





دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

بررسی رابطه انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان

استاد راهنما

دکتر حسن بحر العلوم

استاد مشاور

دکتر حسین پیمانی‌زاد

دانشجو

اکرم تمیزی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

شهریور ۱۳۹۳



مدیریت تحصیلات تکمیلی

فرم شماره (۶)

شماره :

تاریخ :

ویرایش :

بسمه تعالی

فرم صورتجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم اکرم تمیزی، دانشجوی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، گرایش مدیریت ورزشی، با عنوان "بررسی رابطه انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت مندی بازیکنان تیم های ورزشی شهر زاهدان"، که در تاریخ ۱۳۹۳/۶/۲۴ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه شاهرود برگزار گردید به شرح زیر است :

☐ مردود

☐ دفاع مجدد

☐ قبول (با درجه : بسیار خوب امتیاز ۱۸/۷۵)

۲- بسیار خوب (۱۸/۹۹ - ۱۸)

۱- عالی (۲۰ - ۱۹)

۴- قابل قبول (۱۵/۹۹ - ۱۴)

۳- خوب (۱۷/۹۹ - ۱۶)

۵- نمره کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول

امضاء	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی	عضو هیأت داوران
	دانشیار	دکتر حسن بحرالعلوم	۱- استاد راهنما
	استادیار	دکتر حسین پیمانی زاد	۲- استاد مشاور
	استادیار	دکتر علی یونسیان	۳- نماینده شورای تحصیلات تکمیلی
	دانشیار	دکتر رضا اندام	۴- استاد ممتحن
	استادیار	دکترسید رضا حسینی نیا	۵- استاد ممتحن

تأیید رئیس دانشکده :

تقدیم به

همسر عزیزم

که سایه مهربانیش سایه سار زندگیم می باشد، او که
اسوه صبر و تحمل بوده و مشکلات مسیر را برایم تسهیل نمود

و پسردلبندم پارسا

امید بخش جانم که آسایش او آرامش من است.

تشکر و قدردانی

و بعد از مدت‌ها، پس از پیمودن راه‌های فراوان که با حضور همیشگی اساتید عزیزم، با راهنمایی‌ها و دغدغه‌های فراوانشان، حمایت‌های بی‌دریغ پدر و مادر مهربانم و زیبایی حضور همسرم در کنارم، که خستگی‌های این راه را به امید و روشنی راه تبدیل کرد.

شکرگذارم ایزد منان را که توفیق را رفیق را هم ساخت تا این پایان نامه را به پایان برسانم.

از استاد فاضل و اندیشمند جناب آقای دکتر حسن بحرالعلوم به عنوان استاد راهنما که همواره من را مورد لطف و محبت خود قرار داده اند کمال تشکر را دارم. از جناب آقای دکتر پیمانی زاد به خاطر نظرات ارزشمندشان در این تحقیق تشکر می‌کنم.

از پدر و مادر عزیزم که آرامش روحی و آسایش فکری فراهم نمودند تا در محیطی مطلوب، مراتب تحصیلی و نیز پایان نامه درسی را به نحو احسن به اتمام برسانم متشکرم.

و از تمام کسانی که به نوعی مرا در به انجام رساندن این مهم یاری نموده اند تشکر خالصانه دارم؛

امیدوارم بتوانم در آینده ی نزدیک جوابگوی این همه محبت آنها باشم...

تعهد نامه

اینجانب **اکرم تمیزی** دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شاهرود، نویسنده پایان نامه با عنوان "بررسی رابطه انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان"، تحت راهنمایی جناب آقای **دکتر حسن بحر العلوم** متعهد می‌شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهشهای 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 می‌باشد و مقالات مستخرج با نام «دانشگاه شاهرود» و یا «Shahrood University» به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می‌گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که از موجود زنده (یا بافته‌های 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، برنامه‌های رایانه‌ای، نرم افزارها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می‌باشد. 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 نمی‌باشد.

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان بود.

روش پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی بازیکنان زن و مرد در رشته‌های والیبال، بسکتبال، فوتسال و کریکت که مشغول به فعالیت در باشگاه‌های شهر زاهدان بودند تشکیل دادند. با توجه به نسبت‌های جامعه مورد نظر در رشته‌های مختلف، نمونه از طریق جدول مورگان بدست آمد. بدین منظور ۳۴۴ نفر پرسش‌نامه‌های ویژگی‌های فردی، انسجام تیمی (وستر و ویس، ۱۹۹۱)، کارآمدی جمعی (فلتز و لیرگ، ۱۹۹۸؛ شورت و همکاران، ۲۰۰۵) و رضایت-مندی ورزشکار (ریمر و چلادورای، ۱۹۹۸) را تکمیل کردند. روایی صوری و محتوایی با استفاده از نظر متخصصان تأیید گردید و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۷ و ۰/۸۸ تعیین گردیدند. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در سطح معناداری $p \leq 0/05$ استفاده شد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها (نرمال یا غیر نرمال)، آزمون‌های همبستگی، آزمون کروسکال والیس، آنوای یک طرفه، آزمون تعقیبی توکی و ضرایب رگرسیونی برای پاسخ به فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد.

نتایج این پژوهش نشان داد، بین انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکار و همچنین بین کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی ورزشکار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و هر دو عامل کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت ورزشکاران مؤثر هستند و ضریب تأثیر کارآمدی جمعی ۶۵/۱٪ و انسجام تیمی ۳۲/۹٪ می‌باشد. علاوه بر این بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده شد. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی بین ویژگی جمعیت شناختی سن آزمودنی‌ها با متغیرهای انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

نتایج این تحقیق نشان داد بین رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان بر اساس سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات تفاوت معنی‌داری وجود دارد ولی براساس سابقه ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. همچنین بین کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بازیکنان بر اساس سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. این نتایج، بر ضرورت توجه به رضایت‌مندی ورزشکاران در برنامه‌های آموزشی مریبان تأکید دارد.

کلید واژه‌های فارسی: کارآمدی جمعی، انسجام تیمی، رضایت‌مندی ورزشکار

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: طرح پژوهش	
۱-۱ مقدمه.....	۱
۲-۱ بیان مساله.....	۵
۳-۱ اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۱۰
۴-۱ اهداف پژوهش.....	۱۴
۱-۴-۱ هدف کلی.....	۱۴
۲-۴-۱ اهداف اختصاصی.....	۱۴
۵-۱ فرضیه‌های پژوهش.....	۱۵
۶-۱ پیش فرض های پژوهش.....	۱۵
۷-۱ محدودیت‌های پژوهش.....	۱۵
۱-۷-۱ محدودیت‌های قابل کنترل.....	۱۵
۲-۷-۱ محدودیت‌های غیر قابل کنترل.....	۱۶
۸-۱ تعریف مفاهیم و واژه‌ها.....	۱۶
۹-۱ تعاریف عملیاتی.....	۱۶

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲ مقدمه.....	۲۰
۲-۲ رضایت‌مندی ورزشکار.....	۲۰
۱-۲-۲ طبقه‌بندی عوامل رضایت‌مندی ورزشکار.....	۲۴
۲-۲-۲ فرایندهای فردی.....	۲۶
۳-۲-۲ فرایندهای تیمی.....	۲۶

۲۷	۴-۲-۲ پیامدهای فردی
۲۸	۵-۲-۲ پیامدهای تیمی
۲۹	۶-۲-۲ رضایت از عملکرد فردی
۲۹	۷-۲-۲ رضایت از عملکرد تیمی
۲۹	۸-۲-۲ رضایت از رفتار و تعامل
۳۰	۹-۲-۲ رضایت از آموزش و تمرین
۳۰	۳-۲ انسجام تیمی
۳۸	۱-۳-۲ تئوری انسجام
۴۳	۲-۳-۲ چارچوبی برای مطالعه همبستگی در ورزش
۴۵	۴-۲ کارآمدی جمعی
۴۹	۱-۴-۲ عوامل مؤثر بر کارآمدی جمعی
۵۱	۵-۲ پیشینه پژوهش
۵۱	۱-۵-۲ انسجام تیمی
۵۰	۱-۵-۳ کارآمدی جمعی
۶۳	۳-۵-۲ رضایت‌مندی
۷۰	۶-۲ جمع‌بندی

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

۷۴	۱-۳ مقدمه
۷۴	۲-۳ روش پژوهش
۷۴	۳-۳ جامعه و نمونه آماری
۷۵	۴-۳ ابزار پژوهش
۷۶	۵-۳ روش توزیع پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات
۷۶	۶-۳ روایی و پایایی
۷۷	۷-۳ روش‌های آماری

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

۸۰	۱-۴ مقدمه
۸۰	۲-۴ توصیف ویژگی‌های فردی

۸۰	۴-۲-۱ سن
۸۰	۴-۲-۲ جنسیت
۸۱	۴-۲-۳ رشته ورزشی
۸۱	۴-۲-۴ سابقه ورزشی
۸۲	۴-۲-۵ سابقه عضویت در تیم
۸۲	۴-۲-۶ سطح تحصیلات
۸۳	۴-۲-۷ سطح رقابت تیم یا باشگاه
۸۳	۴-۳ توصیف متغیرهای تحقیق
۸۴	۴-۴ آزمون فرض نرمال بودن متغیرها
۸۴	۴-۵ آزمون فرضیه‌های پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۹۵	۵-۱ مقدمه
۹۵	۵-۲ خلاصه پژوهش
۱۰۰	۵-۳ بحث و نتیجه‌گیری
۱۰۷	۵-۴ نتیجه‌گیری کلی
۱۰۸	۵-۵ پیشنهادهای پژوهش
۱۰۸	۵-۱-۱ پیشنهادهای کاربردی
۱۰۹	۵-۲-۵ پیشنهادهای پژوهشی
۱۱۱	منابع
۱۲۱	پیوست ها
۱۲۲	پیوست یک: پرسشنامه ویژگیهای فردی
۱۲۳	پیوست دو: پرسشنامه انسجام تیمی
۱۲۴	پیوست سه: پرسشنامه کارآمدی جمعی
۱۲۵	پیوست چهار: پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱: زیرمقیاسها و سؤالات پرسشنامه انسجام تیمی	۷۵
جدول ۳-۲: زیرمقیاسها و سؤالات پرسشنامه کارآمدی جمعی	۷۵
جدول ۳-۳: زیرمقیاسها و سؤالات پرسشنامه رضایت ورزشکار	۷۶
جدول ۴-۱: توصیف وضعیت سنی آزمودنیها	۸۰
جدول ۴-۲: توصیف آزمودنیها بر حسب جنسیت	۸۰
جدول ۴-۳: توصیف آزمودنیها به تفکیک رشته ورزشی	۸۱
جدول ۴-۴: توصیف آزمودنیها بر سابقه ورزشی	۸۱
جدول ۴-۵: توصیف آزمودنیها بر اساس سابقه عضویت در تیم	۸۲
جدول ۴-۶: توصیف آزمودنیها بر حسب سطح تحصیلات	۸۲
جدول ۴-۷: توصیف آزمودنیها بر اساس سطح رقابت تیم یا باشگاه	۸۳
جدول ۴-۸: توصیف متغیرهای تحقیق	۸۳
جدول ۴-۹: آزمون کلموگروف اسمیرنوف متغیرهای تحقیق	۸۴
جدول ۴-۱۰: نتایج تحلیل رگرسیون نقش کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت بازیکنان	۸۵
جدول ۴-۱۱: ضرایب رگرسیونی تأثیر کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت بازیکنان	۸۶
جدول ۴-۱۲: آزمون همبستگی، رابطه بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بازیکنان	۸۶
جدول ۴-۱۳: آزمون همبستگی، رابطه بین انسجام تیمی و رضایت بازیکنان	۸۷
جدول ۴-۱۴: آزمون همبستگی، رابطه بین کارآمدی جمعی و رضایت بازیکنان	۸۷
جدول ۴-۱۵: آزمون همبستگی، رابطه بین سن با انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایتمندی بازیکنان	۸۸
جدول ۴-۱۶: نتیجه آزمون کروسکال والیس در مورد فرضیه ششم	۸۹
جدول ۴-۱۷: نتیجه آزمون کروسکال والیس در مورد فرضیه هفتم	۹۰
جدول ۴-۱۸: نتیجه آزمون آنوای یک طرفه در مورد فرضیه هشتم	۹۱
جدول ۴-۱۹: نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد میزان تحصیلات	۹۲
جدول ۴-۲۰: نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد سابقه عضویت در تیم	۹۳

فصل اول:

طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه

ورزش به عنوان یک پدیده اجتماعی-آموزشی می‌تواند نقش مهمی در رشد جسمانی و سلامت روانی ایفا کند و حتی باعث تقویت، رشد اجتماعی و اخلاقی افراد شود. بطوری که شعار بهداشت جهانی در سال ۲۰۰۴ به مناسبت روز ناتوانایی‌های یادگیری «آموزش از طریق ورزش» عنوان شده است [۱]. روشن است که روانشناسی عنصر اصلی رقابت ورزشی است. مطالعه روانشناسی و استفاده از آن در موقعیت ورزشی شخص را توانا می‌سازد تا رفتاری را توصیف، تبیین و پیش‌بینی کند. 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 اعضاء و مربی می‌شود که عواقب خوبی به همراه ندارد. در ورزش‌های تیمی و گروهی تعدادی از عوامل روانشناسی عملکرد تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهد که از رضایت ورزشکار می‌توان به عنوان یکی از این عوامل یاد کرد [۱].

سریبون^۱ (۲۰۰۱) رضایت ورزشکار^۲ را حالتی کیفی دانسته و آن را حاصل نگرش فرد به چگونگی مدیریت و رهبری فعالیت‌های ورزشی می‌داند [۲]. 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 می‌شود [۱]. 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 می‌یابد. آگاهی از روش‌های ارضاء نیازهای ورزشکار به رضایت‌مندی ورزشکار منجر و در نتیجه، سبب تعادل و آرامش روانی و اثربخشی وی می‌شود. [۳].

کانون توجه در تیم نه فقط به رضایت‌مندی اعضاء در پیامدها یا فرایندهای فردی است، بلکه به فرایند یا پیامدهای تیمی نیز توجه می‌شود، یعنی همان‌طور که چند پیامد یا فرایند فردی وجود دارد که یک

^۱ - Sriboon

^۲ - Athlete Satisfaction

ورزشکار ممکن است به دنبال آنها باشد، پیامدها یا فرایندهایی نیز وجود دارد که شاید فقط از طریق تلاش‌ها و اجرای (عملکرد) اعضای دیگر تیم به دست می‌آید. برای مثال میل به پیروزی در مسابقات فقط بر پایه عملکرد کل تیم قرار دارد [۴].

البته به نظر نمی‌رسد عملکرد تیمی با مجموع تلاش و توانایی‌های اعضای تیم برابر باشد، بلکه یک-سری واکنش‌ها و عوامل پیچیده‌ای در بین افراد تیم وجود دارد که در این زمینه مؤثر هستند. در سال‌های اخیر، برخی پژوهشگران تأثیر عوامل روان‌شناختی را بر عملکرد تیمی مورد بررسی قرار داده‌اند و نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی را ارائه داده‌اند که تقریباً اکثر پژوهش‌ها، فاکتورها و عوامل یکسانی را گزارش کرده‌اند که عملکرد تیمی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کلایتون^۱ (۲۰۰۷) گزارش می‌کند که عملکرد تیمی در اکثر ورزش‌ها تحت تأثیر فاکتورهایی مانند کارآمدی جمعی، انسجام گروهی، شایستگی مربیان، رقابت‌پذیری، روحیه ورزشکاری و با سابقه بودن بازیکنان در کنار یکدیگر قرار می‌گیرد. در ورزش‌های تیمی شناسایی تأثیر هر یک از این فاکتورها برای رسیدن به بهترین عملکرد تیمی از اهمیت خاصی برخوردار است [۵].

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 - مربی‌گری آگاهی ندارند و همچنین مسائل پویایی گروهی که کارآمدی جمعی یکی از ابعاد اصلی آن است برایشان روشن نمی‌باشد [۵].

کارآمدی جمعی 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.

کارآمدی جمعی^۲ نیز باید هماهنگ با کارآمدی فردی اندازه‌گیری شود. باندورا^۳ (۱۹۹۷) معتقد است کارآمدی جمعی در کارهای تعاملی پیشگوی بهتری برای عملکرد تیم است تا کارآمدی فردی. زیرا

^۱ - Klayton

^۲ - collective efficacy

^۳ - Bandora

عقاید اعضاء درباره تیم؛ شامل پویایی هماهنگ و متقابل می شود که تیم در قالب آن عمل می کند و برگ^۱ (۱۹۹۸) استدلال می کند موفقیت آشکار تیم به صورت آمار بردها ممکن است تأثیر بیشتری بر قضاوتهای کارآمدی بازیکنان درباره تیمشان داشته باشد تا کارآمدی فردی آنها[۶].

تیم یک جامعه سازمانی است که به طور ایده آل اعضای را در بر می گیرد که یکدیگر را تکمیل می کنند، توانایی های مشابه، عقاید مشترک و اهداف مهم و نیز ارزش های مشترکی دارند، اهدافشان عملکردی است و خودشان به اهداف دسترسی می یابند. یکی از ویژگی های اصلی یک تیم این است که در بین اعضای خود انسجام به وجود می آورد. انسجام به معنای ایجاد رفتاری متحد از طریق ارتباط قوی بین اعضای تیم و حمایت دوجانبه در بین اعضای تیم می باشد[۷].

روحیه تیم ضرورتاً به این معنا نیست که همه مشابه هم باشند، طرز فکر مشابهی داشته باشند یا نسخه ای 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].

انسجام تیمی^۲ مفهومی است که برای یکپارچه سازی گروه، اتحاد گروه و انسجام گروه که در متون مختلف با آن مواجه می شویم، به طور مشابه به کار می رود. تمامی این مفاهیم به عنوان انسجام یا اتحاد تعریف میشوند، اتحادی که تیم یا گروه را حفظ می کند تا برای یک هدف خاص با هم کار کنند. فستینگر، اسکاچتر و بک^۳ (۱۹۵۰) این اصطلاح را به صورت تمامی نیروهای تعریف می کنند که در جهت حفظ عناصر موجود در گروه نقشی بر عهده دارند[۷]. کارون^۴ (۱۹۸۲) یکپارچه سازی گروه را به صورت فرآیندی پویا تعریف میکند که گروه را در جهت حفظ اهداف و مقاصد در کنار هم نگه می دارد[۷].

با توجه به اهمیت کارآمدی جمعی و انسجام در عملکرد تیمی و رضایت مندی ورزشکار، تحقیق حاضر بر آن است تا ارتباط کارآمدی جمعی و انسجام تیمی با رضایت مندی ورزشکاران را در شهر زاهدان بررسی کند.

^۱ - Berg

^۲ - team cohesion

^۳ - Festinger, Schachter and Back

^۴ - Carron

۱-۲ بیان مساله

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].

بحث درباره رضایت ورزشکار از چند جنبه اهمیت زیادی دارد؛ زیرا ورزشکاران تولیدکنندگان و ذینفعان اصلی ورزش‌ها هستند، ورزش به مثابه یک تفریح و شغل مورد توجه ورزشکاران است و سرانجام این که ورزشکاران زمان بسیار زیادی را در تمرینات می‌گذرانند تا در مسابقه و رقابت [۹]. بررسی جنبه‌های مختلف رضایت‌مندی ورزشکاران در ارتباط با تجارب ورزشی برای شناخت بخشی از احساسات و نگرش‌های آنها مفید است. از طرف دیگر، بررسی رضایت‌مندی ورزشکار برای اندازه‌گیری نهایی اثربخشی سازمان (تیم) و یک برنامه ورزشی مورد نیاز می‌باشد [۸]. باید بدانیم که مربی نمی‌تواند بدون مشارکت ورزشکاران چیزی را تولید کند؛ درحالی‌که ورزشکاران می‌توانند بدون مربی و جدا از او سرگرمی را تولید کنند [۸].

یکی از مهم‌ترین نتایج هر برنامه‌ی تمرینی رضایتی است که شرکت‌کنندگان از آن به دست می‌آورند، اگر فردی از برنامه‌ی تمرینی راضی باشد، به ادامه آن برنامه و ثبت‌نام در برنامه‌های آن نیز تمایل پیدا می‌کند [به نقل از ۱۰].

تأمین رضایت ورزشکار، کلید اصلی سازماندهی اثربخش تمرینات و مسابقات ورزشی و متغیری مهم در سلامت روانی و کارآیی ورزشکار است [۹].

در مطالعات صورت گرفته توافق جمعی در مورد این که معنای رضایت برای افراد گروه چیست، وجود ندارد. روبین^۱ (۱۹۸۴) رضایت اعضاء را به عنوان بخشی از مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری و اعتقاد

^۱ - Robin

به عدالت در تصمیم در نظر می‌گیرد [۱۱]. کیتون^۱ (۱۹۹۱) مطالعه تحقیقاتی در زمینه رضایت اعضای گروه انجام داد و سه حوزه تحقیقی را پیدا کرد که هر کدام ساختارهای مختلفی برای رضایت تولید می‌کنند. حوزه اول متغیرهایی مانند شرایط توافق جمعی (برای مثال توافق در مورد این که چه کسی رهبر گروه باشد)، فرآیند مورد نظر برای رسیدن به هدف گروهی و آزادی برای مشارکت را به عنوان فاکتورهایی در رضایت اعضای گروه مشخص کرده است. حوزه دوم، از یک دیدگاه ارتباطی درون فردی، رضایت را به رفتار ارتباطی مرتبط می‌کند، اما بر گروه‌های دو نفره تأکید دارد نه گروه‌های بزرگتر. در حوزه سوم، که هدف مستقیماً در مورد بافت گروه است، متغیرهایی چون مقدار مشاجرات مشاهده شده، نابرابری مشاهده شده، و کیفیت برونداد، مشخص شده است. او نتیجه می‌گیرد که درک واحدی از رضایت گروه تعیین نشده است [۱۱].

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 [به نقل از ۲ و ۱۰].

انجام موفقیت‌آمیز هر کار گروهی مستلزم خودباوری، توانایی‌های گروه و همچنین وجود همبستگی در بین اعضای گروه است. در ورزش و به خصوص در ورزش‌های گروهی مانند سایر گروه‌ها و سازمان‌ها - شرط لازم برای تحقق هدف مشترک، داشتن اعتقاد به توانایی‌های تیم است [۵].

بسیاری از ورزشکاران و مربیان معتقدند که ویژگی‌های شخصیتی و متغیرهای روانشناختی همانند ویژگی‌های جسمانی نقش بسیار مهمی در موفقیت ورزشکاران دارند. وقتی ویژگی‌های جسمی افراد برابر است و افراد خواهان برنده شدن در مسابقه می‌باشند، آنهایی که کنترل ذهنی و روانی خوبی دارند معمولاً پیروزی را به دست می‌آورند. هر چند داشتن این ویژگی‌ها فقدان مهارت را جبران نمی‌کند، اما در یک رقابت تنگاتنگ می‌تواند باعث تفاوت بین برد و باخت شود [۱].

کارآمدی جمعی نشان می‌دهد که اعضای تیم تاچه حد باور دارند که توانایی و مهارت‌های لازم و همچنین گروه، منابع و امکانات کافی برای موفقیت را در اختیار دارند. این مقوله‌ها به این مسأله اشاره

^۱ - Kiton

دارند که داشتن مهارت برای اعضای تیم و منابع کافی برای تیم در رسیدن به موفقیت کافی نیست، بلکه این ویژگی‌ها و مهارت‌ها و منابع مختلف می‌بایست تکمیل‌کننده و همسو با یکدیگر باشند و منجر به هم‌افزایی در تیم شوند. در نهایت یکی دیگر از ویژگی‌های کارآمدی جمعی این است که میزان و سطوح آن در تیم بسته به شرایط و موقعیت‌های مختلف دستخوش تغییر می‌شود، بدین معنی که امکان دارد در یک شرایط خاص یا در انجام یک وظیفه خاص تیم از کارآمدی جمعی بالایی برخوردار باشد و منجر به عملکرد موفقیت‌آمیز گردد و یا این‌که در شرایط و موقعیتی دیگر و یا انجام وظیفه‌ای دیگر تلاش‌ها به عملکرد موردنظر منجر نگردد [۵].

