‌مندی کاهش می‌یابد.

بحث و بررسی

مقایسه اولویت ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران نشان می‌دهد فرایندهای تیمی مرتبط با تکلیف یا وظیفه (مانند رفتار مربی، مشارکت فردی در تیم، راهبرد تیمی، و اخلاقیات) در مقایسه با پیامدهای تیمی (مانند عملکرد فردی، انسجام تیمی، و عملکرد تیمی) اولویت بیش‌تری دارند. بین اولویت این دو گروه از ابعاد اصلی در ورزشکاران تیمی و انفرادی یا ورزشکاران زن و مرد تفاوت اندکی وجود داشت، ولی باز هم اهمیت فرایندهای تیمی مرتبط با تکلیف یا وظیفه و روابط اجتماعی را نشان می‌دهد. این موضوع با فلسفه اول ورزشکار، دوم پیروزی نیز سازگار است. حتی مدل چلادورای و رایمر را تأیید می‌کند که فرایندهای تیمی هم می‌توانند به طور مستقیم بر رضایت‌مندی ورزشکار تأثیر بگذارند. البته این فرایندها به طور غیرمستقیم بر پیامدها یا عملکرد فردی و تیمی اثر می‌گذارند.

در این تحقیق، رفتار مربی فرایندی است که در تأمین رضایت ورزشکار از اولویت بسیار بالایی برخوردار است. بسیاری از محققان مانند بیتسوس و نیکلاس (۱۰) معتقدند که رفتار مربی تعیین‌کننده‌ترین عامل مؤثر بر رضایت‌مندی ورزشکار است. همچنین، این یافته با نتایج تحقیقات وانگ (۲۸) همخوانی دارد که در آن رفتار و تعامل با مربی بالاترین عامل

مشارکت‌های گروهی و اجتماعی اندکی را با توجه به ماهیت رشته‌های ورزشی خود تجربه می‌کنند. از طرف دیگر، انسجام گروهی از متغیرهای اصلی رشته‌های گروهی است که با عملکرد تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه مستقیم و معناداری دارد (۳).

به طور کلی، مدیران و مربیان ورزش باید توجه و دقت بیشتری بر فرایندهای تیمی بنمایند، زیرا بر اساس مدل چلادورای و رایمر، فرایندهای مثبت و انگیزاننده تیمی بر پیامدهای تیمی مانند عملکرد فردی، عملکرد تیمی، انسجام تیمی، و جز آن تأثیر دارند. در نتیجه باعث افزایش انگیزه و رضایت‌مندی ورزشکار می‌شوند. همچنین، تأکید و توجه بر فرایندها همیشه مقدم بر پیامدهاست و متغیر میانجی درازمدتی محسوب می‌شود که باعث استمرار عملکرد و موفقیت تیم می‌شود. بنابراین، مدیران و مربیان تیم باید بکوشند بر فرایندهای رفتاری و آموزشی تیم در تمرینات و رقابت بیش از عملکرد تأکید ورزند.

تشابه اولویت ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران زن و مرد و ورزشکاران گروهی و انفرادی به روشنی نشان می‌دهد به فرایندهای فردی و تیمی باید بیش از پیامدهای تیمی توجه کرد. البته، ورزشکاران مرد به اخلاقیات تیم (انصاف و عدالت در تیم) و ورزشکاران زن به انسجام تیمی اولویت بالایی داده‌اند. با وجود این، به نظر می‌رسد عامل مشارکت ورزشکار در هر دو گروه بسیار مهم است. این یافته‌ها نشان می‌دهند به رویکرد مدیریت مشارکتی در مربیگری تیم‌های ورزشی باید بیش‌تر توجه کرد. مقایسه اولویت ابعاد رضایت‌مندی در ورزشکاران رشته‌های گروهی و انفرادی نیز نشان می‌دهد که ورزشکاران رشته‌های انفرادی برای عامل مشارکت اجتماعی در تیم اولویت بالایی در نظر گرفته‌اند و این موضوع اهمیت فعالیت‌های اجتماعی و تیمی را در رشته‌های انفرادی نشان می‌دهد؛ در صورتی که ورزشکاران رشته‌های گروهی عامل انسجام تیمی را اولویت بالاتر می‌دانند. این موضوع طبیعی به نظر می‌رسد، چون ورزشکاران رشته‌های انفرادی