کارایی فردی یک پدیده در سطح فردی است، در حالی که کارایی جمعی به صورت یک ویژگی در سطح گروه مشخص می‌گردد. بعلاوه، باندورا (۱۹۹۷) کارایی جمعی را بیشتر به صورت یک حالت یا وضعیت تعریف می‌کند تا یک صفت و ویژگی. شایان ذکر است کارایی جمعی تنها عقاید اثربخش اعضا نیست؛ زیرا عملکرد گروه محصول پویایی هماهنگ و متقابل اعضای آن است، بنابراین؛ کارایی جمعی باید درک پاسخ دهندگان را از نحوه کار گروهی موفق مورد ارزیابی قرار دهد [۶].

به لحاظ نظری؛ گفته می‌شود کارایی جمعی یک شاخص مهم عملکرد ورزشی است. آلبرت باندورا؛ مفهوم کارایی جمعی را به عنوان گسترش کارایی فردی برای مشارکت دادن عقاید جمعی گروه در زمینه توانایی هایشان برای دستیابی به یک هدف مشترک در نظر می‌گیرد [۶].

مربیان نه فقط به اجرای مهارت‌های ورزشی بلکه باید به مهارت‌های روانی افراد و تیم توجه کنند. بنابراین توجه به فرآیندهای فردی و گروهی با نیازهای فردی ورزشکاران و تیم ضروری است و جزیی از کارآمدی مربی محسوب می‌شود [۱۰].

روان‌شناسان ورزشی معتقدند ورزشکاران نه تنها به افزایش خودآگاهی نیاز دارند، بلکه باید بتوانند نقش‌ها، دیدگاه‌ها، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و نیازهای سایر اعضای تیم را درک کنند. آنها پیشنهاد کرده‌اند که افزایش تفاهم دوجانبه بین اعضای تیم اساس فرایند ساختاردهی تیم است [۱۲].

یکی از فاکتورهایی که هم موجب موفقیت و هم موجب عدم موفقیت تیم‌ها می‌شود، روحیه تیم و انسجام تیمی است. تیم‌هایی که با انسجام و هماهنگی بالا کار می‌کنند، تیم‌هایی که همدیگر را می‌شناسند، برای موفقیت هم و تکمیل همدیگر تلاش می‌کنند، افرادی هستند که موفقیت‌های بزرگی را به وجود می‌آورند و مهمترین کاندیداها برای موفقیت در بلند مدت هستند. مطالعات نشان داده‌اند که مهمترین علامت عملکرد تیم‌ها و بازیکنان روحیه تیم و انسجام نیز هست. بازیکنان تیم‌هایی که دارای سطح بالای روحیه تیمی و انسجام هستند، همیشه قادر به دستیابی به حداکثر عملکرد بهینه می‌باشند. انسجام و اعتماد، پایه‌های روحیه در تیم هستند [۷].

انسجام به دستیابی اعضای تیم به رفتاری متحد با ایجاد ارتباط قوی در بین خودشان و حمایت از یکدیگر اشاره دارد، بنابراین؛ منظور تبدیل شدن به هویت‌هایی خودکفا می‌باشد. حتی اشاره به تیم‌هایی با سطح پایینی از انسجام به عنوان تیم، دشوار است، بنابراین این اصطلاح، پایه‌ای برای گروه‌بودن را نیز در بر می‌گیرد [۷].

انسجام گروهی^۱ فرآیندی پویاست که در تمایل گروه برای با هم بودن و متحد ماندن در رسیدن به اهداف سودمند و تأمین نیازهای عاطفی گروه، منعکس می‌شود [۱۳].

یک گروه که از نظر همبستگی و انسجام در سطح بالایی باشد، کمتر احساس تنش می‌کند. اعضاء در مقایسه با گروه‌هایی که در چنان وضعی نیستند، کمتر دچار سوءتفاهم یا دشمنی نسبت به یکدیگر می‌شوند. نتیجه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که گروه‌های منسجم، در مقایسه با گروه‌هایی که انسجام کمتری دارند، بازدهی بیشتری دارند [۱۴].

در یک تیم ورزشی نیز وضعیت به همین گونه خواهد بود. پژوهشگران دو نوع انسجام را در گروه‌های مختلف تعریف کرده‌اند. انسجام اجتماعی که بیانگر میزان جذابیت بین فردی در بین اعضای گروه است؛ یعنی میزانی که گروه اجازه می‌دهد شخصی به هدف دلخواه خود برسد. انسجام تکلیف که عبارتند از؛ ارزیابی عینی ورزشکاران از سطح تلاش هماهنگ با کار تیمی در گروه‌هایشان. به عبارت

^۱ - Group cohesion

دیگر؛ انسجام تکلیف نشان می‌دهد تا چه اندازه تیم و هر یک از اعضای گروه به هدف‌های خود می‌رسند [۱۵].

اهمیت تفاهم دوجانبه در میان اعضای تیم و مزایای پویایی تیم توسط روانشناسان ورزشی دیگر نیز تأیید شده است؛ به طور مثال اورلیک^۱ (۱۹۹۰) بیان کرده است بسیاری از مشکلات میان افراد در تیم که می‌تواند پویایی تیم را تحلیل ببرد نتیجه کاستی در فهم آن‌ها از نیازها، انگیزه‌ها و احساسات هم‌تیمی‌هاشان است [۱۲].

همچنین اورلیک (۱۹۹۰) پیشنهاد کرد از آنجا که بازیکنان رشته‌های تیمی به طور متقابل فرصت تسهیم افکار، احساسات و ایده‌هایشان را درباره موضوعات خاص دارند، باید فعالیت‌هایی در جهت پیشرفت تفاهم دوسویه و انسجام تیمی بین اعضاء در نظر گرفته شود. در انسجام گروهی باید بر دو جنبه انسجام وظیفه‌ای و انسجام اجتماعی تأکید شود. این دو جنبه از انسجام، مستقل از یکدیگرند؛ به عبارت دیگر، ممکن است فرد در جایگاه عضوی از تیم، در رسیدن به هدف‌های تیم بسیار مستعد باشد، اما حس انسجام و علاقه به اعضای دیگر تیم نداشته باشد [۱۲].

مربانی که بازدهی گروهی را نتیجه مستقیم مجموع توانایی‌های ورزشکاران می‌دانند، غالباً از عوامل اثرگذار بر عملکرد گروهی بازیکنان بی‌اطلاعند. بی تردید عوامل زیادی در این زمینه دخالت دارند. از جمله این عوامل میتوان شیوه‌های رفتاری مربیان، کارآمدی جمعی، انسجام گروهی و رضایت‌مندی ورزشکاران را نام برد. از آنجایی که بسیاری از فعالیت‌های ورزشی در شکل گروهی صورت می‌گیرد؛ هنگامی که بازیکنان برای کسب نتیجه به واکنش متقابل می‌پردازند، باید علاوه بر به حد مطلوب رساندن اجرای فرد، به نیروها و فرآیندهای درونی و عوامل اثرگذار بر عملکرد گروهی و رضایت‌مندی آنان نیز توجه شود [۱۶].

با توجه به این که هر کار گروهی برای رسیدن به اهداف خود نیازمند کار مجموعه اعضای گروه است و به علاوه، رضایت یا غرور بازیکن از اجرای بازی، برابر یا حتی مهم‌تر از موفقیت یا شکست تیم است، این سؤال پیش آمد که چه ارتباطی ممکن است بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی ورزشکاران وجود داشته باشد؟

^۱ - Orlick

۱-۳ اهمیت و ضرورت پژوهش

یکی از راه‌های نگرش مثبت و حضور موفق و مستمر در فعالیت‌های ورزشی و مسابقات، فراهم آوردن تجارب خوشایند و رضایت‌بخش است. رضایت ورزشکار از اهداف اساسی برنامه‌های ورزشی است. پیش‌نیازهای اساسی در جلب و تأمین رضایت ورزشکار، اطلاعات کافی مربی از روان‌شناسی ورزش و آگاهی از روش‌های ارضای نیازها و علایق ورزشکاران است [نقل از ۳].

چلادوری و ریمر^۱ (۱۹۹۸) رضایت‌مندی ورزشکار را این‌گونه تعریف کرده‌اند: رضایت ورزشکار عبارت است از حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه ارزشیابی پیچیده از ساختارها، فرایندها و بروندهای مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می‌آید [نقل از ۲ و ۱۰].

رضایت، بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت، ورزشکاران به دنبال دیگر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. برخی از محققان معتقدند هدف اصلی ورزش‌ها فراهم آوردن فرصت‌هایی برای ورزشکاران از طریق مشارکت ورزشی است. موضوع رضایت را نمی‌توان در هیچ سنی کم‌اهمیت دانست. چلادوری (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» [نقل از ۲ و ۱۰].

مطالعه رضایت‌مندی ورزشکار به چند دلیل مهم است: نخست، دانیل^۲ (۱۹۸۳) معتقد است که بررسی رضایت‌مندی حیاتی است. چون سازگاری بین کسب هدف سازمانی و رضایت‌مندی افراد در درون سازمان یک هدف الزامی و روشن است. مربیان و مدیران باید برای جلب رضایت‌مندی و لذت بخشی در تجارب ورزشکار حساس باشند. دوم: اسمیت، کندال و هالین^۳ (۱۹۶۹) معتقدند اندازه‌گیری رضایت‌مندی ورزشکار، گام مهمی برای تدوین یک نظریه عمومی است که می‌تواند در تحقیقات آتی مورد استفاده قرار گیرد. نهایتاً، با این‌که از رضایت‌مندی ورزشکار به عنوان یک متغیر در تحقیقات استفاده شده است، ولی روش‌های عملی کردن آن از نظر تاریخی ناکافی بوده است [۱۷].

^۱ - Chelladurai and Riemer

^۲ - Daniel

^۳ - Kendall and Hulin

رضایت‌مندی ورزشکار باید به مثابه یک پیامد اصلی و مستقل از سایر پیامدها، که آن‌ها نیز ارزشمند هستند، مورد توجه قرار گیرد. رضایت‌مندی جزء لاینفک مشارکت ورزشی است و حفظ سطح رضایت ورزشکاران در جهت دستیابی به سطوح مورد انتظار برای دستیابی به اهداف و موفقیت تیم‌های ورزشی نباید دست‌کم گرفته شود. 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].

سازه رضایت‌مندی ناشی از ورزش (ورزش‌های سازمان‌یافته 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 پژوهش‌هایی که رضایت بازیکنان را در چهارچوب یک بررسی علمی مورد توجه قرار داده باشد [۱۰].

با توجه به این که بسیاری از فعالیت‌های ورزشی به شکل گروهی صورت می‌گیرد، علوم مدیریت ورزشی و روانشناسی ورزش، جایگاه ویژه‌ای در موفقیت و عملکرد تیم‌های ورزشی به خود اختصاص داده‌اند. امروزه مربیان و ورزشکاران با گذشت زمان بیشتر به این حقیقت پی می‌برند که در موفقیت ورزشی چیزی بیش از تمرین نقش دارد. عوامل محیطی و روانی-اجتماعی بر نتیجه نهایی مسابقه اثر می‌گذارد و گاهی اوقات نیز بسیار تعیین‌کننده هستند. یکی از ابعاد پویایی گروه که شرایط روانی و هیجانی بازیکنان تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کارآمدی جمعی است. کارآمدی جمعی به تصور اعضای تیم از قابلیت‌ها و توانایی‌های تیم خود در انجام مهارت‌های تیمی خاص و دستیابی به اهداف گفته می‌شود و عامل مهمی برای موفقیت تیم‌های ورزشی می‌باشد زیرا مجموع تلاش‌های اعضای تیم و مقاومتشان در برابر مشکلات و ناملایمات را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این ویژگی اغلب تیم‌های موفق ورزشی می‌باشد. یکی از دلایل اجتماعی عملکرد متفاوت ورزشکاران در تیم‌های مختلف ممکن است اعتقاد و باور به توانایی‌های تیم یا همان کارآمدی جمعی باشد. شاید به همین دلیل و به طور شگفت‌انگیزی یک تیم در یک سال موفق عمل می‌کند در حالی که در سال بعد عملکرد موفق‌تری ندارد. حتی تیم‌هایی وجود دارند که با داشتن بازیکنانی توانمند نمی‌توانند عملکردی در سطح بالا داشته باشند در حالی-

که تیم دیگری با بازیکنان متوسط و ناشناخته بر حریفان پیروز می‌شود و نتایج قابل قبولی می‌گیرد.

کارآمدی جمعی یکی از فاکتورهایی است که بر عملکرد گروهی تأثیر می‌گذارد [۵].

یکی دیگر از موضوعات روان‌شناسی ورزش، همبستگی تیمی یا «با هم بودن» اعضای گروه است. مربیان کارآمد تلاش می‌کنند تا جو تیمی را به گونه‌ای تقویت کنند که ورزشکاران از تلاش‌ها و عملکردهای یکدیگر حمایت دوجانبه نموده، احساس رضایت گروهی داشته باشند و از بودن در تیم احساس افتخار کنند [۱۵].

کارون^۱ (۱۹۸۲) یکپارچه‌سازی گروه را به صورت فرآیندی پویا تعریف می‌کند که گروه را در جهت حفظ اهداف و مقاصد در کنار هم نگه می‌دارد [۷].

همبستگی تیمی قوی، تعهد ورزشکار را به حداکثر تلاش برای برآوردن نیازهای تیمی تقویت می‌کند [۱۸]. اغلب از کارشناسان می‌شنویم که تیم قهرمان، تیمی متشکل از قهرمانان را شکست خواهد داد. به همین دلیل است که انسجام تیمی می‌تواند درست به اندازه استعداد و توانایی فردی اعضای تیم دارای اهمیت باشد [۱۹].

تیمی که اعضای آن به خوبی با یکدیگر کار می‌کنند در دست یابی به اهداف مشترک بسیار متعهدند و در مرحله عملکردی تکامل گروه قرار دارند و امکان موفقیت آن‌ها زیاد است. [۲۰].

انسجام و وحدت گروهی، جذابیت و احساس کارآمدی به وجود می‌آورد. انسجام باعث کاهش تنش گروه می‌شود و در نتیجه، همه افراد می‌توانند نقش خود را در گروه به خوبی انجام دهند [نقل از ۲۱].

از سوی دیگر، نداشتن انسجام، در فرد ابهام و اضطراب ایجاد می‌کند و عملکرد او را به صورت منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد [نقل از ۲۱]. گروه‌های منسجم‌تر، رضایت اعضایی را فراهم می‌کنند که ممکن است احساس وفاداری و تعهد زیادی به گروه داشته باشند. انسجام به دلیل رابطه‌ی گزارش شده‌ی بین انسجام و پیامدهای گروهی مثبت، از قبیل رضایت شغلی، آرامش روانی، و عملکرد گروهی

^۱ - Carron

یک متغیر گروهی مهم در نظر گرفته شده است. نگرش‌ها و رفتارهای نشان داده شده توسط تیم‌های منسجم، شامل: روحیه، جرأت گروهی، اعتماد، دوستی، همکاری، ارتباط، رفتار تابعیت سازمانی، تعهد سازمانی، و حس تطبیق گروهی می‌باشد [۲۲].

علی‌رغم اینکه انسجام ساختاری است که بارها مورد مطالعه قرار گرفته است اما رشد کمی داشته و در نتیجه، تئوری‌های گزارش شده، و یافته‌های تجربی مطالعات انسجام نامنظم می‌باشند. علی‌رغم درک اهمیت انسجام و زمان و تعداد مطالعات اختصاص یافته به بررسی این مفهوم، تئوری انسجام هنوز در مراحل اولیه‌ی توسعه و پیشرفت قرار دارد [۲۲].

رابرتس، اسپینک، و پمبرتن^۱ (۱۹۹۹)، می‌گویند «با توجه به اهمیت انسجام، گمان می‌کنیم معنای این واژه را فهمیده ایم، ولی تاکنون معنای دقیق آن درک نشده است» [۲۳].

در حوزه مدیریت ورزشی، تلاش برای دستیابی به گروهی متعهد و متشکل از افرادی که برای رسیدن به هدف مشترک فعالیت می‌کنند بیش از پیش مورد نیاز است [۲۴]. روان‌شناسان ورزش معتقدند که تعیین هدف مشترکی که بتواند تلاش‌های گروه را برای رسیدن به آن متمرکز کند، برای دستیابی به موفقیت جنبه حیاتی دارد [۲۵].

تحقیقات اخیر کمتر به بررسی انسجام گروهی و کارآمدی جمعی و رضایت ورزشکاران به ویژه در رشته‌های تیمی پرداخته‌اند. از این نظر، تحقیق حاضر دارای رویکرد جدیدی است. به طور کلی بیشتر تحقیقات در زمینه رضایت‌مندی، به رضایت شغلی مربیان ورزشی مربوط است و تحقیقات اندکی در خصوص رضایت‌مندی ورزشکاران انجام شده است [نقل از ۳]، با توجه به اهمیت رضایت‌مندی ورزشکار در عملکرد و موفقیت تیم و با توجه به این که یکی از مهم‌ترین اهداف مربیان، به ویژه مربیان رشته‌های تیمی، رسیدن به سطح مطلوب انسجام و هماهنگی در بین اعضای تیم می‌باشد و اهمیت کارآمدی جمعی، انجام پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه متغیرهای کارآمدی جمعی و انسجام تیمی با رضایت‌مندی ورزشکار ضرورت می‌یابد و حائز اهمیت است.

^۱ - Roberts, Spink & Pemberton

۱-۴ اهداف پژوهش

۱-۴-۱ هدف کلی

هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان می‌باشد.

۱-۴-۲ اهداف اختصاصی

۱. تعیین نقش انسجام تیمی و کارآمدی جمعی در رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان

۲. تعیین ارتباط بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان

۳. تعیین ارتباط بین انسجام تیمی و رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان

۴. تعیین ارتباط بین کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان

۵. تعیین ارتباط بین سن با انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان

۶. تعیین تفاوت بین انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان بر اساس برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات)

۷. تعیین تفاوت بین کارآمدی جمعی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان بر اساس برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات)

۸. تعیین تفاوت بین رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان بر اساس برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات)

۱-۵ فرضیه‌های پژوهش

۱. کارآمدی جمعی و انسجام تیمی، رضایت بازیکنان را پیش‌بینی می‌کند.

۲. بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

۳. بین انسجام تیمی و رضایت بازیکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
۴. بین کارآمدی جمعی و رضایت بازیکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
۵. بین سن بازیکنان با انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان رابطه معنی داری وجود دارد.
۶. بین انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان بر اساس برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی دار وجود دارد.
۷. بین کارآمدی جمعی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان بر اساس برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی داری وجود دارد.
۸. بین رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان بر اساس برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی داری وجود دارد.

۱-۶ پیش فرض های پژوهش

- ❖ پرسشنامه‌های مورد استفاده اهداف پژوهش را به خوبی آزمون می‌کند.
- ❖ آزمودنی‌ها درک درستی از سؤالات پرسشنامه‌ها دارند.
- ❖ آزمودنی‌ها با دقت و صداقت به پرسشنامه‌ها پاسخ می‌دهند.
- ❖ کلیه آزمودنی‌ها با علاقه و حوصله به پرسشنامه‌ها پاسخ می‌دهند.

۱-۷ محدودیت‌های پژوهش

۱-۷-۱ محدودیت‌های قابل کنترل

- ❖ این تحقیق در بین بازیکنان تیم‌های باشگاه‌های ورزشی شهر زاهدان صورت گرفته است.
- ❖ زمان اجرای این تحقیق و توزیع پرسشنامه‌ها از اسفند ۱۳۹۲ تا پایان اردیبهشت ۱۳۹۳ می‌باشد.
- ❖ این پژوهش در بین بازیکنان زن و مرد تیم‌های ورزشی کریکت، والیبال، فوتسال، بسکتبال صورت گرفته است.

❖ توزیع کلیه پرسشنامه‌ها در محل تمرین تیم‌ها صورت گرفته است.

۱-۷-۲ محدودیت‌های غیر قابل کنترل

❖ احتمال برداشت متفاوت آزمودنی‌ها از سؤالات به دلیل عواملی از قبیل تعصبات، سطح تحصیلات و عدم دقت.

❖ عدم تکمیل و پاسخگویی بعضی از آزمودنی‌ها.

❖ عدم حضور بعضی از بازیکنان در جلساتی که پرسشنامه‌ها توزیع شده است.

۱-۸ تعریف مفاهیم و واژه‌ها

انسجام تیمی: با توجه به تعریف کارون، برولی و ویدمی-یر^۱ در سال ۱۹۹۸، انسجام تیمی فرآیند پویایی است که تمایل گروه را برای به هم چسبیدن^۲ و در کنار هم ماندن، به عنوان یک واحد به منظور تعقیب اهداف یا ایجاد رضایت اعضاء به وسیله ارضای نیازهای واقعی آنها منعکس می‌کند [نقل از ۲۱].

کارآمدی جمعی: بنا به تعریف باندورا^۳ (۱۹۹۷) کارآمدی جمعی به تصور اعضای تیم از قابلیت‌ها و توانایی‌های تیم خود در انجام مهارت‌های تیمی خاص و دستیابی به اهداف گفته می‌شود [۵].

رضایت‌مندی ورزشکار: طبق تعریف چلادوری و ریمر^۴ (۱۹۹۸)؛ رضایت ورزشکار عبارت است: از حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه ارزشیابی پیچیده از ساختارها، فرایندها و برون‌دادهای مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می‌آید [به نقل از ۱۰۲].

۱-۹ تعاریف عملیاتی

انسجام (یکپارچگی) تیمی: در این پژوهش منظور از انسجام تیمی نمره‌ای است که بازیکنان از پرسشنامه ۱۸ سؤالی انسجام تیمی کارون و براولی (۲۰۰۰) به دست می‌آورند. سؤالات مربوط به بعد

^۱ - Carron, Brawley & Widmeyer

^۲ - Stick together

^۳ - bandora

^۴ - Chelladurai and Riemer

انسجام اجتماعی ۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۶ و سؤالات مربوط به بعد انسجام وظیفه‌ای ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۸ می‌باشد. در این تحقیق مانند بسیاری از تحقیقات دیگر فقط انسجام گروهی که ترکیبی از دو بعد انسجام اجتماعی و وظیفه‌ای است اندازه‌گیری شده است.

کارآمدی جمعی: در این پژوهش منظور از کارآمدی جمعی نمره‌ای است که بازیکنان از پرسشنامه‌ی ۲۰ سؤالی فلتز و لیبرگ (۱۹۹۸) و شورت و همکاران (۲۰۰۵) به دست می‌آورند که پنج خرده مقیاس توانایی^۱ (۴سؤال)، اتحاد^۲ (۴سؤال)، ثبات^۳ (۴سؤال)، آمادگی^۴ (۴سؤال) و تلاش^۵ (۴سؤال) را اندازه‌گیری می‌کند. در ضمن کلیه این سؤالات با یکدیگر قابل جمع بوده و مجموع آنها نمره کل کارآمدی تیمی را تشکیل می‌دهند.

رضایت ورزشکار: در این پژوهش منظور از رضایت‌مندی ورزشکار نمره‌ای است که بازیکنان از پرسشنامه ۱۶ سؤالی رضایت‌مندی ریمر و چلادورای (۱۹۹۸) به دست می‌آورند. این پرسشنامه میزان رضایت‌مندی ورزشکاران را در ۴ بعد از دیدگاه ورزشکار اندازه‌گیری می‌کند 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 می‌شود.

ورزشکاران: در این تحقیق منظور بازیکنان تیم‌های ورزشی که به طور باشگاهی مشغول به فعالیت در رشته‌های کریکت، بسکتبال، والیبال، فوتسال هستند؛ می‌باشد.

^۱ - ability
^۲ - unity
^۳ - persistence
^۴ - preparation
^۵ - effort

فصل دوم:

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱ مقدمه

در این فصل ابتدا مبانی نظری رضایت‌مندی، انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بررسی شده است. تحقیقات مرتبط با رضایت‌مندی ورزشکار و انسجام تیمی و کارآمدی جمعی، قسمت پایانی فصل دوم را تشکیل می‌دهد.

۲-۲ رضایت‌مندی ورزشکار

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، بررسی جنبه‌های مختلف رضایت-مندی ورزشکاران در ارتباط با تجارب ورزشی، برای شناخت بخشی از احساسات و نگرش‌های آنها مفید است. باید بدانیم که مربی نمی‌تواند بدون مشارکت ورزشکاران چیزی را تولید کند. درحالی‌که ورزشکاران می‌توانند بدون مربی و جدا از او سرگرمی را تولید کنند. بنابراین ممکن است ورزشکاران به عنوان کارمندان سازمانی در نظر گرفته شوند، چون آنها اساسی‌ترین منابع انسانی درگیر و فعال در تولید سرگرمی و ورزش هستند. از طرف دیگر، بررسی رضایت‌مندی ورزشکار برای اندازه‌گیری نهایی اثربخشی سازمان (تیم) و یک برنامه ورزشی مورد نیاز می‌باشد [۸].

این نظر با ملاحظه چند جنبه ویژه از مسابقات حمایت می‌شود. نخست؛ به گفته کارنیا و چلادورای^۱ (۱۹۹۱) اندازه‌گیری‌های اجرا یا عملکرد در مسابقات توسط عواملی مانند شادی، اجرای شگفت‌انگیز حریف مقابل، اشتباه داور و نظیر آن محدود نمی‌شود. دوم؛ فعالیت‌هایی که به دنبال عالی بودن هستند نمی‌توانند به سادگی با اندازه‌هایی مانند پیروزی‌ها و باخت‌ها مورد قضاوت قرار گیرند. چون این

^۱ - Courneya & Chelldurai

رقابت‌ها جمع صفر هستند یعنی برای هر برنده باید یک بازنده وجود داشته باشد. شاید بازندگان بر اثر باخت‌شان ناکام شوند؛ ولی آنها ممکن است به دلیل تلاش‌هایشان کاملاً راضی باشند یا حتی به دلیل کار تیمی، جلسات تمرین و نوع مربیگری و با وجود باخت رضایت‌مند باشند. بنابراین احساس‌های رضایت‌مندی مهم است و شاید به رکورد و اجرا مرتبط نباشد. سوم این‌که رکوردهای پیروزی و باخت فقط به مرحله‌ای از اجرا و عملکرد مربوط است (مانند رقابت‌های واقعی). ولی کل تجارب ورزشی، مراحل تمرین را نیز در بر می‌گیرد که بیشتر از مراحل اجرا هستند. واکنش‌های ورزشکاران به تجربیات مراحل تمرینی کاملاً با مراحل مسابقه برابر است. بنابراین ارزشیابی یک مسابقه ورزشی و مربیان آن باید رضایت‌مندی ورزشکار، علاوه بر اندازه‌گیری‌های اجرا مانند رکوردهای برد و باخت، سایر تجارب ورزشی مانند تجارب تمرین را در بر بگیرد. موضوع اساسی این است که نظر سازمان‌های ورزشی باید بیشتر به این موضوع جلب شود که هر سازمان شاید از چند گروه بهره‌بردار، یکی از این گروه‌ها می‌تواند به عنوان بهره‌مند اصلی تعیین شود. این بهره‌مند اصلی، منطق و اساس وجودی سازمان است. ورزشکاران به عنوان بهره‌مندان اصلی تیم هستند. همچنین، علاقه و نگرانی در مورد واکنش‌های عاطفی ورزشکار نسبت به مشارکت ورزشی‌شان باید یک جزء مهم در ارزشیابی هر برنامه ورزشی باشد. این دیدگاه انسان‌گرایانه در مورد ایجاد تجارب ورزشی لذت‌بخش و ابزاری برای رشد و تکامل ورزشکار در ورزش آماتور و آموزشی در مقابل ورزش حرفه‌ای بیشتر تأکید می‌شود. در ورزش حرفه‌ای شکل‌های دیگری از پاداش در اختیار ورزشکاران (مانند حقوق) قرار می‌گیرد. به همین دلایل، رضایت‌مندی ورزشکار باید به عنوان یک پیامد اصلی مستقل از سایر پیامدهای سازمانی که آنها نیز ارزشمند هستند، در نظر گرفته 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. سطح رضایت هر ورزشکار را میتوان بازتابی از چگونگی تلاش وی برای رسیدن به استانداردهای شخصی خود ورزشکار دید [۲۷].

چلادورای رضایت‌مندی ورزشکار را به عنوان یک حالت هیجانی مثبت تعریف کرده است که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها (پروسه‌ها) و پیامدهای مربوط به تجارب ورزشی حاصل می‌شود. این ارزیابی بر تفاوت بین آنچه ورزشکار خواسته است و درک آنچه دریافت کرده است، پایه‌گذاری شده است. این ارزیابی در زمینه‌های روانی، جسمانی و محیطی انجام می‌گیرد. به‌علاوه این حالات عاطفی از اسنادهای مربوط به پیامدها و به همان اندازه از واقعیات ساختاریافته اجتماعی و مشاهده شده در محیط، تأثیر می‌پذیرد [۸]. سربون^۱ (۲۰۰۳) رضایت ورزشکار را کیفیت زندگی یا کیفیت مدیریت در سازمان به عنوان آنچه ورزشکار درک کرده است، تعریف می‌کند [به نقل از ۱۷].

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.

کانون توجه در تیم نه فقط به رضایت‌مندی اعضاء در پیامدها یا فرایندهای فردی است، بلکه به فرایند یا پیامدهای تیمی نیز توجه می‌شود، یعنی همان‌طور 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 تلاش‌ها و اجرای (عملکرد) اعضاء دیگر تیم به دست می‌آید. برای مثال میل به پیروزی در مسابقات فقط بر پایه عملکرد کل تیم قرار دارد [۴].

از طرف دیگر، ممکن است ورزشکار احساسات و واکنش‌های معینی به تیم به عنوان یک ماهیت مستقل و جدا از خودش برای ادراک رضایت‌مندی داشته باشد. این تمایز بین واکنش‌های یک فرد نسبت به خودش به عنوان عضوی از گروه و نسبت به کل گروه مشاهده می‌شود. بنابراین حفظ تمایز و تفاوت بین جنبه‌های مختلف رضایت‌مندی مرتبط با واکنش‌های فردی و تیمی بسیار مهم است [۴].

در مطالعات صورت گرفته توافق جمعی در مورد اینکه معنای رضایت برای افراد گروه چیست، وجود ندارد. روبین (۱۹۸۴) رضایت اعضاء را به عنوان بخشی از مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری و اعتقاد به عدالت در تصمیم در نظر می‌گیرد. کیتون (۱۹۹۱) مطالعه تحقیقاتی در زمینه رضایت اعضای گروه

^۱ -Sirbon

انجام داد و سه حوزه تحقیقی را پیدا کرد که هر کدام ساختارهای مختلفی برای رضایت تولید می-کنند. حوزه اول؛ متغیرهایی مانند توافق جمعی وضعیت (برای مثال توافق در مورد اینکه چه کسی رهبر گروه باشد)، فرآیند مورد نظر برای رسیدن به هدف گروهی و آزادی برای مشارکت را به عنوان فاکتورهایی در رضایت اعضای گروه مشخص کرده است. حوزه دوم؛ از یک دیدگاه ارتباطی درون فردی، رضایت را به رفتار ارتباطی مرتبط می-کند، اما بر گروه‌های دو نفره تأکید دارد نه گروه‌های بزرگتر. در حوزه سوم که هدف مستقیماً در مورد بافت گروه است، متغیرهایی چون مقدار مشاجرات مشاهده شده، نابرابری مشاهده شده، و کیفیت برونداد، مشخص شده است. او نتیجه می-گیرد که درک واحدی از رضایت گروه تعیین نشده، و در واقع، با فرض عنصر موقعیتی آن، ممکن است ارزیابی واحدی مناسب نباشد [۱۱].

کیتون (۱۹۹۱) تلاش می-کند تا درک موقعیتی بیشتری در زمینه رضایت بخشی و عدم رضایت بخشی در اعضای گروه تولید کند. در تحقیقات او، موقعیت گروه با تغییر تاریخچه گروه (عمر کوتاه یا عمر طولانی گروه) و پتانسیل گروه برای تعامل بیشتر (بلند مدت یا هیچ) متفاوت است. بر این اساس، مشخص شد که برخی عوامل رضایت بخش جهانی (فرآیند مشاهده شده گروه در هدف گروه، و مشارکت اعضای تیم) و عوامل عدم رضایت بخشی (ارتباطات درون گروهی ضعیف) وجود دارد. هیچ عامل رضایت بخشی موقعیتی یافت نشد و عوامل عدم رضایت بخشی بر نیاز برای فرایندهای مختلف گروه (برای فرآیندهایی چون تصمیم‌گیری، تبادل اطلاعات، و انتخاب هدف) در موقعیت‌های مختلف تأکید داشته است. اولانیران^۱ (۱۹۹۶) این معیارهای رضایت بخشی را در نظر گرفته و آنها را به سه فاکتور معمول کاهش می-دهد: توافق جمعی وضعیت، موقعیت‌های نسبی درون گروهی، پیشرفت به سمت هدف گروه، و مشارکت و نیز سهولت به کارگیری رسانه ارتباطی را به این مجموعه اضافه می-کند [۱۱].

^۱ - Olaniran

۲-۲-۱ طبقه‌بندی عوامل رضایت‌مندی ورزشکار

رضایت ورزشکار در ارتباط با سبک 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 می‌گیرد. رضایت از آموزش و تمرین: رضایت‌مندی ورزشکار از تمرین و آموزش فراهم شده توسط مربی را در بر می‌گیرد.

رضایت از رفتار و تعامل مربی: رضایت‌مندی از آن رفتارهایی از مربیگری را در بر می‌گیرد که به‌طور مستقیم بر فرد و حتی بر بهبود و توسعه تیم اثر می‌گذارد.

رضایت از عملکرد فردی: رضایت‌مندی یک ورزشکار از عملکرد تکلیف و وظیفه خودش.

رضایت از عملکرد تیمی: رضایت یک ورزشکار از سطح عملکرد تیمش را نشان می‌دهد [۲۸].

رضایت ورزشکار به عوامل متعددی بستگی دارد که چه در تئوری و چه در عمل، شناخت آن برای مدیریت نیز نقش بسیار مهمی دارد [۱۷]. ریمر و چلادورای^۱ (۲۰۰۲) ابعاد و جنبه‌های مختلف رضایت ورزشکار را طبقه‌بندی کردند. آن‌ها پانزده بُعد برای رضایت‌مندی ورزشکار تعریف کردند. این ابعاد در جدول ۲-۱ نمایش داده شده است [۲۹].

^۱ - Riemer and Chelladurai

جدول ۲- ۱: ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران

ردیف	ابعاد رضایت	توضیحات
۱	رضایت از عملکرد فردی	رضایت فرد در رابطه با عملکرد وظیفه‌اش که این عملکرد وظیفه کامل بودن، عملکرد، بهبود در اجرا و دستیابی به اهداف وظیفه را در بر می‌گیرد.
۲	رضایت از عملکرد تیمی	این عامل به رضایت فرد از سطح عملکرد تیمش اشاره می‌کند. عملکرد وظیفه تیمی، اجرای کامل تیمی، دستیابی به اهداف تیمی و بهبود عملکرد تیمی را در بر می‌گیرد.
۳	رضایت از به‌کار گرفتن توانایی‌ها	رضایت از میزانی که مربی از استعدادها و توانایی‌های فرد استفاده می‌کند و یا آن‌ها را به حداکثر می‌رساند (بالفعل کردن استعدادهای بالقوه)
۴	رضایت از استراتژی	رضایت از تصمیمات استراتژیک و تاکتیکی که توسط مربی به کار گرفته می‌شود.
۵	رضایت از تعامل مربی	رضایت از رفتارهایی از مربی که به‌طورمستقیم روی فرد موثر است در حالی که به‌طورغیرمستقیم، روی توسعه تیمی نیز موثر است. این رفتارها حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت را در بر می‌گیرد.
۶	رضایت از آموزش و تمرین	رضایت از آموزش و تمرین که توسط مربی ارائه می‌شود.
۷	رضایت از نقش فرد در وظایف تیمی	میزانی که گروه به فرد به‌عنوان یک جانشین رهبری و مربی می‌نگرد.
۸	رضایت از مشارکت اجتماعی در تیم	رضایت از موقعیت و نقش اجتماعی فرد در تیم و میزانی که هم‌تیمی‌ها او را در سطح اجتماعی می‌پذیرند.
۹	رضایت از رعایت اخلاق	رضایت از وضعیت اخلاقی حاکم بر تیم
۱۰	رضایت از انسجام تیمی	این عامل به رضایت ورزشکار از همکاری و هماهنگی اعضای تیم با یکدیگر برای انجام وظایف تیمی اشاره می‌کند.
۱۱	رضایت از فداکاری شخصی	رضایت ورزشکار از کمک خودش به تیم و میزانی که ورزشکار خودش را وقف تیم می‌کند.
۱۲	رضایت از بودجه	میزان پولی که توسط دپارتمان ورزش برای تیم در نظر گرفته می‌شود.
۱۳	رضایت از کادر پزشکی	رضایت از کارکنان پزشکی تیم
۱۴	رضایت از پشتیبانی علمی	رضایت از حمایت‌های آکادمیک و علمی که از ورزشکاران صورت می‌گیرد.
۱۵	رضایت از عوامل بیرونی	رضایت از عناصر و عواملی که در خارج از سازمان ممکن است در عملکرد تیم سهیم باشند (مانند تماشاگران، رسانه‌ها، جامعه محلی و ...)

عوامل تأمین‌کننده رضایت‌مندی ورزشکار در دو طبقه اصلی فرایندها و پیامدها تقسیم‌بندی شد.

فرایندها، پروسه‌ها یا روندهایی هستند که نیل به پیامد یا نتیجه را تسهیل می‌کنند و پیامدها جنبه‌ای

از رضایت‌مندی ورزشکار است که به پیروزی، اجرای مطلق، رسیدن به هدف، وحدت تیمی و غیره

مربوط می‌شود. برای طبقه‌بندی عوامل رضایت‌مندی ورزشکار توجه به این دو عامل از سوی مدیران و برنامه‌ریزان و مربیان ضروری است. تفاوت عمده‌ای بین برنامه‌ها و مسابقات ورزشی وجود دارد که این تفاوت به توجه ورزشکاران به فرایندها و پیامدهای تیمی یا فردی مربوط است، بنابراین فرایندها و پیامدها را می‌توان به فردی و تیمی تقسیم بندی کرد [۸].

۲-۲-۲ فرایندهای فردی

این فرایندها به دودسته فرایندهای تکلیف و فرایندهای اجتماعی تقسیم می‌شوند. فرایندهای تکلیف جنبه‌هایی است که برای هر ورزشکار و به صورت فردی اتفاق می‌افتد و یا جزو وظیفه و کنش فردی آن‌هاست. اگرچه ورزشکار در کل تیم فعال است، ولی آنچه که مربی با آنها به عنوان یک تیم و با او به عنوان یک فرد رفتار می‌کند، سبب واکنش‌های متفاوتی در او می‌شود. استفاده از توانایی ورزشکار، تمرین و آموزش، بازخورد مثبت، درون‌دادهای فردی، مشارکت ورزشکار در تیم، شناخت مربی نسبت به ورزشکار و حمایت‌های مالی و خانوادگی از فرایندهای تکلیف فردی هستند. معمولاً ورزشکار با یک سری از درون‌دادهای فردی که تلاش‌های جسمانی، روانی و ذهنی یا هیجانی او را در تمرین و مسابقه در بر می‌گیرد وارد تیم ورزشی می‌شود. او به نحوه استفاده از توانایی‌های خود و یا عدم استفاده از توانایی‌های حساس و نگران است و اگر توانایی ویژه‌ای در او باشد که به وسیله مربی استفاده نشود، ممکن است او را ناراضی سازد. تمرین و آموزش به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد رفتار رهبری مربی و مهم‌ترین جنبه رضایت‌مندی ورزشکار است، بنابراین مربی باید پیوسته در تمرین و آموزش ورزشکاران فعال باشد و به رشد مهارت‌های جسمانی و درک استراتژی و تاکتیک‌های ورزش توجه کند [۸].

۲-۲-۳ فرایندهای تیمی

این فرایندها مشابه فرایندهای فردی به دو دسته فرایندهای تکلیف و فرایندهای اجتماعی تقسیم می‌شوند. فرایندهای تیمی به اثر بخش کردن تیم مربوط است. انتخاب استراتژی، ایجاد تحرک در تیم، تاکتیک، تدارک و آرایش ورزشکاران کلیدی، جلسات تمرین، رفتار منصفانه و عادلانه در تیم، مشارکت

در تصمیم‌گیری، تلاش و هماهنگی تیمی، تسهیلات، بودجه کافی، حمایت‌های جانبی، خانوادگی و اجتماعی جزو فرایندهای تیمی اثرگذار بر رضایت‌مندی ورزشکار هستند و در صورتی که در جهت درست و دقیقی هدایت نشوند سبب نارضایتی و عدم آرامش روانی ورزشکار می‌شوند. مربی باید آگاه باشد که تمرین ممتد و طولانی نسبت به زمان مسابقه به اضافه سایر فرایندهای متداول در طی جلسات تمرین، بر اجرای مسابقه اثر می‌گذارد، بنابراین باید تمرینات متناسب و اثربخش باشد. اگرچه قوانین بازی، هدف مسابقه، زمان و مرحله مسابقه به مربی فشار می‌آورد، ولی در هر صورت ورزشکاران نسبت به تاکتیک‌های مسابقه و استراتژی‌های انتخابی مربی حساس و نگران هستند. مربی باید با جذب و انتخاب افراد مستعد به لحاظ ویژگی‌ها، استعداد و توانایی‌هایشان و با آرایش تیمی مطلوب جهت هماهنگ کردن استعدادهای مختلف در تیم که سبب موفقیت در مسابقات می‌شود، رضایت‌مندی ورزشکاران را نیز تأمین کند [۸].

۲-۲-۴ پیامدهای فردی

پیامدها و نتایج فردی به پیامدهای مربوط به تکلیف و اجتماعی قابل تقسیم است. عملکرد فردی، دستیابی به هدف فردی، پیشرفت عملکرد فردی، رشد فردی، نقش تکلیف فردی و لذت فردی از پیامدهای تکلیف فردی هستند. عملکرد پیامد مهمی در مسابقه است. در ورزش‌های تیمی تلاش و عملکرد فرد می‌تواند در میان تلاش و عملکرد سایر اعضای تیم پوشیده بماند. اگر افراد تیم درک روشنی از عملکرد خود داشته باشند، می‌توانند جدا از عملکرد تیمی به یک رضایت نسبی برسند. بنابراین مربی باید برای حفظ رضایت ورزشکار به هر دو عملکرد تیمی و عملکرد فردی توجه کند. مربی باید ضمن توجه به رشد مهارتی و تکنیکی (پیشرفت عملکرد فردی)، به سایر ابعاد رشد اجتماعی و روانی ورزشکار (رشد فردی) و به شناخت ورزشکار از تفاوت نقش تکلیف خود و دیگر هم‌تیمی‌هایش کمک نماید، زیرا هر یک از این پیامدها می‌تواند منبع رضایت و یا عدم رضایت در ورزشکار باشد [۸].

۲-۲-۵ پیامدهای تیمی

پیامدها و نتایج تیمی نیز از دو جنبه پیامدهای مربوط به تکلیف و اجتماعی بررسی شده است. براساس مطالعات چلادورای و ریمر (۱۹۹۷)، پیامدهای تکلیف به پنج خرده مقیاس اجرا و عملکرد تیم، دستیابی به هدف تیم، پیشرفت عملکرد تیم، رشد تیم و انسجام گروهی قابل تقسیم است. ورزشکاران زمان زیادی را در تمرین صرف می کنند تا در زمان کوتاه مسابقه عملکرد خود را به نمایش بگذارند، پس شاید اجرا بهترین پیامد باشد. اگرچه پیروزی همه چیز نیست، اما یک پیامد مهم در مسابقه و عنصر عمده ای در تأمین رضایت ورزشکار است. با وجود این، مربی باید در کنار پیروزی در مسابقات به سایر اهداف تیم در یک دوره فصل یا لیگ که با توجه به توانایی ورزشکاران تیم و مربی، رکوردها و نتایج قبلی تدوین می شود، توجه کند و سبب آرامش و رضایت ورزشکاران شود. اهداف تدوین شده توسط مربی می تواند سبب پیشرفت عملکرد تیم نسبت به گذشته و یا رشد ورزشکاران تیم در زمینه سلامتی، آمادگی جسمانی، مهارت ها و تاکتیک ها شود [۸].

بنابراین یکی از راه های نگرش مثبت و حضور موفق و مستمر در فعالیت های ورزشی و مسابقات، فراهم آوردن تجارب رضایت مند و رضایت آمیز است. رضایت مندی جز لذت های اساسی زندگی است که از طریق منابع مختلف و ارضای نیازهای اساسی فرد به دست می آید. رضایت ورزشکار نیز یکی از اهداف اساسی برنامه های ورزشی است [۸]. دست اندرکاران ورزشی باید درک کنند که تا چه اندازه رضایت مندی ورزشکار به عوامل فردی، مربیان، مدیریت، اعضای تیم و خانواده و اجتماع وابسته است و چگونه این عوامل در تعامل مربی- ورزشکار، نمود پیدا می کنند. آگاهی از روش های ارضای نیازهای ورزشکار سبب رضایت مندی ورزشکار و در نتیجه به تعادل و آرامش روانی و اثربخشی ورزشکار می شود. اگرچه در قلمرو رفتار و انگیزه های روانی بسیار مشکل است که بتوان همه ابعاد رضایت مندی ورزشکار را به طور مستقیم و دقیق به مربیان شناساند، اما مربیان با آگاهی از این جنبه های رفتاری، تمرین و آموزش رفتارهای مطلوب می توانند گام اساسی در حفظ ثبات روانی ورزشکار بردارند [نقل از ۱۷]. در این تحقیق بر چهار بعد رضایت در ورزشکاران تمرکز شده و این گونه عنوان می شوند:

الف) رضایت از عملکرد فردی؛

ب) رضایت از عملکرد تیمی؛

ج) رضایت از رفتار و تعامل مربی؛

د) رضایت از آموزش و تمرین.

۲-۲-۶ رضایت از عملکرد فردی

به رضایت ورزشکار از میزان عملکردش برای رسیدن به اهداف و میزان پیشرفتش گفته می‌شود. پیامدهای فردی مشابه با پیامدهای تیمی هستند. البته تفاوت‌هایی نیز وجود دارد. این پیامدها مشابه با پیامدهای تیمی به دو دسته پیامدهای تکلیف فردی و پیامدهای اجتماعی فردی تقسیم شده است [نقل از ۱۷].

۲-۲-۷ رضایت از عملکرد تیمی

به رضایت ورزشکاران از نحوه عملکرد تیم‌شان و میزان دستیابی تیم به اهدافش گفته می‌شود. پیامدهای مشارکت ورزشی ممکن است از جنبه تیمی و فردی در نظر گرفته شود. یعنی، یک ورزشکار ممکن است با پیامدها یا نتایج یک تیم به عنوان یک کل به رضایت‌مندی برسد و پیامدها به او تعلق بگیرد. پیامدهای تیمی را می‌توان به دو دسته پیامدهای تکلیف تیم و فرایندهای اجتماعی تیم تقسیم‌بندی کرد [نقل از ۱۷].

۲-۲-۸ رضایت از رفتار و تعامل

به رضایت ورزشکار از رفتارهای مربی که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در گسترش تیم مؤثر است که حمایت اجتماعی (حمایت، وفاداری، قدردانی و رفتار دوستانه مربی) و بازخورد مثبت را در بر می‌گیرد می‌گویند.