منابع

۱. اعظمیان جزى، اكرم، ۱۳۸۳، بررسى خودانگيزشى ورزشكاران منتخب تيم‌هاى ورزشى دوره متوسطه استان اصفهان، مجله المپيك، سال ۱۲، (۲۵): ۵۱-۵۹.
۲. بحر العلوم، حسن و همكارانش، ۱۳۸۱، ارتباط بين فرهنگ سازمانى و رضايتمندى شغلى كارشناسان سازمان تربيت بدنى شاغل در تهران، مجله المپيك، سال دهم (۲۱): ۸۳-۹۴.
۳. حسيني، ميثاق، ۱۳۸۶، ارتباط سبك رهبرى مربيان با انسجام تيمي تيم‌هاى فوتبال ليگ برتر كشور، پايان‌نامه كارشناسى ارشد مديريت ورزشى، دانشگاه گيلان.
۴. رستمى كيسمى، محمدعلى، ۱۳۸۵، رضايتمندى شغلى و ارتباط آن با برخى ويژگي‌هاى فردى مربيان ورزشى باشگاه‌هاى رشت، دانشگاه شهيد بهشتى.
۵. فلاح، ماريه، ۱۳۸۶، رابطه شيوه‌هاى اعمال قدرت مربيان با رضايتمندى ورزشكاران استان مازندران، پايان‌نامه كارشناسى ارشد مديريت ورزشى، دانشگاه شمال.
۶. كوزه‌چيان، هاشم؛ و همكارانش، ۱۳۸۲، بررسى ارتباط تعهد سازمانى و رضايتمندى شغلى مديران و معلمان مرد تربيت بدنى استان خراسان، مجله المپيك، سال ۱۱ (۲۳): ۴۳-۵۲.
۷. نوربخش، مهوش؛ ميرنادرى، على‌اكبر، ۱۳۸۴، بررسى رابطه جو سازمانى با رضايتمندى شغلى در معلمان تربيت بدنى دوره متوسطه شهر اهواز، مجله المپيك، سال ۱۳ (۲۹): ۷-۱۸.
۸. يوسفى، مريم، ۱۳۸۶، ارتباط سبك‌هاى رهبرى مربيان با جو انگيزشى در تيم‌هاى ورزشى بانوان، پايان‌نامه كارشناسى ارشد مديريت ورزشى، دانشگاه شمال.
9. Aumand, B.A.; Elizabeth, A. (2005). For the Love of Gime" Factors in Fuencing Athlete Enjoyment in Sport, Thesis submitted to the school of physical education at west Virginia university in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of science in sport and exercise psychology.
10. Bebetos, Evangelos; Theodorakis, Nicholas (2003). "Athletes' Satisfaction Among Team Handball Players in Greece", Perceptual and Motor Skills. Available on the <http://proquest.umi.com>
11. Carron, A.V.; Widmeyer, W.N. & Brawley, L.R. (1985). "The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group environment questionnaire", Journal of sport Psychology, (7) : 244-266.
12. Challace, Joe; McMillin (1990). "The Relationship of Athlete Self-Perceptions and Athlete perceptions, of Leader Behaviors to Athlete Satisfaction", University of Virginia, available on the: <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
13. Chelladurai, P. (1987). "Multidimensionality and Multiple Perspectives of Organizational Effectiveness", Journal of Sport Management, (1): 37-47.
14. Coffman, P. Jodi (1999). The Community College Coach: Leadership practices and athlete satisfaction, Adissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education, University of Sandiego, p1.
15. Dickens, P. (1994). Quality and Excellence in Human Services, Chichester, uk: John wiley & sons.
16. Folger, R. (1987). "Distributive and procedural justice in the work place", Social Justice Research, (1), 143-159.
17. Goetsch, D.L. (1994). Introduction to Total Quality, Productivity, Competitiveness, Newyork: Macmillan

- College publishing company.
18. Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley.
 19. Jablonski, J.R. (1991). *Implementing total quality management*, Albuquerque, NM: Technical Management Consortium, Inc.
 20. Jenkins, J.L. (2000). *A gendered Perspective on the Examination of Relational Health, Stress and Coping and Athlete Satisfaction Among Female College Athletes*, A Dissertation Presented to the Graduates school of the university of florida in partial fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
 21. Riemer, H. & Chelladurai, P. (1998). "Development of the athlete satisfaction Questionnaire", *Journal of sport exercise psychology*, (20): 127-150.
 22. Sermons, A.D. (2004). *The Effect of Congruence of Leadership Behaviors on Motivation, Commitment and Satisfaction of College Tennis Players*, Department of Sport Management, Recreation Management and Physical Education in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
 23. Shu-Chen, Huang (2005). *Perceived Leadership Styles of Coaches and the Levels of Satisfaction and Performance of Elite Female Gymnasts in Taiwan*, University of the Incarnate word
 24. Smith, P.C.; Kendal, L.M. & Hulin, C.C. (1969). *The measurement of satisfaction in sport and retirement*, Chicago: Rand-McNally.
 25. Sriboon, Nilmanee (2001). *Coach Leadership Behaviors, Team Cohesion and Athlete Satisfaction in Relation to the Performance of Athletes in the 1999 Rajafhat Games*, A Dissertation Presented to the Department of Physical Education in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
 26. Unrah, Scott (1998). "Perceptions of Athletic Training Services by Collegiate Student-Athletes: A Measurement of Athlete Satisfaction", *Journal of Athletic Training* (33): 4.
 27. Walker, Joseph; Thomas (2002). *Exploring the Influence of Individuals Ability to Experience Flow While Participating in a Group Dependent Activity on the Individual Satisfaction with the Group Performance*, In Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Parks, Recreation and Tourism Management, <http://WWW.cababstractsplus.org>.
 28. Wang, Yuan-Sheng (2006). *The Relationship between Coaching Leadership Behaviors and Taiwanese Collegiate Tae kwon Do Competitor satisfaction*, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, University of incarnate word.
 29. Warren, David; Friedrich (1984). "The influence of leader behaviors, Coach attributes and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate Basketball teams", Available on the: <http://Proquest.umi.com/pqd>
 30. Zeithaml, V.A.; Parasuraman, A.; Berry, L. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*, New york: Free press.