حمایت اجتماعی عموماً به آسایش (راحتی)، کمک، یاری و یا اطلاعاتی گفته می‌شود که فرد از طریق تماس‌های رسمی یا غیر رسمی با افراد و گروه‌ها دریافت می‌کند. در ورزش، حمایت اجتماعی به رفتار

مربی گفته می‌شود که با نگرانی و علاقه به ورزشکار مشخص شده و در اصل حمایتی و گرم است. البته این رفتار بدون در نظر گرفتن اجرا یا عملکرد تکلیف ورزشکار از طرف مربی بروز پیدا می‌کند. بازخورد مثبت مقدمه تقویت‌هایی برای اجرای موفقیت‌آمیز تکالیف هر ورزشکار در طی جلسات تمرین و مسابقه است [نقل از ۱۷].

۲-۲-۹ رضایت از آموزش و تمرین

رضایتی است که در اثر آموزش (تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها) و راهنمایی‌های مربی در ورزشکار ایجاد می‌شود. موفقیت تیم‌های ورزشی تا حد زیادی به استراتژی‌های انتخابی مربی بستگی دارد. ورزشکاران به انتخاب استراتژی مربی حساس هستند [نقل از ۱۷].

موفقیت یک تیم تا حد بسیار زیادی با تاکتیک‌های خاصی تعیین می‌شود که مربی در طول مسابقات انتخاب می‌کند. همان طور که تاکتیک‌ها به موقعیت‌های ویژه وابسته هستند، تاکتیک‌های مختلف ممکن است کاملاً مجزا و در زمان‌هایی متضاد باشند. در حالی که استراتژی به رویکرد کلی بازی در طی کل فصل اطلاق می‌شود، تاکتیک‌ها به انتخاب‌های ویژه‌ای در واکنش به یک موقعیت ویژه در طی مسابقه اطلاق می‌گردد.

یکی از مسئولیت‌های مشخص مربی، رشد مهارت‌های ورزشکاران و آموزش استراتژی‌ها و تاکتیک‌های ورزش است. بنابراین مربی باید در تمرین و آموزش افراد ورزشکار درگیر و فعال شود. در ادبیات رفتار رهبری مربی، تمرین و آموزش مهم‌ترین بُعد است [نقل از ۱۷].

۲-۳ انسجام تیمی

تیم، یک جامعه سازمانی است که به طور ایده‌آل اعضای را در بر می‌گیرد که یکدیگر را تکمیل می‌کنند، توانایی‌های مشابه و عقاید مشترک و اهداف مهم و نیز ارزشهای مشترکی دارند، اهدافشان عملکردی است و خودشان به اهداف دسترسی می‌یابند. یکی از ویژگی‌های اصلی یک تیم این است که

در بین اعضای خود انسجام به وجود می‌آورد. انسجام به معنای ایجاد رفتاری متحد از طریق ارتباط قوی بین اعضای تیم و حمایت دوجانبه در بین اعضای تیم می‌باشد [۷].

از نظر برخی محققان، اصطلاح "گروه" نام دیگر "تیم" است؛ و تیم گروهی است متشکل از افرادی که کنار هم جمع می‌شوند تا یک هدف را دنبال کنند. کار تیمی شامل تمامی افراد عضو تیم می‌شود که مسئولیت‌هایی را در راستای هدف و مقصودی مشترک بر عهده می‌گیرند. تمامی تیم‌ها گروه هستند، اما تمامی گروه‌ها تیم نیستند. جان کاتزنباخ و داگلاس اسمیت^۱ (۱۹۹۳)، در پژوهش‌شان تعاریف گروه را پایه‌ای برای تحقیقی جامع قرار می‌دهند و تفاوت بین مفهوم تیم و گروه را مشخص می‌کنند [۷].

ممکن است گروه‌ها را به شیوه‌هایی مختلف تعریف کرد. بر طبق تعریفی که عمدتاً بر مبنای مشاهده می‌باشد، گروه زمانی شکل می‌گیرد که افراد خودشان را به عنوان عضوی از آن گروه در نظر می‌گیرند. بر طبق تعریف دیگری که عمدتاً بر مبنای ساختار گروه است، گروه زمانی شکل می‌گیرد که دو یا چند نفر به شیوه‌ای دو جانبه با هم ارتباط دارند و در کنار هم قرار می‌گیرند تا یک عمل خاص را تحقق بخشند، نقش‌های مشخصی را در چنین ارتباط دوجانبه‌ای ایفا کنند و هنجارهای خاصی را گسترش دهند که تنظیم کننده چنین نقش‌هایی است [۷].

تیم‌ها، جوامعی هستند که برای دستیابی به هدفی خاص گرد هم می‌آیند. وقتی اهداف تیم مشخص شد، برای اطمینان از اینکه این اهداف با اهداف شخصی تقابلی پیدا نمی‌کند، باید مراقبت صورت گیرد. در غیر این صورت، اهداف تیم نامشخص خواهد شد. ممکن است نتیجه آن صرف نظر کردن از مسئولیت‌های فردی فقط از طریق تعیین اهداف تیم باشد، یا ممکن است منجر به تعیین اهدافی شود که خارج از کنترل افراد است. در واقع، موارد بسیاری که به عنوان هدف تیم تعیین شده‌اند، متمایل به اهداف بلند مدت هستند. مطالعات نشان داده‌اند که اهداف تیمی که از طریق اهداف شخصی تعیین می‌شوند، موفق هستند.

^۱ - KATZENBACH, Jon; SMITH, Douglas

سه عنصر مهم در شکل‌گیری تیم نقش دارند. اولین مورد نیازمندی به دو یا چند نفر برای تشکیل تیم است. دومین مورد این است که افرادی که تیم را تشکیل می‌دهند، به یکدیگر وابسته‌اند و با هم عمل می‌کنند. به طور مدام با هم در تعامل‌اند. سومین مورد این است که افراد تشکیل دهنده تیم برای تحقق بخشی به هدفی خاص کار می‌کنند [۷].

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. احترام دوجانبه، عقیده و اعتماد عناصر اصلی هستند [۷].

به گفته دیوید فرانسیس و دونالد یانگ^۱ تیم چیزی بیش از گروهی از افراد است که لباس‌های یکسان می‌پوشند. افراد در صورتی به تیم‌شان منسجم می‌گویند که اعضای آن موفق و وفادار بوده و در دنبال کردن اهداف تیم، متحد باشند [۱۵].

یک تیم منسجم دارای نقش‌ها، هنجارهای گروهی، اهداف مشترک، هویت تیمی مثبت، ارتباط کاری خوب، مسئولیت مشترک، احترام، انرژی مثبت، تمایل به هماهنگی و اتحاد می‌باشد. انسجام یا یکپارچگی تیم، یکی از پیامدهایی است که به رفتارهای مربیان وابسته می‌باشد. انسجام در دو بعد انسجام تکلیف (درجه تعهد افراد برای اهداف یا وظایف مشترک) و انسجام اجتماعی (جذابیت گروه، میزان علاقه اعضا به یکدیگر و رضایت آنها از عضویت در گروه)، می‌تواند اثرات گوناگونی بر عملکرد و رضایت‌مندی تیم داشته باشد.

مدل مفهومی اولیه انسجام در تیم‌های ورزشی نیز که توسط کارون ارائه شد، چارچوبی را برای توصیف سابقه یا پیشینه، روابط (همبستگی‌ها) و پیامدهای انسجام، در تیم‌های ورزشی فراهم نمود. این مدل سه بخش را در بر می‌گرفت که عبارت بودند از: دورندادها (انواع انسجام در گروه‌های ورزشی: تکلیف و اجتماعی) و برون‌دادها یا نتایج انسجام گروهی [۳۰].

^۱ -David francis &Donald young

انسجام گروهی به عنوان عاملی تعیین کننده در توسعه تیمی برای تیم‌های موفق به صورت فرآیندی پویا در گرایش افراد برای تشکیل و حفظ گروه به منظور رسیدن به اهداف ابزاری یا ارضای نیازهای عاطفی اعضا منعکس می‌شود [۱۲].

به‌طور کلی، مربیان و ورزشکاران، انسجام تیمی^۱ را باهم بودن، اتحاد تیمی، روحیه و حس کار تیمی می‌نامند [۳۱].

یکی از اولین تعریف‌های رسمی مفهوم انسجام توسط فستینگر، اسکاتر و بک^۲ (۱۹۵۰)، به این صورت ارائه شد: انسجام، میدان کلی زورآزمایی اعضا برای ماندن در تیم است [نقل از ۲۱].

اما تعریف جامع‌تر انسجام تیمی توسط کارون، برولی و ویدمی‌یر^۳ در سال ۱۹۹۸ بیان شد. با توجه به این تعریف، انسجام تیمی فرآیند پویایی است که تمایل گروه را برای به هم چسبیدن و در کنار هم ماندن، به عنوان یک واحد به منظور تعقیب اهداف یا ایجاد رضایت اعضا به وسیله ارضای نیازهای واقعی آنها منعکس می‌کند [نقل از ۲۱].

هاگستورم و سلوین^۴ (۱۹۶۵)، میکالاکی^۵ (۱۹۶۹) و پترسون و مارتنز^۶ (۱۹۷۲) نشان دادند انسجام گروهی، حداقل دو بعد مجزا و مستقل دارد. یکی از این ابعاد با کشش بین فردی^۷ ارتباط دارد و انسجام اجتماعی^۸ نامیده می‌شود. انسجام اجتماعی، میزان علاقه‌مندی اعضای تیم به همدیگر و لذت بردن از هم‌نشینی با یکدیگر است. دومین بعد اصلی انسجام تیمی، انسجام تکلیف^۹ نام دارد. انسجام تکلیف میزان همکاری اعضای گروه با یکدیگر برای رسیدن به تکلیف ویژه و مشخصی است که با هدف تیم یا گروه همخوانی دارد. به‌طور قطع، دست‌کم دو بعد اصلی برای انسجام

^۱ - Team cohesion

^۲ - Festinger, Schacter & Back

^۳ - carron & browly & widmyer

^۴ - Hagstorm & Selvin

^۵ - Mikalachi

^۶ - Peterson & Martens

^۷ - Individual attraction

^۸ - Social cohesion

^۹ - Task cohesion

تیمی وجود دارد، اما یوکلسون، وینبرگ و جکسون^۱ (۱۹۸۴ و ۱۹۸۳)، نشان دادند که ممکن است انسجام چهار بعد داشته باشد [نقل از ۲۱].

کارون و همکارانش (۱۹۹۸)، نیز چهار بعد را برای انسجام پیشنهاد کردند. این ابعاد شامل یکپارچگی گروهی-تکلیف^۲ (GI-T)، یکپارچگی گروهی-اجتماعی^۳ (GI-S)، کشش فردی به گروه-تکلیف^۴ (ATG-T) و کشش فردی به گروه-اجتماعی^۵ (ATG-S) می باشد [نقل از ۲۱].

در مورد رضایت تیمی، کارون (۱۹۸۴) می گوید: «در حالی که انسجام ساختاری گروهی است، خشنودی ساختاری فردی است». بررسی نوشته های علمی کارون نشان می دهد ارتباط مثبت قوی ای بین انسجام و خشنودی وجود دارد [۱۵].

کارون (۱۹۸۱) انسجام را فرایند پویایی می داند که گروه تمایل دارد تا صمیمیت، وفاداری به یکدیگر و اتحاد و یکپارچگی در تعقیب اهداف گروه را تداوم بخشد [۲۶].

کارون (۱۹۸۳) چهار عامل مؤثر بر انسجام تیمی را شناسایی کرد. عوامل محیطی شامل؛ ملاحظات فرهنگی سازمانی و ملاحظات جغرافیایی است. عوامل شخصی به ویژگی های فردی، شناخت و انگیزش و رفتار اشاره می کند. عوامل تیمی شامل اندازه گروه، پیچیدگی نقش اعضای گروه، هنجارهای گروه، اثربخشی جمعی و سابقه اعضای گروه است و در نهایت عوامل رهبری شامل سبک های رهبری و تصمیم گیری مربی، روابط شخصی میان بازیکنان و مربی و روابط بین تیم و مربی است [نقل از ۳۲].

سه نتیجه مهم انسجام تیمی از نظر کارت رایت^۶ عبارتند از: موفقیت تیمی^۷، عملکرد تیمی^۸ و رضایت تیمی^۹ [نقل از ۲۱].

^۱ - Yukelson, Weinberg & Jackson

^۲ - Group integration- task

^۳ - Group integration- social

^۴ - Attraction to group- task

^۵ - Attraction to group- social

^۶ - Cartwright

^۷ - Team success

^۸ - Team performance

^۹ - Team satisfaction

انسجام^۱ اهمیت فوق‌العاده‌ای در پویایی تیم و گروه در ورزش دارد، زیرا در صحنه فرایندهای گروهی اثر فراگیری بر تعداد متغیرهای درون‌فردی از قبیل یکپارچگی، همکاری، تلاش و انگیزه دارد. در نتیجه این فرایند هم برون‌دادهای فردی مانند رضایت و عملکرد و هم برون‌دادهای گروهی مانند استحکام تیم و بهره‌وری عملکرد را تداوم می‌بخشد [نقل از ۳۲].

شیوه‌ی تفکر رایج بیان می‌دارد که انسجام گروهی شدیداً مرتبط با عملکرد است. این می‌تواند بر اساس این تصور باشد که انسجام بهتر منجر به اشتراک اهداف گروهی می‌شود. هرچند، مطالعات تحلیلی و تجربی در نشان دادن رابطه بین انسجام و عملکرد ناتوان بوده‌اند. تاحدی، این مسئله می‌تواند به اختلاف بین تعریف دقیق انسجام و اجزای آن نسبت داده شود [۲۲].

انسجام بصورت تمایل اعضای گروه به ایجاد روابط اجتماعی، که منجر به پیوستگی اعضا به یکدیگر و متحد ماندن می‌شود، تعریف شده است. همچنین به آن بعنوان انسجام گروهی یا بهم پیوستگی نیز اشاره شده است. این یکی از قدیمی‌ترین و مورد مطالعه قرار گرفته‌ترین متغیرها در ادبیات پویایی گروهی است، و برای ایجاد گروه و عملکرد اجتماعی ضروری می‌باشد. علی‌رغم اینکه انسجام ساختاری است که بارها مورد مطالعه قرار گرفته است اما رشد کمی داشته و در نتیجه، تئوری‌های گزارش شده، و یافته‌های تجربی مطالعات انسجام نامنظم می‌باشند.

علی‌رغم درک اهمیت انسجام و زمان و تعداد مطالعات اختصاص یافته به بررسی این مفهوم، تئوری انسجام هنوز در مراحل اولیه‌ی توسعه و پیشرفت قرار دارد [۲۲].

تاریخچه‌ی مطالعات حاوی تعاریف متنوعی از انسجام است، و روشن است که محققان مختلف تفسیرهای مختلفی از آن دارند. دو مورد از تعاریف تاریخی و رایج تعریف فستینگر^۲ (۱۹۵۰)، که انسجام را "برایند تمامی نیروهایی که بر اعضا عمل می‌کنند تا در گروه باقی بمانند" تعریف می‌کند و

^۱ - Cohesion
^۲ -Festinger

تعریف کراس مارتین^۱ (۱۹۵۲) که آن را "مقاومت گروه در برابر نیروهای نفاق افکن" می‌دانند، می‌باشد.

محققان معاصر تعاریف مختصر و شاید یکسان دیگری را ارائه کرده‌اند. برای مثال، انسجام در ادبیات اخیر به عنوان "باهم ماندن گروه"، "تمایل اعضای گروه به با هم بودن به عنوان یک گروه"، و "چگونه اعضای یک تیم به عنوان یک واحد با یکدیگر ارتباط داشته و فعالیت می‌کنند" تعریف شده‌است. البته، اگرچه این یک فهرست جامع نیست، اما این تعاریف‌ها دیدگاه‌های مختلف در رابطه با انسجام را مشخص می‌کنند [۲۲].

انسجام تیمی مفهومی است که برای یکپارچه‌سازی گروه، اتحاد گروه، و انسجام گروه که در متون مختلف با آن مواجه می‌شویم، به طور مشابه به کار می‌رود. تمامی این مفاهیم به عنوان انسجام یا اتحاد تعریف می‌شوند، اتحادی که تیم را یا گروه را حفظ می‌کند تا برای یک هدف خاص با هم کار کنند. فستینگر، اسکاچتر و بک (۱۹۵۰) این اصطلاح را به صورت تمامی نیروهایی تعریف می‌کنند که در جهت حفظ عناصر موجود در گروه نقشی بر عهده دارند. کارون (۱۹۸۲) یکپارچه‌سازی گروه را به صورت فرآیندی پویا تعریف می‌کند که گروه را در جهت حفظ اهداف و مقاصد در کنار هم نگه می‌دارد و در گرایش‌ها انعکاس می‌یابد [۷].

انسجام تیمی عناصر تعیین‌کننده خاصی دارد. ویژگی‌های به دست آمده و وضعیت عمومی تیم، مهم‌ترین فاکتورهایی هستند که یکپارچه‌سازی تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهند. اولین مورد؛ تعامل در تیم است. هر چه سطح تعامل در بین اعضای تیم بالاتر باشد، و هر چه بیشتر اعضای تیم با هم باشند؛ انسجام تیم قوی‌تر خواهد بود. فاکتور دوم؛ اهداف مشترک است. اگر کل اعضای تیم با یک هدف موافق باشند، انسجام افزایش می‌یابد. تناسب هدف، تیم را کنار هم حفظ می‌کند، و اعضای تیم را برای موفقیت تشویق کرده و انرژی می‌بخشد. مورد سوم، تعهد شخصی به تیم است. این بدان معناست که اعضاء، رفتارها و ارزش‌های مشترکی را متقبل می‌شوند و از با هم بودن لذت می‌برند [۷].

^۱ -Gross-Martin

بررسی‌های تجربی نشان می‌دهد که عضویت در یک گروه در هر زمانی قابل توجه خواهد بود، این موضوع به فرد امکان می‌دهد تا قضاوت کند چه رفتاری داشته باشد. اینکه چه گروهی قابل توجه است، شیوه رفتاری دیگر افراد را تغییر می‌دهد، بسته به اینکه آنها به عنوان بخشی از همان گروه اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند یا نه (برای مثال یک فرد برنامه‌نویس) یا یک گروه اجتماعی دیگر (برای مثال آمریکایی در مقابل اروپایی). بررسی‌های تجربی اولیه نشان داده‌اند که افراد، عضویت درون‌گروهی را به عضویت برون‌گروهی ترجیح می‌دهند. هر چه فرد با درون‌گروه آشنا تر شود، تعهدش به آن گروه قوی‌تر خواهد شد و همبستگی گروه بیشتر خواهد بود [۱۱].

همچنین مرحله تشکیل گروه بر گروه‌هایی که پایین‌ترین سطح عملکرد را دارند، تأثیر دارد. نشان داده شده است که اگر به بازیکن اجازه انتخاب اعضای گروهش داده شود به جای اینکه به طور اتوماتیک اعضاء مشخص شوند، تعهد به گروه زمانی که گروه عملکرد بدی دارد، افزایش می‌یابد. اگر گروه عملکرد خوبی داشته باشد، مکانیسم انتخاب گروه تأثیری نخواهد داشت. در این بازی‌ها هر دو یک عنصر انتخاب شخصی دارند [۱۱].

اگرچه عقل سلیم می‌داند که همبستگی با رضایت بازیکن رابطه قوی دارد، اما ممکن است این مورد مد نظر نباشد [۱۱].

در نتیجه این مطالعه، تعدادی اصول طراحی را می‌توان به عنوان روشی برای افزایش همبستگی تیمی در یک بازی پیشنهاد کرد:

در مورد رابطه بین اهداف فردی و اهداف تیمی، آگاه باشد. یک بازی که در آن اهداف صرفاً مبتنی بر اهداف تیمی باشد، این احتمال وجود دارد که همبستگی تیمی بیشتر شود. در بازی‌هایی که شامل اهداف فردی و تیمی است، اهداف تیم باید چشمگیرتر از اهداف فردی باشند و در نهایت، اهداف تیمی و فردی نباید مغایرتی با هم داشته باشند.

به طور مشابه، ارزیابی‌های کلی از موفقیت تیم باید در سطح تیم و نه در سطح فردی صورت گیرد.

به افراد اجازه دهید تا خودشان تیم را شکل دهند به جای اینکه برای آنها تیم تعیین کنید.

در ارتباط با اصل بالا، وقتی افراد تیم تشکیل دادند، اطمینان حاصل کنید که آنها اطلاعات کافی دارند تا بر مبنای آن تصمیمات، تشکیل تیم را پایه‌ریزی کنند، هم از لحاظ درکشان از کل بازی و هم نقش‌شان در بازی.

تغییر در تیم بایستی یک هزینه نسبی مرتبط با آن را داشته باشد، به طوریکه برای بازیکنان انگیزه‌ای برای امتحان کردن رفتارهای جدید در تیم‌هایشان وجود داشته باشد، نه اینکه هدفشان فقط پیشرفت در جهت تیمی موفق‌تر باشد [۱۱].

۲-۳-۱ تئوری انسجام

ماهیت چند بعدی انسجام توسط برخی از اولین نظریه پردازان و محققان در نظر گرفته شده است. فستینگر (۱۹۵۰) بیان کرده است که انسجام از سه فاکتور تشکیل می‌شود: (۱) جذب به گروه (مشابه با جاذبه بین‌فردی و یا انسجام اجتماعی)، که تمایل به گروه یا اعضای گروه است، (۲) تعهد به وظیفه (مشابه با تعهد به وظایف یا انسجام وظایف) که میزان اشتراک اهداف اعضاء با گروه است، (۳) غرور گروه، که میزان تجربه تأثیرات مثبت اعضای گروه از همراه شدن با گروه می‌باشد. سایر محققان از مفهوم اصلی فستینگر پشتیبانی کرده‌اند، و سه فاکتور او را یا به عنوان اجزای فردی انسجام و یا به عنوان توصیف کاملی از مدل آنها توصیف می‌کنند [۲۲].

اگرچه تئوری‌های انسجام معمولاً از وجود اجزای خاص پشتیبانی می‌کنند، میزان پشتیبانی آنان متغیر است. این اجزاء شامل جذب به گروه، غرور گروه، تعهد به وظیفه، حس تعلق، روحیه، و پیوند می‌باشند اما تنها به اینها محدود نمی‌شوند [۲۲].

علی‌رغم این پیشنهادات اولیه که انسجام متشکل از فاکتور های چندگانه است، برخی از محققین انسجام را یک ساختار تک بعدی در نظر می‌گیرند. برای مثال گودمن^۱، راولین^۲، و اسمینگ^۳ (۱۹۸۷) انسجام را به عنوان تعهد به وظیفه گروهی در نظر گرفته‌اند [۲۲].

^۱ - Goodman

^۲ - Ravlin

^۳ - Schminke

پیپیر^۱، ماراچی^۲، لاکروکس^۳، ریچارد سن^۴، و جونز^۵ (۱۹۸۳) انسجام را پیوند اصولی یا نیروی اتحاد تعریف کرده‌اند و تعهد به گروه را نشان دهنده این مفهوم می‌داند. توجه محققین به مفهوم انسجام به عنوان جذب به گروه می‌تواند به این دلیل باشد که چنین تعریفی به عملگرایی و سنجش کمک می‌کند. هرچند، یک انتقاد مهم از رویکرد تک بعدی این است که مفهوم‌سازی انسجام به عنوان جذب به گروه "گروهی بودن" انسجام را از بین می‌برد و در نتیجه در نشان دادن ماهیت اصلی این ساختار ناتوان می‌باشد. محققان این نواقص را بیان کرده‌اند و برای ماهیت چند بعدی ساختار ضروری دانسته‌اند تا در تعریف صوری، مفهومی و عملی آن منعکس شود [۲۲].

رویکردهایی برای سنجش میزان انسجام شامل ارزیابی تمایل اعضاء به باقی ماندن در گروه، مدت در آغوش گرفتن اعضاء هنگام پایان یافتن فعالیت گروه، و انواع مقیاس‌های گزارش انسجام اجتماعی و انسجام وظیفه می‌باشد. درواقع، همانطور که توسط هورنی^۶ و همکارانش گزارش شده است، "در حال حاضر حداقل ۱۰ مقیاس انسجام وجود دارد که محققان آنها را بر اساس درک یا اعتبار ظاهری ایجاد کرده‌اند". پایایی و اعتبار این آزمون‌ها گزارش نشده است. مدلی که پرکاربردترین مفهوم انسجام در مطالعه‌ی فعلی است مدل چهار فاکتوری کارون، ویدمایر و برولی می‌باشد. این مدل مبتنی بر دینامیک‌های گروهی است و از طریق مطالعه‌ی انسجام در تیم‌های ورزشی ایجاد شده است. در این مدل، انسجام متشکل از فاکتورهای گروهی و فردی است و این فاکتورهای انسجام به صورت وظایف و مؤلفه‌های اجتماعی نمود می‌یابند [۲۲].

تمایز فردی-گروهی مشخص می‌سازد که انسجام هم ناشی از تمایل اعضاء به ماندن در گروه (یکپارچگی گروهی) و هم جاذبه‌ی شخصی اعضاء به عنوان عضوی از گروه بودن (جاذبه‌ی بین فردی در گروه، ATG) است. GI درک افراد از گروه و جذب به گروه را نشان می‌دهد که منعکس کننده‌ی احساس

^۱ - Piper

^۲ - Marrache

^۳ - Lacroix

^۴ - Richardsen

^۵ - Jones

^۶ -Horney

نزدیکی، شباهت، و پیوند است. ATG نشان دهنده‌ی جاذبه نسبت به اعضای گروه و انگیزه‌ی شخصی افراد به باقی ماندن در گروه می‌باشد. تمایز وظیفه-گروه انعکاس دهنده‌ی وظیفه‌ی درک شده و جنبه-های اجتماعی گروه است. برای مثال، زمانی که گروه برای دستیابی به یک هدف شکل می‌گیرد، انسجام وظایف بالاست، هرچند، زمانی که به این هدف دست یافته شود نیز انسجام بالا خواهد بود. این مدل انسجام را متشکل از چهار فاکتور در نظر می‌گیرد:

GI-task (GI-T)، GI-social (GI-S)، ATG-task (ATG-T)، ATG-social (ATG-S). این چهار فاکتور انسجام با پرسشنامه‌های محیط گروهی (GEQ) مورد سنجش قرار می‌گیرند، که شاید آسان-ترین مقیاس انسجام در مطالعات معاصر باشد [۲۲].

محققان "همبستگی را به صورت حوزه کلی نیروهایی تعریف می‌کنند که بر اعضاء اعمال می‌شود تا در گروه باقی بمانند". این تعریف با توصیف دو فاکتور قابل تشخیص تقویت شد که در مورد همبستگی به کار رفته است: (۱) جذابیت گروه، و (۲) میزان حمایت گروه از اهدافی که برای اعضای آن گروه اهمیت دارند. وقتی فستینگر و دیگران همبستگی را به صورت "حوزه‌های کلی نیروها" تعریف کردند، معنی آن این بود که تمامی "نیروهای" ممکن که بر تصمیم‌گیری فرد تأثیر گذاشته تا به عنوان بخشی از گروه باقی بماند، بایستی شناخته شده و توسط محققان اندازه‌گیری شود. با توجه به غیر عملی بودن این تعریف از نگاه محققان، بعد از آن سال، فستینگر تعریف قبلی خود را اصلاح کرد تا بیان کند همبستگی برآیند تمامی نیروهایی است که بر اعضاء اعمال می‌شود تا در گروه باقی بمانند. تعریف فستینگر به صورت "برآیند تمام نیروها" به این معنی است که فقط "نیروهای" مربوط به گروه باید از نقطه نظر اندازه‌گیری مورد بررسی قرار گیرند. همانطور که توسط مودراک اشاره شده، تمایز بین تعاریف "میدان کلی نیروها" و "برآیند تمامی نیروها" هنوز مورد انتقاد ظریفی است، وقتی تعداد نیروهای گروه مورد نیاز برای جلب توجه محققان مورد نظر باشد [۳۳].

گراس و مارتین^۱ (۱۹۵۲) تعریف فستینگر و دیگران (۱۹۵۰) را در مورد همبستگی مورد انتقاد قرار دادند و به جای آن پیشنهاد دادند که همبستگی مربوط به مقاومت یک گروه در مقابل نیروهای ایجاد تفرقه بوده است. گراس و مارتین در تعریف خود اشاره کرده‌اند که ساختار همبستگی به فاکتورهای وابسته است (برای مثال ضمانت‌ها) که گروه‌ها را متحد کرده و در هنگام سختی کنار هم حفظ می‌کند. علی‌رغم تلاش‌های فستینگر (فستینگر، ۱۹۵۰؛ فستینگر و دیگران، ۱۹۵۰) و گراس و مارتین، تعاریف دیگری از همبستگی بودند که ارائه شده‌اند [۳۳].

پیتون و کلینر^۲ (۱۹۵۷) بیان کردند که همبستگی باید به عنوان میزان علاقه-جاذبه افراد به گروه-شان عملیاتی شود؛ در حالی که لات و لات (۱۹۶۵) پیشنهاد دادند که همبستگی انعکاسی از طرز-فکرهای مثبت بین اعضای گروه است. بدون در نظر گرفتن تعریف همبستگی، مودراک^۳ (۱۹۸۹) ادعا کرده‌است که تحقیقات تا این نقطه فاقد تأکید بر همبستگی است و یا تعاریف ناقص دهه‌های قدیم در مورد همبستگی را دوباره بیان کرده‌اند، یا ساختار را به طور کامل تعریف نشده رها کرده‌اند. اصلی‌ترین نقصان این تعاریف اولیه این بود که این تعاریف گرایش به این دارند که همبستگی را به عنوان یک ساختار تک بعدی در نظر بگیرند. کوتا^۴، اوانس^۵، دیون^۶، کیلیک^۷، لانگمن^۸ (۱۹۹۵) بیان می‌کنند که مدل‌های تک بعدی همبستگی به خاطر عدم قابلیت تعمیم به دیگر گروه‌ها، مشکل‌ساز بوده‌اند. در نتیجه، طی دهه‌ها، عملیاتی کردن همبستگی تقریباً غیر ممکن بود [۳۳].

خوشبختانه در زمینه همبستگی، محققان معاصر، مفاهیم این ساختار را تنوع بخشیده‌اند. کارون (۱۹۸۲) تعاریفی را در مورد همبستگی ارائه داده‌اند که به طور گسترده مورد قبول‌ترین تعاریف هستند، به طوری که این ساختار را ساختاری معرفی کرده که ذاتاً چند بعدی است. در ابتدا کارون

^۱ - Gruss & martin

^۲ - Piton & kliner

^۳ -modrak

^۴ - Kóta

^۵ - Evans

^۶ -Diven

^۷ - Klein

^۸ - Langman

همبستگی را به عنوان یک فرآیند پویا تعریف کرد که در گرایش گروه برای با هم بودن و متحد ماندن برای رسیدن به اهداف و مقاصدش منعکس شده است. بیش از یک دهه بعد، این تعریف اصلاح شد تا یک جزء احساسی را در بر گیرد. بنابراین، همبستگی به عنوان یک فرآیند پویا تعریف شد که در گرایش گروه برای با هم بودن و متحد ماندن برای رسیدن به اهداف ابزاری و یا برای جلب رضایت نیازهای احساسی اعضا منعکس شده است [۳۳].

تعریف کارون و دیگران (۱۹۹۸) چهار مشخصه را که برای درک طبیعت همبستگی در گروه‌ها اهمیت دارد، برجسته کرده‌است. اولین مشخصه این بود که همبستگی یک ساختار چند بعدی است. به این معنی که بسیاری از فاکتورها می‌توانند باعث شوند گروه در کنار هم بوده و متحد باقی بمانند. حتی گروه‌های به ظاهر مشابه، فاکتورهایی دارند که ممکن است توزیعات وزنی مشابهی دریافت نکنند. برای مثال، ممکن است یک گروه برای اهداف فعالیت‌اش تا حد زیادی متحد باشد، در حالی که گروه دیگر از لحاظ اجتماعی تا حد زیادی متحد است اما اتحاد فعالیت‌اش ندارد [۳۳].

دومین مشخصه همبستگی این است که ساختار همبستگی پویا است، در نتیجه این توانایی را دارد که در طی زمان تغییر کند. به طور بالقوه، فاکتورهایی که باعث می‌شوند یک گروه در یک نقطه متحد شوند، ممکن است از نظر ارزشی در یک دوره دیگر کاهش یابد. برای مثال، یک تیم ممکن است در ابتدا بر مبنای اتحاد فعالیت‌های شکل گیرد، اما پس از اینکه تیم در طی زمان پیشرفت کرد، و اعضا بیشتر با هم آشنا شدند، ممکن است اتحاد اجتماعی اولویت پیدا کند [۳۳].

سومین مشخصه همبستگی که تعریف بالا آن را منعکس کرده است، طبیعت ابزاری همبستگی است. تمامی گروه‌ها برای یک هدف خاص شکل می‌گیرند. برای مثال، تیم‌های ورزشی اغلب دلایل فعالیت محوری دارند. حتی گروه‌هایی که به نظر می‌رسد که کاملاً طبیعت اجتماعی داشته باشند (برای مثال کلوپ اجتماعی) برای رفع نیازهای ابزاری ضمانت‌های اجتماعی در حال توسعه؛ شکل می‌گیرند [۳۳].

۲-۳-۲ چارچوبی برای مطالعه همبستگی در ورزش

کارون (۱۹۸۲) چارچوبی عملیاتی را برای ارزیابی همبستگی در تیم‌های ورزشی ارائه داد. چارچوب مفهومی کارون به روشی خطی ساخته شده و در برگیرنده ورودی، توان عملیاتی، و خروجی است. ورودی‌ها سوابق همبستگی گروه را مدنظر دارد، توان عملیاتی ارائه کننده انواع همبستگی موجود در تیم‌های ورزشی است، و خروجی‌ها نتایج همبستگی گروهی است. ورودی‌ها یا سوابق مربوط به همبستگی در یک تیم ورزشی در چهار طبقه دسته‌بندی می‌شوند: فاکتورهای محیطی، فاکتورهای شخصی، فاکتورهای رهبری، و فاکتورهای تیمی. کلی‌ترین فاکتور در فاکتورهای اشاره شده که مربوط به همبستگی است، فاکتورهای محیطی می‌باشد. دو نوع عمده از فاکتورهای محیطی عبارتند است: مسئولیت قراردادی، و گرایش سازمانی. مسئولیت قراردادی به الزامات شایستگی و قراردادی موجود در آن ورزش خاص، تیم یا عضو اشاره دارد. از طرفی، محوریت سازمانی این حقیقت را بیان می‌کند که تمامی سازمان‌ها از اعضای مختلفی تشکیل شده‌اند. بنابراین، محوریت سازمانی به مقدار فعالیت‌های اساسی و همبستگی اجتماعی در تیم مربوط است [۳۳].

دومین فاکتور مربوط به همبستگی گروه به عنوان فاکتورهای شخصی طبقه‌بندی می‌شود. باس^۱ (۱۹۶۲) عنوان کرده است که سه فاکتور شخصی، همبستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند: محوریت فردی، رضایت فردی، و تفاوت‌های فردی. در ابتدا، محوریت فردی به انگیزه فرد به تکمیل فعالیت گروه، ایجاد روابط در گروه و دستیابی به رضایت شخصی‌شان از گروه و فعالیت‌های اشاره دارد. رضایت فردی نوع دوم فاکتور شخصی است. مارتنز و پترسون^۲ (۱۹۷۱) یک رابطه چرخشی بین همبستگی، عملکرد، موفقیت و رضایت پیشنهاد داده است. به طور خاص، همبستگی بین یک گروه مربوط به عملکرد مؤثر تیم است، که در نهایت با موفقیت و رضایت ارتباط دارد. نوع سوم فاکتور شخصی، تفاوت‌های فردی نامیده شده است. تفاوت‌های فردی را به عنوان تعدیل‌کننده‌های همبستگی

^۱ -Boss

^۲ - Martenes & Peterson

در نظر می‌گیرند و می‌تواند تفاوت‌هایی در جنسیت، نژاد، مذهب و وضعیت اقتصادی-اجتماعی شرکت کننده را شامل شود [۳۳].

سومین فاکتور اصلی که همبستگی تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهد، به عنوان بعد رهبری طبقه‌بندی شده است. چهار فاکتور رهبری وجود دارد که همبستگی تیم را تحت تأثیر قرار می‌دهد: رفتار رهبر، سبک رهبر، رابطه بین فردی مربی-ورزشکار، و رابطه تیم-رهبر [۳۳].

آخرین فاکتوری که همبستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تیم است. فاکتورهای تیم، شامل متغیرهایی مانند محوریت گروه، هنجار گروه برای تولید، ثبات تیم، میل به موفقیت تیم، طبیعت فعالیت، وضعیت، مشارکت بر مبنای نقش، کارآمدی جمعی، و تضاد گروه می‌باشد. محوریت گروه به انواع مختلف و میزان فعالیت و نیروهای اجتماعی اشاره دارد که در یک تیم عمل می‌کند. دومین فاکتور تیم را هنجار گروه برای تولید نام‌گذاری کرده‌اند. مشابه بسیاری از هنجارها، هنجار گروه برای تولید بین گروه‌ها متفاوت است و ذاتاً چرخشی است؛ بود و نبود یک هنجار تولید به ترتیب مرتبط با توسعه یا عدم توسعه همبستگی تیمی است. در واقع، حالت حاصل از همبستگی مرتبط با تعهد افزایش یافته یا کاهش یافته گروه به هنجار برای تولید می‌باشد. سومین فاکتور تیم که مرتبط با همبستگی تیم است، ثبات تیم می‌باشد. ثبات تیم ارائه کننده روابط مثبت بین مدت زمانی است که اعضای تیم با هم مانده و فرصت بیشتری برای توسعه همبستگی اجتماعی و فعالیت است. چهارمین فاکتور تیم، که در ابتدا توسط زاندر^۱ (۱۹۷۱)، پیشنهاد شده، میل به موفقیت گروه است. زاندر پیشنهاد کرده است که میل به موفقیت تیم بیشتر در یک واحد دارای همبستگی بالا، به طور عمیق ایجاد می‌شود. پنجمین فاکتور تیم که مرتبط با همبستگی تیمی می‌باشد، طبیعت فعالیت گروه است. کارون و چلادورای (۱۹۸۲) پیشنهاد داده‌اند که فعالیت گروه مبتنی بر آن درجه‌ای است که تا آن حد وابستگی متقابل عملکرد لازم باشد. بنابراین، فعالیت گروه بایستی در بین ورزش‌ها و بین تیم‌ها متفاوت باشد. ششمین فاکتور تیم که مرتبط با همبستگی تیمی است، وضعیت هر فرد عضو تیم می‌باشد. برای مثال،

^۱ - Zander

ورزشکاران دارای وضعیت آغازی؛ اغلب تیم را دارای همبستگی اجتماعی و نیز عملکردی بیشتری می‌بینند. فاکتور بعدی که مرتبط با همبستگی تیم است، مشارکت بر مبنای نقش می‌باشد. برای مثال، ایس و کارون (۲۰۰۱) دریافتند که ابهام نقش ارتباط منفی با همبستگی فعالیت دارد. فاکتور دیگری که مرتبط با همبستگی تیم است، کارآمدی جمعی می‌باشد. مطالعات مختلف نشان داده‌است که وقتی درک در مورد همبستگی افزایش یابد، کارآمدی جمعی نیز افزایش خواهد یافت (برای مثال، کزوب و مک کونل، ۲۰۰۰؛ اسپینک، ۱۹۹۰). آخرین فاکتور که مرتبط با همبستگی تیمی است، تضاد گروه می‌باشد. سالیوان و فلتز^۱ (۲۰۰۱) نشان داده‌اند که تضاد سازنده رابطه مثبتی با تمامی جنبه‌های همبستگی دارد، در حالی که تضاد مخرب، ارتباط منفی با همبستگی فعالیت دارد [۳۳].

با توجه به ورودی‌ها یا نتایجی که تحت تأثیر همبستگی قرار می‌گیرند، کارون (۱۹۸۲) آنها را در مدل مفهومی به دو گروه کلی تقسیم کرده است (به عبارتی نتایج فردی و نتایج گروهی). مشخص شده است که نتایج فردی و گروهی که تحت تأثیر درجه‌ای از حضور همبستگی قرار دارند، عبارتند از: عملکرد، رضایت، تبعیت، تغییر رفتار، و وضوح نقش. هم نتایج فردی و هم نتایج تیمی را می‌توان بر مبنای مقیاس‌های حقیقی و نسبی‌شان مجدداً طبقه‌بندی کرد [۳۳].

۲-۴ کارآمدی جمعی

بر اساس یافته‌های علم روانشناسی و ورزش، روابط بین اعضای تیم‌های ورزشی ایستا و ثابت نیستند و به راحتی تحت تأثیر منابع داخلی و خارجی قرار می‌گیرند. البته به نظر نمی‌رسد عملکرد تیمی با مجموع تلاش و توانایی‌های اعضای تیم برابر باشد، بلکه یک‌سری واکنش‌ها و عوامل پیچیده‌ای در بین افراد تیم وجود دارد که در این زمینه مؤثر هستند. در سال‌های اخیر، برخی پژوهش‌گران تأثیر عوامل روانشناختی را بر عملکرد تیمی مورد بررسی قرار داده‌اند و نظریه‌ها و مدل‌های مختلفی را ارائه داده‌اند که تقریباً اکثر پژوهش‌ها فاکتورها و عوامل یکسانی را گزارش کرده‌اند که عملکرد تیمی را تحت تأثیر

^۱ -Salivan & Feltz

قرار می‌دهد و در این بین مطالعات افرادی مانند چلادورای، کارن، هورن و اسپینک در دو دهه‌ی گذشته در خور توجه بوده است.

کلایتون (۲۰۰۷) گزارش می‌کند که عملکرد تیمی دراکثر ورزش‌ها تحت تأثیر فاکتورهایی مانند کارآمدی جمعی، انسجام گروهی، شایستگی مربیان، رقابت پذیری، روحیه ورزشکاری و با سابقه بودن بازیکنان در کنار یکدیگر، قرار می‌گیرد. در ورزشهای تیمی شناسایی تأثیر هر یک از این فاکتورها برای رسیدن به بهترین عملکرد تیمی از اهمیت خاصی برخوردار است. هریک از فاکتورهای بالا در سال‌های گذشته به کرات مورد بررسی و پژوهش محققان قرار گرفته‌اند و تنها فاکتوری که کمتر مورد بررسی قرار گرفته است مبحث کارآمدی جمعی است [۵].

در ورزش ورزشکاران فقط به عنوان یک ورزشکار تنها رقابت نمی‌کنند. ورزشکارانی وجود دارند که به صورت تیمی به رقابت می‌پردازند. در نتیجه محققان می‌تواند کارآمدی جمعی تیم‌ها را مورد بررسی قرار دهند. کارآمدی جمعی به صورت عقیده مشترک گروه از تواناییهای واحد برای سازماندهی و اجرای جریان‌های فعالیت مورد نیاز برای تولید سطوح ارائه شده از تحقق اهداف می‌باشد [۶].

زاکارو و همکاران کارایی جمعی را به صورت حس توانایی عرضه می‌کند [۶]. کارآمدی جمعی نشان می‌دهد که اعضای تیم تا چه حد باور دارند که اعضای تیم توانایی‌های لازم و همچنین گروه منابع و امکانات کافی برای موفقیت را در اختیار دارند. این مقوله‌ها به این مسأله اشاره دارند که 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 تکمیل‌کننده و همسو با یکدیگر باشند و منجر به هم‌افزایی در تیم شوند و در نهایت یکی دیگر از ویژگی‌های کارآمدی جمعی این است که میزان و سطوح آن در تیم بسته به شرایط و موقعیت‌های مختلف دستخوش تغییر می‌شود، بدین معنی که امکان دارد در یک شرایط خاص یا در انجام یک وظیفه خاص تیم از کارآمدی جمعی بالایی برخوردار باشد و منجر به عملکرد موفقیت‌آمیز گردد و یا اینکه در شرایط و موقعیتی دیگر و در انجام وظیفه‌ای دیگر تلاش‌ها به عملکرد مورد نظر منجر نگردد [۵].

کارآمدی فردی یک پدیده در سطح فردی است، در حالی که کارآمدی جمعی به صورت یک ویژگی در سطح گروه مشخص می‌گردد. بعلاوه، باندورا (۱۹۹۷) کارایی جمعی را بیشتر به صورت یک حالت یا وضعیت تعریف می‌کند تا یک صفت و ویژگی. شایان ذکر است کارآمدی جمعی تنها عقاید اثر بخش اعضا نیست زیرا عملکرد گروه محصول پویایی هماهنگ و متقابل اعضای آن است، بنابراین کارآمدی جمعی باید درک پاسخ دهندگان را از نحوه کارگروهی موفق مورد ارزیابی قرار دهد [۶].

کارآمدی جمعی نیز باید هماهنگ با کارایی فردی اندازه‌گیری شود. اندازه، قدرت و کلیت همگی باید به همراه عقاید مشترک مورد ارزیابی قرار گیرند. عقاید مشترک به لحاظ آماری درجه بالایی معنی‌داری از وابستگی را میان اعضای گروه نشان می‌دهد [۶].

باندورا معتقد است کارآمدی جمعی در کارهای تعاملی پیشگوی بهتری برای عملکرد تیم است تا کارآمدی فردی، زیرا عقاید اعضا درباره تیم شامل پویایی هماهنگ و متقابل می‌شود که تیم در قالب آن عمل می‌کند و برگ (۱۹۹۸) استدلال می‌کند موفقیت آشکار تیم به صورت آمار بردها ممکن است تأثیر بیشتری بر قضاوت‌های کارایی بازیکنان درباره تیمشان داشته باشد تا کارایی فردی آنها؛ به-طور خلاصه، در تحقیقی که توسط فلتز برگ انجام شد کارایی فردی بیشتر از نتایج عملکردهای پیشین اثر می‌پذیرد. علاوه بر این شکست جدی عملکرد می‌تواند کارآمدی جمعی اعضا را کاهش داده که متعاقب آن می‌تواند بر شکست‌های بعدی نیز تأثیر بگذارد. بنابر گفته جانستون^۱ (۱۹۹۶) ارزیابی موفقیت عملکرد تیم به صورت کلی آسان‌تر است تا اینکه هر فرد مشارکت همکاری‌اش را برای عملکرد تیم ارزیابی کند. موفقیت‌های تیم بیشتر آشکار می‌شود و کمتر از موفقیت‌های فردی در متن یک تیم مبهم است [۶].

یک عامل دیگر که بر کارایی جمعی تیم اثر می‌گذارد سطح وابستگی متقابل کار است. ورزش‌هایی که وابستگی متقابل میان اعضای گروه مانند تیم گلف در آن پایین است ممکن است حاصل جمع کارایی افراد قدرت پیش‌بینی کافی در زمینه عملکرد گروه داشته باشد. اعضای تیم‌های ورزشی با وابستگی

^۱ -Janstone

متقابل پایین نمی‌توانند برای اجرای وظایفشان بر یکدیگر تکیه کرده یا حتی اهداف مشترک داشته و حمایت‌های اجتماعی متقابل برای یکدیگر ایجاد نمایند. سطح موفقیت گروه میزان بازده تولید شده توسط افراد است. به عبارت دیگر، وقتی وابستگی متقابل در یک گروه مانند تیم بسکتبال، فوتبال یا هاکی باشد، میزان کارایی فردی یک پیش‌بینی‌کننده بهتر برای عملکرد بر یکدیگر می‌باشد، تحقیق انجام شده توسط مورتیس (۱۹۹۸) نیز این ادعا را تأیید می‌کند [۶].

از آنجائیکه کارایی جمعی در کارایی فردی ریشه دارد بعضی از منابع کارایی جمعی باید با کارایی فردی مشابه باشد اگر چه در این مورد تمرکز باید به سطح گروه کشیده شود به عنوان مثال، آزمایشات استادی و مهارت باید بر مبنای مهارت تیمی باشد، ممکن است آزمایشات غیر مستقیم تماشای یک تیم مشابه را در یک موقعیت مشابه دربرگیرد. تشویق کلامی بر گروه متمرکز شده و حالت‌های عاطفی و روانی می‌توانند به طور بالقوه درک اضطراب و عالت عصبی گروه را دربرگیرد چنین مشخص شده است که تجربیات قبلی قوی‌ترین منبع کارآمدی جمعی است؛ به علاوه کارآمدی و تأثیرگذاری بر دسته اثر مهمی در کارآمدی جمعی دارد. رهبری استثنایی نیز بر کارایی جمعی تأثیر خواهد گذاشت و از مسئولیت‌های بر دسته تیم است. تا اعتماد به نفس را ایجاد کرده در حل مشکلات مشارکت نموده و هم‌تیمی‌هایش را در مورد تواناییهای تیم در جهت رسیدن به موفقیت ترغیب نماید. به عبارت دیگر رهبری ضعیف به طور چشمگیری کارآمدی جمعی را به حداقل می‌رساند [۶].

اندازه تیم یک منبع منحصر به فرد بالقوه کارایی است که در سطح تیمی (همانند کارآمدی جمعی) و نه در سطح فردی (مانند کارآمدی فردی) وجود دارد افراد تیم‌های کوچکتر کلاً تمایل دارند تلاش بیشتری ارائه دهند؛ اختلافات تیمی کمتری تجربه کرده و درجه بالاتری از بهم پیوستگی دارند، هر چه اندازه تیم بزرگتر شود؛ تلاش و عملکرد فردی به دلیل مسائل اجتماعی کاهش می‌یابد [۶].

به عبارت دیگر، زاکارو و همکاران (۱۹۹۵) اظهار داشتند بدون شک اندازه بزرگتر تیم با کارآمدی جمعی مرتبط است تیم‌های بزرگتر منابع در دسترس بیشتری دارند؛ بنابراین احتمال بیشتری برای عملکرد موفقیت‌آمیز و فهم بالاتری از کارآمدی جمعی وجود دارد [۶].

به لحاظ نظری؛ گفته می‌شود کارآمدی جمعی یک شاخص مهم عملکرد ورزشی است. آلبرت باندورا مفهوم کارایی جمعی را به عنوان گسترش کارایی فردی برای مشارکت دادن عقاید جمعی گروه در زمینه توانایی‌هایشان برای دستیابی به یک هدف مشترک در نظر می‌گیرد [۶].

۲-۴-۱ عوامل مؤثر بر کارآمدی جمعی

پژوهشگران زیادی مانند فلتز و لیرگ (۲۰۰۲) و ذاکارو و همکاران (۱۹۹۵) بر اساس تئوری باندورا بر عوامل مؤثر بر کارآمدی جمعی تیم‌های ورزشی پرداختند [۵].

۱. **عملکرد گذشته:** نتایج برخی مطالعات در گذشته نشان داده است که سطوح کارآمدی جمعی در تیم‌هایی که بازی‌هایی را با پیروزی و موفقیت گذرانده‌اند افزایش یافته است و همچنین تیم‌هایی که بازی‌هایشان با شکست همراه بوده است دچار کاهش سطوح کارآمدی جمعی شده‌اند. حتی برخی پژوهشگران گزارش کرده‌اند سطح خودکارآمدی فردی بازیکنان پس از پیروزی و شکست تیم‌های خود تغییری نکرده است. فلتز و لیرگ^۱ (۱۹۹۸) در پژوهشی بر روی بازیکنان هاکی نشان داد که سطوح کارآمدی جمعی بعد از پیروزی‌ها افزایش و متعاقب شکست کاهش می‌یابد. همچنین ذاکارو (۱۹۹۵) گزارش نمود موفقیت یا شکست های تیمی پایدار و متناوب است که سطوح کارآمدی جمعی را دستخوش تغییر می‌نماید و شکست یا پیروزی‌های ناپایدار و موردی تأثیر زیادی بر کارآمدی جمعی ندارد [۵].

۲. **تجربه‌های نیابتی:** دومین عامل مؤثر بر کارآمدی جمعی تجربه‌های نیابتی تیم هاست. بدین معنی که به عنوان مثال وقتی بازیکنان تیم الف توانایی و مهارت‌های تیم ب را شبیه به تیم خود می‌پندارند، در چنین شرایطی اگر تیم ب عملکرد موفقیت‌آمیزی داشته باشد، بازیکنان تیم الف نیز چنین شرایطی را برای تیم خود مهیا می‌بینند و احساس می‌کنند که آنان نیز می‌توانند همانند تیم ب به موفقیت موردنظر دست یابند. نتایج برخی پژوهش‌ها نشان داده است که چنین تجربه‌هایی، یا همان

^۱ -Feltz & Lirgg

تجربه نیایی، به عنوان یک عامل کارآمدی جمعی و اعتقاد بازیکنان به توانایی تیم خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد[۵].

۳. تشویق و ترغیب لفظی: سومین عامل تأثیرگذار بر سطوح کارآمدی جمعی، تشویق و ترغیب لفظی بازیکنان توسط مربی-رهبر گروه می‌باشد. تئوری‌ها و مدل‌های رهبری به این نکته اشاره کرده‌اند که رهبران اثربخش با تشویق و حمایت زیردستان، ادراک آنان از توانایی‌هایشان را افزایش می‌دهند[۵].

۴. اندازه تیم یا گروه: اندازه گروه نیز می‌تواند میزان کارآمدی جمعی را دستخوش تغییر نماید، به این صورت که با بزرگتر شدن گروه‌ها، احتمال تأثیرگذاری و مشارکت اعضای گروه کمتر می‌شود و این مسأله منجر به کاهش میزان کارآمدی جمعی و ادراک افراد نسبت به توانایی‌های تیم خود می‌شود. به علاوه با بزرگتر شدن گروه‌ها، تعارض و اختلاف نظر در بین افراد افزایش می‌یابد و این عامل می‌تواند منجر به کاهش سطوح کارآمدی جمعی گردد.

به علاوه، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که با بزرگتر شدن گروه، تلاش افراد و در نتیجه عملکرد آنها نزول می‌یابد[۵].

۶. سبک رهبری: رهبری یک تیم یا گروه نیز به عنوان یکی از منابع کلیدی پیش‌بینی‌کننده‌ی میزان سطوح کارآمدی جمعی در نظر گرفته می‌شود. رفتار و سبک رهبری مربیان ممکن است که تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر کارکردهای تیمی داشته باشد. مربیان تیم‌های ورزشی مقدار زیادی از وقت خود را صرف بهبود و ارتقاء مهارت‌های بازیکنان و آماده‌سازی آنان برای بازی‌های پیش‌رو می‌کنند و همین فعالیت‌ها ممکن است تأثیر زیادی بر کارآمدی جمعی داشته باشد[۵].

۷. انسجام گروهی: پنجمین و آخرین عامل مؤثر بر کارآمدی جمعی، انسجام گروهی می‌باشد. انسجام گروهی تمایل و کشش اعضای گروه به ماندن در کنار یکدیگر و مقاومت آنها در مقابل ناملایمات و نیروهای خارجی را نشان می‌دهد. رابطه‌ی بین انسجام گروهی و کارآمدی جمعی یک رابطه‌ی دوطرفه است، و به همین علت است که ذاکارو و همکاران (۱۹۹۵) گزارش نمودند که انسجام گروهی در نتیجه

کارآمدی جمعی به وجود می‌آید و سطوح آن دستخوش تغییر می‌گردد و همچنین برخی پژوهشگران گزارش نموده‌اند که اعتقاد بازیکنان به توانایی‌ها و شایستگی‌های گروه، خود باعث افزایش جذب افراد به گروه و در نتیجه افزایش انسجام می‌گردد[۵].

۲-۵ پیشینه پژوهش

۲-۵-۱ انسجام تیمی

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور:

- در پژوهش بهلکه و همکاران که در سال ۱۳۹۲ با هدف بررسی ارتباط بین ابهام نقش، انسجام تیمی، پذیرش نقش و رضایت از نقش ورزشکاران بسکتبالیست انجام شد نتایج نشان داد که ادراک نقش و زیر مجموعه‌های آن با رضایت نقش، پذیرش نقش و وضوح نقش ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین بین ادراک نقش، پذیرش نقش و انسجام تیم رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق حاکی از این بود که ابهام نقش مربوط به ارزیابی نقش است و رضایت از نقش را پیش‌بینی می‌کند، همچنین ابهام نقش مربوط به مقیاس مسئولیت‌ها، پیش‌بینی‌کننده پذیرش نقش است. علاوه بر این رضایت ورزشکار و ابعاد آن با انسجام تیمی و ابعاد آن ارتباط مثبت و معنی‌داری داشت [۲۷].

- در پژوهشی که رمضان‌نژاد و همکاران در سال ۱۳۸۹ با عنوان «بررسی رابطه سبک‌های مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم‌های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه‌های آزاد اسلامی» انجام دادند نتایج بیان کردند که بین انسجام و موفقیت تیمی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و مربیان تیم‌های موفق بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین استفاده می‌کنند. همچنین بین سن مربیان و بازیکنان با سبک رهبری مربیان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. به‌طور خلاصه تأثیر سبک رهبری و رفتار مربیان بر انسجام گروهی و موفقیت تیمی، اهمیت استفاده مربیان از سبک رهبری مناسب را بیش از پیش نمایان می‌سازد [۳۴].

- اردشیری (۱۳۸۸)، در تحقیقی به بررسی ارتباط بین ابهام نقش، پذیرش نقش، رضایت نقش، انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران فوتبالیست شرکت‌کننده در نهمین المپیاد ورزشی پرداخت. فرض بر این است که ابهام نقش پیش‌بینی‌کننده پذیرش نقش و رضایت از نقش می‌باشد و همچنین پذیرش نقش و رضایت نقش پیش‌بینی‌کننده هر دوی انسجام تیمی و رضایت ورزشکار می‌باشد. نتایج نشان داد همبستگی بین ابهام نقش با پذیرش نقش ($r=0/42$)، ابهام نقش با رضایت نقش ($r=-0/70$)، ابهام نقش با انسجام تیمی ($r=-0/27$)، و ابهام نقش با رضایت ورزشکار ($r=-0/23$) از نوع منفی و معنادار می‌باشد [۳۵].

- حسینی (۱۳۸۷)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین خودکارآمدی تیمی با انسجام تیمی پرداخت. نتایج تحقیق آشکار ساخت که بین خودکارآمدی تیمی و انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ولی رابطه سن و سابقه ورزشکاران با این دو متغیر معنی‌دار نیست [نقل از ۳۰].

- نبوی (۱۳۸۵)، در تحقیقی به بررسی ارتباط بین ابعاد رفتار رهبری مربیان و میزان انسجام گروهی تیم‌ها و نیز بررسی میزان تأثیر انسجام بر عملکرد و موفقیت پایانی تیم‌های حاضر در مسابقات لیگ برتر فوتبال نوجوانان کشور در سال ۱۳۸۵ پرداخت که نتایج نشان داداز دیدگاه بازیکنان، مربیان از رفتار بازخورد مثبت و رفتار آموزشی بیشتر واز رفتار مستبدانه کمتر استفاده کرده‌اند. بین انسجام گروهی بازیکنان و رفتارهای رهبری بازخورد مثبت، آموزشی و حمایت اجتماعی مربیان؛ ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده شد، بین رفتارهای رهبری مستبدانه و دموکراتیک مربیان و انسجام گروهی بازیکنان ارتباط منفی و معنی‌داری مشاهده شد، همچنین مشخص شد تیم‌هایی که انسجام گروهی بیشتری دارند میزان موفقیت آنها نیز بیشتر است [۳۶].

- در تحقیق شمسایی و همکاران در سال ۱۳۸۵ با عنوان «رابطه بین ابعاد رفتار رهبری مربیان با انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های حاضر در مسابقات لیگ برتر فوتبال نوجوانان ایران»، نتایج نشان داد تیم‌هایی که انسجام گروهی بیشتری دارند میزان موفقیت آنها نیز بیشتر است. انسجام گروهی تیم‌ها با شیوه رفتار

رهبری مربیان ارتباط معنی‌داری دارد، همچنین عملکرد و موفقیت تیم با میزان انسجام گروهی آن مرتبط است [۳۷].

• مرادی (۱۳۸۳) رابطه بین سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر را مطالعه کرد. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد؛ بین سبک‌های رهبری رفتار تمرین و آموزش، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی بازیکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این ارتباط میان رفتار آمرانه رهبری با انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی منفی و معنی‌دار بود [۲۵].

• در مطالعه‌ای بر روی بازیکنان یک تیم بسکتبال که بازیکنانش با هم دوستان نزدیکی بودند، نتایج نشان داد انسجام تیمی در برخی شرایط ممکن است به زیان تیم تمام شود؛ زیرا وی مشاهده کرد که دوستان نزدیک به هم، بیشتر به این تمایل داشتند که توپ را به همدیگر پاس بدهند تا این که به بازیکنانی که در موقعیت پرتاب بهتری قرار دارند [۱۹].

پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور:

• جوزه روبرتو^۱ و همکاران در سال ۲۰۱۳ یک آزمون توصیفی برای تجزیه و تحلیل انسجام در تیم بزرگسالان پارانا انجام دادند. نتایج نشان داد، تیم؛ سطح خوبی از انسجام گروهی دارد. با اشاره به این که بالاترین سطح انسجام در ابعاد کشش به افراد و تکلیف اجتماعی گروه مشاهده شد و نتیجه گرفته شد که روابط بین فردی اساس برای رسیدن به اهداف تیم است. با توجه به مطالعات انجام شده در زمینه روانشناسی ورزشی در مورد عواملی که می‌تواند تأثیر مثبت در عملکرد بالا و دستیابی به اهداف تیم داشته باشد، درک خوب از انسجام گروهی برای موفقیت یک تیم ورزشی ضروری است [۳۸].

• در پژوهشی با عنوان «بررسی انسجام تیمی بازیکنان هندبال حرفه‌ای ترکیه»، که توسط آتالارگاکار^۲ در سال ۲۰۱۳ انجام شد نتایج نشان داد، متغیرهای معنی‌داری در زیربخش‌های انسجام تیمی برطبق متغیرهای جنسیت و سن بازیکنان هندبال وجود دارد و هیچ تفاوت معنی‌داری در

^۱ - José Roberto

^۲ - Atalay GACAR

زیربخش‌های انسجام تیمی بر طبق متغیرهای سطح سواد، طول مدت بازی در تیم و کار با مربی قابل توجه نبود [۷].

• در پژوهشی که توسط میچل پترز^۱ در سال ۲۰۱۳ با عنوان ارتباط بین خودارزیابی ورزشکار، کاراکترهای رهبری، خودتفسیری و انسجام تیمی انجام شد؛ مدل‌سازی معادله ساختاری نشان داده است که ورزشکارانی که خودشان را دارای سطوح بالایی از ویژگی‌های رهبری می‌دانند، و یک خود تفسیری وابسته برتر دارند، نسبت به هم‌تیمی‌های خود؛ احساس وظیفه بیشتر و از لحاظ اجتماعی همبستگی بیشتری دارند. به‌علاوه، در مورد هم‌تیمی‌هایی که روش مستقلی برای خودشان تفسیر کرده‌اند، همبستگی؛ ارتباطی نداشته است [۳۳].

• جنتام‌کلد و کاترین و ون‌تریئر^۲ در سال ۲۰۱۳ تحقیقی با عنوان «به سوی یک نظریه منسجم از انسجام» انجام داده و بیان داشتند بکارگیری مدل‌های مفهومی و آزمون‌های آماری پیچیده می‌تواند نشان‌دهنده نبود وضوح در اساسی‌ترین ویژگی‌های انسجام باشد. ساختار انسجام در این مقاله در مراحل اولیه CRP ارزیابی می‌شود. بررسی کیفی انسجام می‌تواند برای تعریف اجزای این ساختار مناسب باشد. RGT نشان‌دهنده رویکرد انعطاف‌پذیری برای مطالعه پدیده‌های اجتماعی است و برای مفهوم‌سازی این ساختار مناسب بوده است. اینها ویژگی‌های مناسبی برای بررسی انسجام و ساختار-های آن می‌باشد. یک مدل مفهومی صریح باعث ایجاد سازگاری در مطالعات مختلف می‌شود. همچنین می‌تواند گامی به سمت مطالعه سیستماتیک ساختار و ایجاد برنامه تحقیقاتی برای توسعه بیشتر تئوری انسجام باشد [۲۲].

• در پژوهش فارنتی^۳ در سال ۲۰۱۰، که با هدف بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان با موفقیت تیم، انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران انجام شد، ۱۴۸ ورزشکار و ۱۳ مربی پرسشنامه‌های LSS و GEQ و ASQ را تکمیل کردند. نتایج حاصل نشان داد بین سبک‌های رهبری

^۱ - Michelle M. Peters

^۲ - Jenet Mcleod, Kathryn von treuer

^۳ -Farneti.c

مربیان با موفقیت تیم، انسجام تیمی و رضایت ورزشکار و همچنین بین موفقیت با انسجام تیمی و رضایت ورزشکار رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین در میان رفتارهای رهبری؛ رفتار آموزش و تمرین بیشترین رابطه معنی دار و مثبت را با سه بعد انسجام (کشش به تکلیف گروه، یکپارچگی گروهی-تکلیف و یکپارچگی گروهی-اجتماعی) داشت [۳۹].

• فلیپ و بوسلوت^۱ (۲۰۰۷)، در تحقیقی با عنوان خودکارآمدی و انسجام تیمی، ۸۴ ورزشکار زن از ۱۲ تیم هندبال در بالاترین سطح قهرمانی فرانسه را مطالعه کردند. نتایج نشان داد که هماهنگی و یکپارچگی اعضای تیم عامل مهمی در میان ورزشکاران تیم‌هایی مانند هندبال است و برای ادراک ورزشکاران در مورد انگیزش فردی‌شان در ارتباط با تکلیف، عملکرد و تمایل آنها به ماندن در تیم‌شان تأثیر می‌گذارد، همچنین نتایج نشان داد که در ابتدای فصل مربیان باید بر خودکارآمدی تیمی متمرکز شوند و استراتژی‌هایی برای ساختن، حفظ کردن و باور ورزشکاران در مورد خودکارآمدی آنها را توسعه دهند. اما در نیم فصل تأکید بر انسجام تیمی از اهمیت خاصی برخوردار بود [نقل از ۳۰].

• استورات^۲ (۲۰۰۵)، در تحقیقی با عنوان «بررسی اثر انسجام-عملکرد در تیم‌های ورزشی» نشان داد که اندازه تیم تأثیر مهمی بر انسجام-عملکرد تیم دارد. هر چه اندازه تیم بزرگتر باشد انسجام کاهش خواهد یافت؛ زیرا اعضای تیم‌های بزرگتر در فرایند اجتماعی شدن با یکدیگر مشکلات بیشتری دارند و زمان و فرصت کافی برای ایجاد پیوند با یکدیگر را ندارند. نتایج نشان داد در تیم‌هایی که مدت زیادی از شکل‌گیری آنها نمی‌گذرد و در تیم‌هایی با ورزشکاران کم‌سن و کم‌تجربه، انسجام اجتماعی از اهمیت بیشتری برخوردار است. همچنین او نشان داد در صورت عدم توانایی، تکنیک، آگاهی، آمادگی، انگیزه و منابع ناکافی، انسجام نمی‌تواند در عملکرد تیم تأثیر چندانی داشته باشد [نقل از ۳۰].

• هاردی و همکاران^۳ (۲۰۰۳)، در تحقیقی با عنوان «ادراک انسجام تیمی و استفاده ورزشکاران از تصویرسازی ذهنی»، به بررسی رابطه این دو موقوله پرداختند. در مطالعه اول ۶۴ ورزشکار تیم‌های

^۱ -Philippe&busselut

^۲ -Storat

^۳ -Hardi & et al

دانشگاهی پرسشنامه‌های محیط گروهی و تصویرسازی ذهنی را در ورزش تکمیل کردند. نتایج تحقیق هیچ رابطه معنی‌داری را بین این دو متغیر نشان نداد. در مطالعه دوم، ۲۲ اسکیت‌باز هنری تیم‌های ملی، پرسشنامه‌های محیط گروهی و تصویرسازی ذهنی در ورزش را در ابتدا و انتهای فصل مسابقات تکمیل کردند. نتایج نشان داد که بین تغییرات ادراک از انسجام تیمی و تغییرات تصویرسازی رابطه معنی‌داری وجود دارد [نقل از ۴۰].

• کارون و همکاران (۲۰۰۲)، در تحقیقی به بررسی رابطه انسجام و عملکرد ورزشهای تیمی پرداختند. نتایج این تحقیق فراتحلیلی؛ نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌دار و نسبتاً بالایی بین انسجام و عملکرد وجود دارد. به علاوه مطالعه نشان داد که هر دوی انسجام وظیفه و اجتماعی به طور مثبت و معنی‌داری با عملکرد مرتبط است. با توجه به نوع ورزش و جنسیت؛ نتایج نشان داد که نوع ورزش رابطه بین عملکرد و انسجام را تحت تأثیر قرار نمی‌دهد (ورزش‌های تماسی مانند بسکتبال و ورزشهای غیرتماسی مانند گلف). هرچند در ارتباط با جنسیت ورزشکاران می‌توان گفت که رابطه بین عملکرد و انسجام در تیم‌های زنان نسبت به مردان بیشتر است. در نهایت، نتایج این مطالعه نشان داد؛ همانطور که انسجام بر عملکرد تأثیر می‌گذارد، عملکرد نیز بر انسجام اثرگذار است و رابطه بین این دو متغیر دو سویه است [۴۱].

• کارون، برای وایز^۱ (۲۰۰۲) در تحقیقی تحت عنوان «انسجام و موفقیت تیمی» ۲۹۴ ورزشکار دانشگاهی کانادایی از ۱۸ تیم باشگاهی و ۹ تیم باشگاهی فوتبال را مورد بررسی قرار دادند. چون نتایج تفاوت معنی‌داری را بین جنسیت و رشته ورزشی نشان نداد، تصمیم بر آن شد که نمونه‌های مرد و زن؛ به طور کلی در نظر گرفته شوند. نتایج نشان داد که رابطه معنی‌دار و قوی بین انسجام و موفقیت وجود دارد، ضریب همبستگی بدست آمده بین یکپارچگی گروهی-تکلیف و موفقیت تیمی ۵۷٪ و بین کشش فرد نسبت به تکلیف گروه و موفقیت تیمی ۶۷٪ بود. همچنین کشش فرد به گروه-تکلیف در نمونه‌های فوتبالیست به طور معنی‌داری بیشتر از نمونه‌های بسکتبالیست بود [۴۰].

^۱ -Carron,bray&keys

• گریو^۱ و همکاران (۲۰۰۰)، در تحقیقی به بررسی رابطه انسجام و عملکرد در تیم‌های ورزشی، پرداختند. نتایج نشان داد که انسجام تأثیر ناچیزی بر عملکرد تیم دارد؛ اما عملکرد تأثیر قابل توجهی بر انسجام داشت و تیم‌های برنده انسجام بیشتری از تیم‌های بازنده داشتند [۴۲].

• بون و بیتل^۲ (۱۹۹۷) در تحقیقی با عنوان «اثرات برد و باخت بر انسجام تیمی» به بررسی تأثیر این نتایج بر انسجام پرداختند. آزمودنی‌های تحقیق ۶۵ بازیکن بیس‌بال (۳۲ برنده، ۳۲ بازنده) بودند که برای سنجش انسجام پرسشنامه محیط گروهی را تکمیل کردند. نتایج تحقیقات کاهش معنی‌داری در انسجام وظیفه فردی و گروهی تیم بازنده نشان داد ولی در انسجام وظیفه فردی و گروهی تیم برنده کاهش یا افزایش معنی‌داری دیده نشد، همچنین کاهش معنی‌داری در انسجام اجتماعی فردی تیم بازنده دیده شد؛ در حالی که کاهش یا افزایش معنی‌داری در انسجام اجتماعی فردی تیم برنده دیده نشد و نهایتاً که در انسجام اجتماعی گروهی هیچکدام از دو تیم برنده و بازنده تفاوت معنی‌داری وجود نداشت [۴۳].

• ماتسون، مچ و مورای^۳ (۱۹۹۷)، معتقدند انسجام یکی از عواملی است که غالباً با عملکرد گروه مرتبط است. آنها می‌گویند ورزشکاران دائماً می‌آیند و می‌روند و تیم‌هایشان را تغییر می‌دهند و این سبب می‌شود که تیمی در یک سال موفق باشد و در سال بعد تیمی موفق نباشد. تیم‌هایی با تعداد بسیار زیادی از ورزشکاران با استعداد وجود دارد که نمی‌توانند در سطوح بالا عمل کنند در حالی که تیم‌هایی با استعدادهای محدود و معدود قادر به عملکرد مطلوبی هستند و قهرمان می‌شوند. بنابراین اعضای تیم برای ایجاد یکپارچگی و انسجام نیاز به زمان و فرصت کافی برای تعاملات میان فردی دارند [نقل از ۳۰].

• پراپاویسیس و کارون^۴ (۱۹۹۶) در تحقیقی به بررسی اثر انسجام تیمی بر اضطراب و فشار بازیکنان در مسابقه پرداختند. آزمودنی این پژوهش، ورزشکاران تیم‌های مختلف ورزشی (n=۱۱۰) بودند که پرسشنامه محیط گروهی و همچنین پرسشنامه ارزیابی اضطراب رقابتی ورزشکاران را قبل از مسابقه تکمیل کردند.

^۱ - Grieve

^۲ -Boone&beitel

^۳ -Matson,matches&murry

^۴ -Prapavissis&carron

نتایج نشان داد که رابطه معنی داری بین انسجام تیمی و اضطراب بازیکنان وجود دارد. به این صورت که بازیکنان تیم‌های منسجم، اضطراب و فشار کمتری را در مسابقه تحمل می‌کنند. بنابراین پویایی تیمی از لحاظ روانشناختی تأثیر مثبتی روی بازیکنان تیم دارد و آنها می‌توانند با آسودگی و تمام توان خود به رقابت بپردازند [۴۴].

- کارون و اسپینک^۱ (۱۹۹۳) پژوهشی انجام دادند تا تعیین کنند که آیا انسجام می‌تواند از طریق برنامه مداخله‌ای روان‌شناختی که بر مفاهیم تیم‌سازی تأکید دارد، در کلاس‌های آمادگی جسمانی افزایش یابد؟ شرکت کنندگان در کلاس‌های ایروپیک دانشگاه به‌طور تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل تقسیم شدند و استراتژی‌های تیم‌سازی در کلاس‌های آزمایشی به کار گرفته شد. آنالیز داده‌ها نشان داد شرکت کنندگان در شرایط آزمایش (تیم‌سازی)، در مقایسه با شرکت کنندگان در شرایط کنترل، کشش فردی بیشتری به کار گروهی (ATG-Task) دارند؛ به عبارت دیگر انسجام کاری بیشتری دارند. همچنین آزمون T نشان داد برنامه تیم‌سازی به‌طور چشمگیری رضایت فردی را افزایش می‌دهد. محققان نشان دادند هرگاه فرد انسجام گروهی بیشتری ادراک کند، رضایت او از تجربه فعالیت بدنی نیز بیشتر است [نقل از ۴۵].

- لندرس و کروم^۲ (۱۹۹۱)، در پژوهشی بر روی بازیکنان بسکتبال دبیرستانی و رادر و گیل ۱۹۸۲ در پژوهشی بر روی بازیکنان والیبال، ارتباط بین میزان انسجام تیمی و موفقیت را مثبت ارزیابی کرده‌اند [نقل از ۳۷].

- مارتینیس و پترسون^۳ ۱۹۷۲ و ۱۹۷۱ در پژوهشی میزان انسجام گروهی ۱۲۰۰ مرد بسکتبالیست را ارزیابی کردند. در مطالعه نخست آنها (۱۹۷۱) انسجام قبل از فصل گروه را برای تعیین میزان موفقیت تیم‌ها بررسی کردند و نتیجه گرفتند تیم‌هایی که میزان انسجام گروهی‌شان زیاد است میزان بردشان نیز بیشتر است در مطالعه دوم (۱۹۷۲) آنها تأثیر میزان پیروزی بر انسجام پایان

^۱ - caaron & Spinek

^۲ - Londrouse & Crum

^۳ - Martens, R. & Peterson J.A

فصل تیم‌ها را بررسی و اعلام کردند تیم‌هایی که بیشترین پیروزی را دارند، انسجام گروهی‌شان نیز بیشتر است [۴۶].

- ستاگدیل^۱ (۱۹۶۳) در مطالعه‌ای بر روی بازیکنان فوتبال شرکت‌کننده در مسابقات بین دانشگاهی اعلام کرد که تیم‌هایی با انسجام بیشتر، عملکرد بهتری دارند و همچنین نیکسن و مارتینس^۲ (۱۹۹۸) ارتباط بین انسجام و عملکرد تیم‌ها را مثبت اعلام کردند [نقل از ۳۷].

۲-۵-۲ کارآمدی جمعی

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

- در تحقیقی که حسنی سنگانی و همکاران در سال ۲۰۱۳ انجام دادند نتایج؛ ارتباط معنی‌داری بین بازخورد رهبری مربی و کارآمدی جمعی، آموزش، دستور، نوع رهبری حمایتی-اجتماعی و دموکراتیک نشان داد [۴۷].

- در پژوهشی که عبدلی و همکاران در سال ۱۳۹۱ تحت عنوان «رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی دبیران مرد دوره متوسطه شهر قم» انجام دادند نتایج تحلیل‌ها نشان داد که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن در سطح $p < 0.01$ رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج اجرای تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که دو متغیر باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم به صورت معناداری حدود ۱۹/۵ درصد تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش-بینی می‌کند [۴۸].

- در پژوهشی که در سال ۱۳۹۱ توسط مختاری با هدف بررسی سبک رهبری مربیان و کارآمدی جمعی تیم‌های فوتبال لیگ برتر خراسان رضوی انجام شد یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که کارآمدی جمعی با سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، دموکراتیک و حمایت اجتماعی؛ ارتباط مثبت و معنی‌دار داشته و با سبک رهبری آمرانه و بازخورد مثبت؛ ارتباط معنی‌داری نداشت [۵].

^۱ -Stogdil

^۲ - Nixon & Martens

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

• در پژوهشی که توسط رمضانزاده و حسینی کشتان و همکاران در سال ۲۰۰۹ انجام شد، نتایج نشان داد که انسجام وظیفه ای؛ ارتباط مثبت و معنی داری با کارآمدی جمعی و بعد اجتماعی انسجام ارتباط معنی داری با کارآمدی جمعی نداشت، علاوه بر این ارتباط مثبت و معنی داری بین انسجام و کارآمدی جمعی با عملکرد تیم وجود داشت [۴۹].

پژوهش های انجام شده در خارج کشور:

• مختاری و همکاران در پژوهش خود در سال ۲۰۱۳ با عنوان بررسی رابطه بین کارآمدی مربی، کارآمدی جمعی و انسجام گروهی در میان طرفداران لیگ و تیم فوتسال دسته اول زنان؛ نشان دادند که انسجام گروهی رابطه مثبت و معنی داری با اثر تاکتیکی، تحریک، کارآمدی شخصی، کارایی، توانایی، پایداری، تلاش، آمادگی، همبستگی و کارآمدی جمعی دارد [۵۰].

• در پژوهشی که سارا دیتمارس و بکین^۱ در سال ۲۰۱۳ انجام دادند، نتایج این تحقیق نشان می دهد که رابطه معنی داری بین خودکارآمدی و کارآمدی جمعی و همه شاخص های عملکردی وجود ندارد. علاوه بر این نتایج رابطه معنی داری را بین کارآمدی و عملکرد در ورزش نشان نمی دهند [۶].

• در پژوهشی که فرانسیسکو و همکاران^۲ در سال ۲۰۱۳ با عنوان «تجزیه و تحلیل انسجام و مشخصات کارآمدی جمعی در عملکرد بازیکنان تیم فوتبال» انجام دادند نتایج؛ تفاوت معنی داری را بین انسجام و کارآمدی جمعی با عملکرد تیم نشان داد. به طور کلی نتیجه این مطالعه این است که بازیکنان فوتبال با انسجام بیشتر و سطح کارایی جمعی بالاتر؛ متعلق به تیمی هستند که در آن فصل در رده بندی در سطح بالا قرار دارند. در مقابل، ورزشکاران با انسجام کم و اثربخشی جمعی پایین،

^۱ - Sarah Ditmars, BKin

^۲ - Francisco & et al

معمولاً در تیم‌های ناموفق بازی می‌کردند. مربیان و روانشناسان؛ ورزشکاران را به ارتقاء انسجام اجتماعی و تکلیف و کارآمدی جمعی به منظور افزایش عملکرد تیم تشویق می‌کنند[۵۱].

• در تحقیقی که آرتور آلبرت مونتجانو^۱ در سال ۲۰۱۳ با عنوان «بررسی تأثیر مداخلات روی درک کارایی جمعی در تیم‌های باشگاه‌های ورزشی» انجام داد، هدف این بود که مشخص کند آیا دو مداخله در تغییراتی در میان تیم‌ها مؤثر می‌باشد و آیا هر تغییری در طول زمان مناسب است. اولین مداخله شامل برنامه‌های یادگیری تجربی ELP بود که در یک محیط چالش و رقابت بیان می‌شود. دومین مداخله براساس طرح و برنامه‌های مسابقات و بازی (GPE) بود و یک دیدگاه چند روشی برای کمک به شرکت‌کنندگان در مورد کارایی کلی در یک محیط کلاسی قبل از به کار بردن مفاهیم در یک محیط رقابتی در نظر گرفته می‌شود. نتایج نشان داد که مشاهدات بر روی ادراک کارآمدی جمعی بعد از مداخله افزایش می‌یابد. در طول زمان، مشاهدات مرتبط با کاربرد مفاهیم ادراک کارآمدی جمعی بعد از مداخله افزایش می‌یابد[۵۲].

• جووت و همکاران^۲ پژوهشی 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 انجام دادند؛ نتایج حاصل از یک‌سری از تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد خودکارآمدی 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 که به نظر می‌رسد بهترین واسطه بودند[۵۳].

• در تحقیقی که توسط فلیپ هیوز^۳ و همکاران در سال ۲۰۰۷ با هدف بایدهایی که مربیان زن برتر تیم هندبال باید در کارآمدی جمعی و انسجام تیمی روی آن تمرکز داشته باشند انجام شد، نتایج نشان داد که پس از کنترل امتیازات، کارآمدی جمعی در ابتدای فصل به طور مثبت کشش فردی به

^۱ -Arthur Albert Montejano

^۲ - Jowett & et al

^۳ - Jean –philippe heuze

گروه-تکلیف میان فصل را پیش‌بینی می‌کند. در تیم‌های برتر هندبال زنان، یافته‌ها کارآمدی جمعی را فقط به عنوان یک سابقه همبستگی عملکرد پشتیبانی می‌کند، و نشان می‌دهد که مربیان باید استراتژی‌های مربوط به پرورش عقاید ورزشکاران در مورد کفایت تیم‌شان را ارتقاء دهند[۵۴].

• در پژوهشی که هیوز جین^۱ و همکاران در سال ۲۰۰۶ با هدف بررسی اثرات واسطه در روابط بین انسجام، کارآمدی جمعی و عملکرد در تیم‌های بسکتبال حرفه‌ای انجام دادند؛ نتایج به شرح زیر است: رابطه مثبت بین سه بعد از انسجام به عنوان مثال (یکپارچگی گروهی اجتماعی، کشش فردی به گروه-تکلیف، کشش فردی به گروه-اجتماعی) و کارآمدی جمعی وجود دارد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که در تیم‌های بسکتبال حرفه‌ای اعضای هیئت باید به ورزشکارانی که پایین‌تر یا زیر سطح معمول آن، توجه کنند؛ چرا که عملکرد آنها ممکن است به انسجام و کارآمدی جمعی پایین منجر شود[۵۵].

• روناین^۲ (۲۰۰۴)، در تحقیق خود با عنوان «اثرات رفتارهای مربیگری بر پویایی تیم» چگونگی تأثیر رفتارهای مربی را بر انسجام تیمی و کارآمدی جمعی، در طی یک فصل مطالعه کرد. تعداد ۱۸۰ ورزشکار زن و مرد در دامنه سنی ۱۷-۲۳ سال که در رشته‌های هاکی، فوتبال، بسکتبال، ژیمناستیک، شنا و والیبال فعال بودند، در این تحقیق 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 معنی‌دار و مثبت با انسجام تکلیف و اثر جمعی دارد. رفتار آمرانه و تنبیه‌های مکرر و رفتارهای اخطارآمیز و عدم تشویق از سوی مربی، رابطه معنی‌دار منفی با ادراک ورزشکاران از انسجام تیم و اثر جمعی در طی فصل داشت. علاوه بر این نتایج تحقیق نشان داد ارتباط معنی‌داری بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی در ابتدای فصل و به خصوص در انتهای فصل وجود دارد[۵۶].

^۱ - Jean- Heuze

^۲ - Ronayne

- در پژوهشی که توسط کوزاب، استیفن و مک‌دانل و جاستین^۱ در سال ۲۰۰۰ با عنوان «بررسی ارتباط انسجام تیمی و کارآمدی جمعی در تیم راگبی» انجام شد نتایج حاکی از این بود که معیارهای انسجام وظیفه پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی‌تری نسبت به معیارهای انسجام اجتماعی برای کارآمدی جمعی بودند [۵۷].

- پاسکویچ^۲ در پژوهش خود در سال ۱۹۹۹ با عنوان «بررسی ارتباط بین کارآمدی جمعی و انسجام تیمی» به نتایج زیر دست یافت: اول اینکه یک تئوری پایه برای اندازه‌گیری کارآمدی جمعی توسعه داده شد و ویژگی‌های روان‌سنجی اولیه ایجاد شد. دوم اینکه رابطه‌ی مثبتی بین ابعاد کارآمدی جمعی با انسجام تیمی وجود دارد و اینکه تنها جنبه‌های خاصی از ابعاد کارآمدی جمعی می‌توانند معیاری برای پیش‌بینی انسجام وظیفه تیم باشد [۵۸].

۲-۵-۳ رضایت‌مندی

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور:

- سایبانی و همکاران^۳ (۲۰۱۳) به بررسی رضایت‌مندی ورزشکار به عنوان یک میانجی در ارتباط بین رهبری تحول‌گرای مربیان و تعهد ورزشی بازیکنان فوتبال پرداختند. نمونه آماری این تحقیق را ۵۵۸ بازیکن فوتبال ۱۵-۲۰ سال تشکیل دادند. نتایج از ارتباط مثبت و معنادار بین رهبری تحول‌گرای مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران حمایت کرد و نشان دادند که رضایت ورزشکار می‌تواند یک میانجی برای افزایش تعهد ورزشکاران و مشارکت مستمر آن‌ها در فعالیت‌ها و رقابت‌های ورزشی باشد [۵۹].

- در پژوهش مرادی و همکاران که در سال ۱۳۹۲ با هدف بررسی ارتباط بین منابع قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران انجام شد، نتایج نشان داد که بین منابع قدرت مربیان و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون

^۱ - Kozub, Stephen & McDonnell, Justine

^۲ - Paskevich

^۳ - Saybani

نشان داد که ادراک بازیکنان از منابع قدرت مربیان بیش از ۵۰ درصد تغییرات رضایت‌مندی در آنها را تبیین می‌کند. بنابراین مربیان با استفاده صحیح از منابع قدرت خود می‌توانند مراتب رضایت‌مندی ورزشکاران را فراهم آورند [۶۰].

- مولن و همکاران در پژوهش خود در سال ۱۳۹۲ به ارتباط مثبت و معنی داری بین رضایت ورزشکار و انسجام تیمی دست یافتند [نقل از ۲۷].

- احمدی (۱۳۹۰) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی ارتباط رفتار مربیان و رضایت‌مندی با عملکرد ورزشکاران در لیگ برتر تکواندوی ایران» نتیجه گرفت ارتباط معنادار و مثبت بین سبک‌های آموزش و تمرین، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با رضایت-مندی ورزشکاران وجود دارد درحالی‌که بین سبک رفتار آمرانه و رضایت‌مندی ارتباطی مشاهده نشد [نقل از ۱۷].

- رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به مقایسه اولویت جنبه‌های رضایت‌مندی ورزشکاران پرداختند که در آن ۱۷۶ ورزشکار لیگ کشوری استان مازندران پرسشنامه ۵۶ سؤالی رضایت‌مندی که پانزده بُعد داشت تکمیل کردند. نتایج نشان داد 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 بودند. در همه ابعاد رضایت‌مندی، ورزشکاران زن رضایت بالاتری نسبت به ورزشکاران مرد نشان دادند و در اکثر ابعاد ورزشکاران رشته‌های گروهی رضایت بیشتری نسبت به رشته‌های انفرادی داشتند. به‌طور کلی، فرایندهای فردی و تیمی اولویت بالاتری از پیامدهای تیمی داشت [۶۱].

- سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۰) اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی ۱۶۲ جودوکار لیگ برتر ایران را بررسی کردند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی ورزشکاران اثرگذار است. آن‌ها نوشتند اگر مربیان نتوانند توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها یا درک استراتژی‌های

رقابته تیم خود و حریف را به ورزشکاران نشان دهند هویت شغلی آن‌ها متزلزل خواهد شد. نتایج همچنین نشان داد رضایت‌مندی ورزشکاران می‌تواند پیامدی از رفتارهای رهبری مربیان باشد. آن‌ها رضایت ورزشکار از عملکرد فردی را بیشتر از دیگر ابعاد ملاحظه کردند و آن را نشان‌دهنده‌ی رضایت‌مندی زیاد جودوکاران از انجام وظایف و تکالیف خود دانستند و ذکر کردند اولویت بالای رفتار رهبری آموزش و تمرین با اولویت رضایت از عملکرد فردی تقریباً سازگار است و معتقدند بی‌توجهی به رضایت‌مندی ورزشکاران ممکن است باعث اعتراض، کم‌کاری، اشتباه و جابجایی به باشگاه‌های دیگر یا ترک ورزش و گرایش به ناهنجاری‌های اجتماعی شود [۶۲]

- در پژوهشی که توسط ایمانیپور و همکاران در سال ۱۳۸۹ با هدف بررسی تأثیر برنامه‌های آماده سازی معلمان ورزش در ایجاد انسجام تیمی و رضایت دانش‌آموزان دختر تیم‌های والیبال مدارس بیرجند و همچنین بررسی رابطه بین سابقه تدریس مربی و میزان تأثیر برنامه آماده سازی بر انسجام تیمی و رضایت دانش‌آموزان انجام شد، نتایج نشان می‌دهد که بین خرده‌مقیاس‌های آزمون انسجام تیمی و رضایت ورزشکار، قبل و بعد از دوره‌های آماده سازی، رابطه وجود دارد [۲۱].

- محدث (۱۳۸۹) در رساله دکتری خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران مرد تیم‌های باشگاه‌های لیگ برتر و ملی ایران و آرایه الگوی سبک رهبری مربیان، انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران» چهار بُعد 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. همچنین بین سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، رابطه‌مدار و تکلیف‌مدار با همه ابعاد رضایت ورزشکار رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده شد و در همه موارد رابطه ابعاد رضایت با سبک رهبری آموزش و تمرین

بیشتر از سایر سبک‌های رهبری مربیان بود. در مورد رابطه بین انسجام تیمی و رضایت ورزشکار نتایج تحقیق آشکار ساخت که بین همه ابعاد انسجام تیمی با همه ابعاد رضایت ورزشکار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان دهنده نقش تعیین‌کننده رفتار رهبری مربیان بر انسجام تیمی و بر رضایت‌مندی ورزشکاران است. بنابراین مربیان باید با انتخاب سبک رهبری مناسب و کارآمد به بهبود انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران اهتمام ورزند. براساس مدل پیشنهادی تحقیق مربیان باید با به کارگیری دانش فنی و تخصص خود مسائل آموزشی، تکنیکی و تاکتیکی بازیکنان را در اولویت قرار دهند و با تأکید بر رفتار آموزش و تمرین، تصور بازیکنان را از توانایی‌های فنی تیم افزایش دهند [۹].

- فلاح (۱۳۸۷) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی ارتباط بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران در تیم‌های ورزشی بانوان استان مازندران پرداخت. کلیه مربیان و ۲۸۵ ورزشکار از ۴ رشته گروهی و ۴ رشته انفرادی در این تحقیق شرکت کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد که از دیدگاه هر دو گروه، استفاده از قدرت تخصصی مربی در اولویت اول و استفاده از قدرت تنبیه در اولویت آخر قرار دارد. ضمناً از بین ۵ شیوه اعمال قدرت مربیان فقط بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایت‌مندی ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت، پایین و معنی‌داری وجود داشت [نقل از ۱۷].

پژوهش‌های انجام شده در خارج کشور

- فانگ^۱ در سال ۲۰۱۴ پژوهشی را با هدف بررسی ارتباط بین اعتماد تیم، انسجام تیم و رضایت‌مندی تیم با اثربخشی تیم به عنوان ادراک مدیران در مالزی انجام داد و به این نتیجه دست یافت که انسجام به صورت مستقیم پیش‌بینی‌کننده اثربخشی تیم نمی‌باشد ولی از طریق تأثیری که روی رضایت‌مندی دارد به صورت غیرمستقیم در اثربخشی تیم مؤثر است. اعتماد تیم و سپس انسجام

^۱ - Fung

تیمی مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های رضایت‌مندی هستند و رضایت‌مندی پیش‌بینی کننده قطعی در اثربخشی تیم می‌باشد [۶۳].

- در پژوهشی که توسط النور مارتین، جودی گود^۱ در سال ۲۰۱۳ با عنوان بررسی همبستگی تیمی و رضایت بازیکن در دو بازی رو در رو انجام شد؛ نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت بین همبستگی و رضایت داشت [۱۱].

- در پژوهشی که کیلی و همکاران^۲ در سال ۲۰۱۳ با هدف بررسی انسجام به عنوان واسطه بین رهبری ورزشکار و رضایت‌مندی ورزشکار در ورزش جوانان انجام دادند. شرکت کنندگان ۲۰۵ نفر از ورزشکاران ورزشهای رقابتی جوان در سنین ۱۳ تا ۱۷ سال بودند. مدل‌سازی معادله ساختاری برای تست برای میانجی‌گری مورد استفاده قرار گرفت. به طور کلی نتایج نشان داد که انسجام وظیفه به عنوان واسطه روابط بین رهبری رسمی و غیررسمی عملکرد ورزشکار رفتارها و رضایت عملکرد ورزشکار می‌باشد علاوه بر این انسجام با رضایت‌مندی رابطه دارد [۶۴].

- بورنز و همکاران^۳ (۲۰۱۲) ارتباط بین هویت ورزشی و رضایت‌مندی ورزشکار را بین ۱۷۵ ورزشکار تیم‌های NCAA را بررسی کردند و ارتباط مثبت و معنادار بین هویت ورزشی و رضایت ورزشکار نشان دادند [۶۵].

- پارادیز^۴ (۲۰۱۰) در تحقیق خود بر نقش میانجی انسجام در ارتباط بین رهبری و رضایت‌مندی ورزشکاران ۱۷-۱۳ ساله تمرکز داشت. در این تحقیق ۲۰۵ ورزشکار پرسشنامه‌های رهبری در ورزش (LSS) و رضایت‌مندی ورزشکار (ASQ) و محیط گروهی در ورزش (YSEQ) را تکمیل کردند. نتایج نشان داد انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی ارتباط بین رهبری و رضایت‌مندی را میانجی‌گری می‌کند و اینکه بین رهبری و رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد [۶۶].

^۱ - Eleanor Martin & Judith Good

^۲ - Kyle & et al

^۳ - Burns et al.

^۴ - Paradis

- دی‌بکر و همکاران^۱ در تحقیق خود که در سال ۲۰۱۰ انجام شد به ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رضایت ورزشکار و انسجام تیمی دست یافتند [۶۷].
- نظرودین و همکاران^۲ (۲۰۰۹) طی مطالعه‌ای به بررسی سبک‌های رهبری و رضایت ورزشکار تیم‌های بسکتبال دانشگاهی مالزی پرداختند. ۱۰۱ ورزشکار (۴۶ مرد و ۵۵ زن) پرسشنامه‌های LSS و ASQ را تکمیل کردند و نتایج نشان داد که ورزشکاران به ترتیب رفتارهای رهبری تمرین و آموزش، بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی و دموکراتیک را ترجیح می‌دهند و رفتار آمرانه نیز کمترین میانگین را به خود اختصاص داد. در میان ۱۵ خرده مقیاس رضایت‌مندی ورزشکار، ۴ عامل انسجام تیمی، آموزش و تمرین، مشارکت اجتماعی در تیم و مشارکت فردی در تیم بالاترین اولویت را نشان داد. همچنین نتایج نشان داد که بیشترین همبستگی بین شاخص رضایت ورزشکار و رفتارهای رهبری مربیان به ترتیب با رفتارهای آموزش و تمرین، ملاحظات اجتماعی، بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی، دموکراتیک و آمرانه وجود دارد [۲۸].
- آسیاه و روسلی^۳ (۲۰۰۹) ارتباط سبک‌های رهبری و رضایت ورزشکاران در بین ۱۰۱ بازیکن از تیم‌های هاکی را بررسی کردند. نتایج حاکی از ارتباط متوسط سبک‌های رهبری و رضایت ورزشکاران بود و نشان داد ورزشکاران سبک‌های رهبری آموزش و تمرین را ترجیح می‌دهند همچنین اولویت‌بندی بین ابعاد رضایت‌مندی نشان داد که ورزشکاران به ترتیب رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از تعامل مربی و رضایت از عملکرد فردی را مهم دانستند [۱۷].
- ریل^۴ در سال ۲۰۰۷ در پژوهش خود به ارتباط مثبتی بین رضایت‌مندی و انسجام تیمی دست یافت [۶۸].

^۱ - De Backer & et al

^۲ - Nazarudin

^۳ - Asiah and Rosli

^۴ - Rail

- در پژوهشی که آیس و همکاران^۱ در سال ۲۰۰۷ انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که تعداد نسبی رهبران در گروه‌های ورزشی به ادراک فرد از رضایت مربوط است [۴۵].
- در تحقیقی که هوپ‌آرجونس^۲ در سال ۲۰۰۶ با عنوان بررسی ارتباط بین درگیری نقش، انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکار انجام داد رضایت نقش تنها پیشگوی رضایت‌مندی ورزشکار بود و رهبری خوب تنها پیشگوی انسجام تیمی با توجه به کشش فردی به گروه- تکلیف بود و رابطه‌ی معنی‌دار آماری بین هر ۴ بعد انسجام و همه‌ی فاکتورهای رضایت‌مندی ورزشکار وجود داشت [۶۹].
- اسپینک، نیکل، ویلسون و اودناکون^۳ (۲۰۰۵)، با دیدگاهی چند سطحی به بررسی رابطه میان انسجام تیمی و رضایت‌مندی تیمی پرداختند. در تحقیق آنها ۱۹۴ ورزشکار مرد رشته‌هاکی از ده تیم در پایان فصل پرسشنامه‌های GEQ و ASQ را تکمیل کردند. نتایج نشان داد انسجام پیش‌بینی‌کننده ۳۳٪ از رضایت‌مندی فردی ورزشکاران و ۵۵٪ از رضایت‌مندی گروهی آنها و رابطه میان انسجام تیمی و رضایت‌مندی فردی به رضایت‌مندی تیمی منجر می‌شود [۷۰].
- می‌یرز و همکاران^۴ در سال ۲۰۰۵ در پژوهش خود به ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رضایت ورزشکار و انسجام تیمی دست یافتند [نقل از ۲۷].
- کاکيوگلیو^۵ (۲۰۰۳)، در تحقیقی رابطه سبک‌های رهبری و رضایت‌مندی ۱۳۸ فوتبالیست تیم‌های دانشگاهی را مورد مطالعه قرار داد. نتایج تحقیق نشان داد بین رفتارهای ترجیحی و ادراک شده در میان بازیکنان مهاجم، مدافع و میانه زمین تفاوت وجود ندارد. همچنین رابطه معنی‌داری میان رضایت‌مندی ورزشکاران با رفتارهای رهبری مشاهده نشد [۷۱].
- سریبون^۶ (۲۰۰۱)، در تحقیقی خود با هدف بررسی رفتارهای رهبری مربی، انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکار در ارتباط با عملکرد ورزشکار؛ ورزشکاران رشته‌های فوتبال، بسکتبال، والیبال،

^۱ - Eys & et al

^۲ - hope R Jones

^۳ -Spink,nichel,d.wilson,k.&odnokon

^۴ - Myers & et al

^۵ - Cakioglu

^۶ - Sriboon

بدمینتون و تنیس روی میز کشور تایلند را مطالعه کرد نتایج نشان داد که شیوه تمرین دستوری مربیان با رضایتمندی ورزشکار رابطه معنی‌داری داشت [۷۲].

• نتایج تحقیق تئودوراسکی^۱ در سال ۱۹۹۵ نشان داد که اعتماد به نفس، رضایت شخصی و اهداف شخصی پیش‌بینی‌کننده‌هایی برای عملکرد شناگران می‌باشد [۷۳].

• ویلیامز و هاکر^۲ (۱۹۸۲) تلاشی جدی برای آزمایش رابطه بین انسجام، عملکرد و رضایت به‌کار بستند. آنها نتیجه گرفتند که موفقیت، عملکرد و انسجام به رضایت بیشتر منجر می‌شود، اما رضایت به هیچ‌کدام از آنها منجر نمی‌شود. از نظر آنها موفقیت به افزایش انسجام و رضایت بیشتر و افزایش انسجام به رضایت بیشتر منجر می‌شود، بنابراین می‌توان به ارتباط مثبت بین انسجام گروهی و رضایت ورزشکاران از حضور در تیم پی برد. از سوی دیگر، انسجام گروهی و عملکرد، همچنین انسجام گروهی و موفقیت ارتباط مثبت و معنی‌داری با هم دارند [۷۴].

۲-۶ جمع‌بندی

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. سطح رضایت هر ورزشکار را می‌توان بازتابی از چگونگی تلاش وی برای رسیدن به استانداردهای شخصی خود ورزشکار دید [۲۷]. رضایتمندی ورزشکار باید به عنوان یک پیامد اصلی مستقل از سایر پیامدهای سازمانی که آنها نیز ارزشمند هستند، در نظر گرفته شود [۸].

در مورد رضایت تیمی، کارون (۱۹۸۴) می‌گوید: «در حالی که انسجام ساختاری گروهی است، خشنودی ساختاری فردی است». بررسی نوشته‌های علمی کارون نشان می‌دهد ارتباط مثبت قوی‌ای بین انسجام و رضایت وجود دارد [۱۵]. سه نتیجه مهم انسجام تیمی از نظر کارت رایت عبارتند از: موفقیت تیمی^۳، عملکرد تیمی^۱ و رضایت تیمی^۲ [نقل از ۲۱]. شیوه‌ی تفکر رایج بیان می‌دارد که

^۱ - Theodorakis

^۲ - Williams & Hacker

^۳ - Team success

انسجام گروهی شدیداً مرتبط با عملکرد است. این می‌تواند بر اساس این تصور باشد که انسجام بهتر منجر به اشتراک اهداف گروهی می‌شود [۲۲]. البته به نظر نمی‌رسد عملکرد تیمی با مجموع تلاش و توانایی‌های اعضای تیم برابر باشد، بلکه یک‌سری واکنش‌ها و عوامل پیچیده‌ای در بین افراد تیم وجود دارد که در این زمینه مؤثر هستند [۵].

کلايتون (۲۰۰۷) گزارش می‌کند که عملکرد تیمی در اکثر ورزش‌ها تحت تأثیر فاکتورهایی مانند کارآمدی جمعی، انسجام گروهی، شایستگی مربیان، رقابت‌پذیری، روحیه ورزشکاری و با سابقه بودن بازیکنان در کنار یکدیگر، قرار می‌گیرد. در ورزشهای تیمی شناسایی تأثیر هر یک از این فاکتورها برای رسیدن به بهترین عملکرد تیمی از اهمیت خاصی برخوردار است. هر یک از فاکتورهای بالا در سال‌های گذشته به کرات مورد بررسی و پژوهش محققان قرار گرفته‌اند و تنها فاکتوری که کمتر مورد بررسی قرار گرفته است مبحث کارآمدی جمعی است [۵].

با توجه به اهمیت کارآمدی جمعی و انسجام در عملکرد تیمی و رضایت‌مندی ورزشکار، تحقیق حاضر بر آن است تا ارتباط بین کارآمدی جمعی و انسجام تیمی با رضایت‌مندی ورزشکار را بررسی کند.

^۱ - Team performance

^۲ - Team satisfaction

فصل سوم:

روش شناسی 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 توأم با موفقیت باشد. در این فصل ابتدا روش تحقیق پژوهش توضیح داده شده است. سپس جامعه تحقیق، نمونه‌گیری و گزینش نمونه‌ها، روش گردآوری اطلاعات، ابزار اندازه‌گیری متغیرها و نحوه امتیازدهی، 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 رابطه انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان می‌پردازد.

۳-۳ جامعه و نمونه آماری

کلیه ورزشکاران زن و مرد در رشته‌های والیبال، بسکتبال، فوتسال و کریکت که مشغول به فعالیت در باشگاه‌های شهر زاهدان بودند جامعه آماری پژوهش را شامل می‌شود که با آماری که گرفته شد حدود ۴۵۵ نفر بودند. تعداد ورزشکاران در رشته والیبال ۱۶۰ نفر، در رشته بسکتبال ۹۵ نفر، فوتسال ۱۳۰ نفر و کریکت ۷۰ 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 ۳۶۰ پرسشنامه به صورت تصادفی در باشگاه‌های شهر زاهدان توزیع شد، که پس از جمع‌آوری اطلاعات و حذف پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص، ۳۴۴ پرسشنامه سالم عودت شد که ۶۰ نفر در رشته کریکت، ۷۵ نفر در رشته بسکتبال، ۹۸ نفر در رشته فوتسال و ۱۱۱ نفر در رشته والیبال، به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند و همان به عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شد.

۳-۴ ابزار پژوهش

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، سطح رقابت تیم یا باشگاه و بالاترین سطح مسابقاتی که ورزشکاران شرکت کرده‌اند را شامل می‌شود. پرسشنامه دوم پرسشنامه انسجام تیمی وستر و ویس (۱۹۹۱) بود. این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال در ۲ زیرمقیاس می‌باشد که نحوه امتیازدهی با استفاده از مقیاس ۷ گزینه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) انجام شده است. ضمناً سؤالات مرتبط با هر یک از زیرمقیاس‌ها به شرح جدول زیر می‌باشد.

جدول ۳-۱: زیرمقیاس‌ها و سؤالات پرسشنامه انسجام تیمی

شماره	زیرمقیاس‌ها	سؤالات
۱	انسجام اجتماعی	۱-۲-۳-۴-۶-۸-۱۰-۱۲-۱۶
۲	انسجام وظیفه‌ای	۵-۷-۹-۱۱-۱۳-۱۴-۱۵-۱۷-۱۸

پرسشنامه سوم پرسشنامه کارآمدی جمعی بود. این پرسشنامه توسط فلتز و لیرگ (۱۹۹۸)؛ شورت و همکاران (۲۰۰۵) طراحی شده است که شامل ۲۰ گویه می‌باشد که پنج خرده مقیاس می‌باشد که نحوه امتیازدهی با استفاده از مقیاس ۱۱ گزینه‌ای اصلاً مطمئن نیستم (۰) تا کاملاً مطمئن هستم (۱۰) است.

جدول ۳-۲: زیرمقیاس‌ها و سؤالات پرسشنامه کارآمدی جمعی

شماره	زیرمقیاس‌ها	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 زیرمقیاس می‌باشد که نحوه امتیازدهی با استفاده از مقیاس ۷ گزینه‌ای از کاملاً ناراضی (۱) تا کاملاً راضی (۷) انجام شده است. ضمناً سؤالات مرتبط با هر یک از زیرمقیاس‌ها به شرح جدول زیر می‌باشد.

جدول ۳-۳: زیرمقیاس‌ها و سؤالات پرسشنامه رضایت ورزشکار

ردیف	زیرمقیاس‌ها	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 جمع‌آوری اطلاعات

در ابتدا، با هماهنگی اداره ورزش و جوانان زاهدان و گرفتن اطلاعات لازم در خصوص باشگاه‌های فعال و زمان تمرین باشگاه‌ها، با همکاری مربیان و بازیکنان از آنها خواسته شد تا در صورت تمایل در این پژوهش شرکت کنند. توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ۲ ماه به طول انجامید. تعداد ۳۴۴ نفر از ورزشکاران ۴ رشته والیبال، فوتسال، بسکتبال و کریکت در تحقیق شرکت کردند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

۳-۶ روایی و پایایی

برای تعیین روایی اولیه، پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران که شامل ۷ نفر از اساتید رشته مدیریت ورزشی و ۳ ورزشکار بود قرار گرفت. پس از تغییرات و اصلاحات ضروری، نسخه اصلی پرسشنامه تهیه شد.

☒ پرسشنامه انسجام (یکپارچگی) تیمی، اسشوتز و همکاران، ۱۹۹۴؛ براولی و همکاران، ۱۹۸۷؛ کارون و همکاران، ۱۹۹۸؛ کارون، بری و آیز، ۲۰۰۲ در استفاده از آن را برای تیم‌های ورزش

دانشگاهی نیز توصیه کرده‌اند. در ایران نیز ضریب پایایی برای انسجام اجتماعی و وظیفه ای در حد مطلوب گزارش شده است (مرادی، ۱۳۸۳؛ حسینی کشتان، رضانی نژاد، ۱۳۸۹).

✕ 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 انسجام تیمی $\alpha = 0.89$ و برای پرسشنامه کارآمدی جمعی $\alpha = 0.97$ و برای پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکاران $\alpha = 0.88$ به دست آمد.

۳-۷ روش‌های آماری

در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در آمار توصیفی از جداول فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنف برای تعیین چگونگی توزیع داده‌ها (نرمال یا غیر نرمال)، آزمون‌های همبستگی، آزمون کروسکال والیس، آنوای یک طرفه، آزمون تعقیبی توکی و ضرایب رگرسیونی برای پاسخ به فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد. همچنین از آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد.

فصل چهارم:

تجزیه و تحلیل داده های پژوهش

۴-۱ مقدمه

در این فصل به توصیف و تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسش‌نامه‌ها می‌پردازیم. از آن جایی که هر پژوهش به دنبال اهداف 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 به تحلیل آماری داده‌ها، و آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است.

۴-۲ توصیف ویژگی‌های فردی

۴-۲-۱ سن

با توجه به جدول ۴-۱ بیشترین تعداد شرکت‌کنندگان در رده سنی کمتر از ۲۵ سال (۵۴/۱ درصد) قرار داشتند.

جدول ۴-۱: توصیف وضعیت سنی آزمودنی‌ها

سن	فراوانی	درصد
کمتر از ۲۵ سال	۱۸۶	۵۴/۱
بین ۲۶ تا ۳۵ سال	۱۲۹	۳۷/۵
بین ۳۶ تا ۴۵ سال	۲۰	۵/۸
بین ۴۶ تا ۵۵ سال	۶	۱/۷
بالای ۵۶ سال	۳	۰/۹
جمع	۳۴۴	۱۰۰

۴-۲-۲ جنسیت

با توجه به جدول ۴-۲، ۴۵/۹ درصد آزمودنی‌ها زن و ۵۴/۱ آزمودنی‌ها مرد بودند.

جدول ۴-۲: توصیف آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
زن	۱۵۸	۴۵/۹
مرد	۱۸۶	۵۴/۱
جمع	۳۴۴	۱۰۰

۳-۲-۴ رشته ورزشی

جدول ۳-۴ تعداد ورزشکاران به تفکیک رشته ورزشی را نشان می‌دهد. به طوری که ۶۰ نفر در رشته کریکت، ۹۸ نفر در رشته فوتسال، ۷۵ نفر در رشته بسکتبال و ۱۱۱ نفر والیبالیست در تحقیق مشارکت داشته‌اند.

جدول ۳-۴: توصیف آزمودنی‌ها به تفکیک رشته ورزشی

درصد	فراوانی	رشته ورزشی
۳۲/۳	۱۱۱	والیبال
۲۱/۸	۷۵	بسکتبال
۲۸/۵	۹۸	فوتسال
۱۷/۴	۶۰	کریکت
۱۰۰	۳۴۴	جمع

۴-۲-۴ سابقه ورزشی

در توصیف آزمودنی‌ها بر اساس مدت انجام ورزش منظم، ۲۴/۴ درصد آزمودنی‌ها بین ۴ تا ۷ سال به انجام ورزش منظم پرداخته‌اند. دیگر اطلاعات در جدول ۴-۴ آمده است.

جدول ۴-۴: توصیف آزمودنی‌ها بر سابقه ورزشی

درصد	فراوانی	مدت انجام ورزش منظم
۳۱/۱	۱۰۷	بین ۱ تا ۳ سال
۲۴/۴	۸۴	بین ۴ تا ۷ سال
۲۰/۱	۶۹	بین ۸ تا ۱۰ سال
۱۸/۳	۶۳	بالای ۱۱ سال
۶/۱	۲۱	بی پاسخ
۱۰۰	۳۴۴	جمع

۴-۲-۵ سابقه عضویت در تیم

در توصیف آزمودنی‌ها بر اساس سابقه عضویت در تیم، ۵۲/۶ درصد آزمودنی‌ها بین ۱ تا ۳ سال در تیم حضور داشته‌اند. دیگر اطلاعات در جدول ۴-۵ آمده است.

جدول ۴-۵: توصیف آزمودنی‌ها بر اساس سابقه عضویت در تیم

سابقه عضویت در تیم	فراوانی	درصد
بین ۱ تا ۳ سال	۱۸۱	۵۲/۶
بین ۴ تا ۷ سال	۸۷	۲۵/۳
بین ۸ تا ۱۰ سال	۳۷	۱۰/۸
بالای ۱۱ سال	۱۸	۵/۲
بی پاسخ	۲۱	۶/۱
جمع	۳۴۴	۱۰۰

۴-۲-۶ سطح تحصیلات

جدول ۴-۶ سطح تحصیلات آزمودنی‌ها را توصیف می‌کند. بر طبق این جدول، اکثریت آزمودنی‌ها (۳۳/۷ درصد) در مقطع کارشناسی بوده‌اند.

جدول ۴-۶: توصیف آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات

مقطع تحصیلی	فراوانی	درصد
زیر دیپلم	۲۴	۷
دیپلم	۷۷	۲۲/۴
کاردانی	۹۲	۲۶/۷
کارشناسی	۱۱۶	۳۳/۷
کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۶	۷/۶
بی پاسخ	۲	۲/۶
جمع	۳۴۴	۱۰۰

۷-۲-۴ سطح رقابت تیم یا باشگاه

همانطور که در جدول ۷-۴ ملاحظه می‌گردد، وضعیت سطح رقابت تیم یا باشگاه در نمونه تحت بررسی ۴۹/۷ درصد استانی، ۱۳/۷ درصد دسته ۳ کشوری، ۳/۸ درصد دسته ۲ کشوری، ۳/۵ درصد دسته ۱ کشوری و ۱۸/۶ درصد لیگ برتر بوده است. ۱۰/۸ درصد به این سؤال پاسخ ندادند.

جدول ۷-۴: توصیف آزمودنی‌ها بر اساس سطح رقابت تیم یا باشگاه

سطح رقابت تیم یا باشگاه	فراوانی	درصد
استانی	۱۷۱	۴۹/۷
دسته ۳ کشوری	۴۷	۱۳/۷
دسته ۲ کشوری	۱۳	۳/۸
دسته ۱ کشوری	۱۲	۳/۵
لیگ برتر	۶۴	۱۸/۶
بی پاسخ	۳۷	۱۰/۸
جمع	۳۴۴	۱۰۰

۳-۴ توصیف متغیرهای تحقیق

جدول ۴-۸: توصیف متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار
۱	انسجام تیمی	۳/۱۲	۱/۵۹۸
۱-۱	انسجام اجتماعی	۳/۰۲	۱/۵۸۸
۱-۲	انسجام وظیفه ای	۳/۲۲	۱/۷۰۴
۲	کارآمدی جمعی	۷/۶۳	۱/۶۱۸
۲-۱	توانایی	۷/۵۹	۱/۷۲۸
۲-۲	اتحاد	۷/۷۱	۱/۷۲۶
۲-۳	ثبات	۷/۴۶	۱/۷۹۹
۲-۴	آمادگی	۷/۷	۱/۶۶۹
۲-۵	تلاش	۷/۶۸	۱/۷۳۷
۳	رضایت ورزشکار	۲/۷۵	۱/۱۸۲
۳-۱	رضایت از عملکرد تیمی	۳/۱۳	۱/۵۶۳
۳-۲	رضایت از رفتار و تعامل	۲/۴۶	۱/۲۸۲
۳-۳	رضایت از آموزش و تمرین	۲/۷۹	۱/۳۶۵
۳-۴	رضایت از عملکرد فردی	۲/۷۷	۱/۳۵۶

۴-۴ آزمون فرض نرمال بودن متغیرها

قبل از تعیین نوع آزمون مورد استفاده لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم.

جدول ۴-۹: آزمون کلموگروف اسمیرنف متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیرهای تحقیق	آماره Z کولموگروف-اسمیرنف	سطح معنی داری	نتیجه
۱	انسجام تیمی	۱/۷۷۵	۰/۰۰۴	غیر نرمال
۱-۱	انسجام اجتماعی	۱/۸۹۳	۰/۰۰۲	غیر نرمال
۱-۲	انسجام وظیفه ای	۱/۸۹۷	۰/۰۰۲	غیر نرمال
۲	کارآمدی جمعی	۱/۷۵۸	۰/۰۱۲	غیر نرمال
۲-۱	توانایی	۲/۱۸۱	۰/۰۰۰۱	غیر نرمال
۲-۲	اتحاد	۲/۱۷۷	۰/۰۰۰۱	غیر نرمال
۲-۳	ثبات	۲/۲۰۳	۰/۰۰۰۱	غیر نرمال
۲-۴	آمادگی	۲/۱۷۶	۰/۰۰۰۱	غیر نرمال
۲-۵	تلاش	۲/۱۶۹	۰/۰۰۰۱	غیر نرمال
۳	رضایت ورزشکار	۱/۳۸۶	۰/۰۵۳	نرمال
۳-۱	رضایت از عملکرد تیمی	۱/۵۹۷	۰/۰۱۲	غیر نرمال
۳-۲	رضایت از رفتار و تعامل	۲/۳۴۸	۰/۰۰۰۱	غیر نرمال
۳-۳	رضایت از آموزش و تمرین	۱/۹۴۶	۰/۰۰۱	غیر نرمال
۳-۴	رضایت از عملکرد فردی	۲/۰۳۲	۰/۰۰۱	غیر نرمال

با توجه به نرمال نبودن متغیرها از آزمون غیرپارامتریک استفاده شد.

۴-۵ آزمون فرضیه‌های پژوهش

✓ فرضیه اول

فرض تحقیق: کارآمدی جمعی و انسجام تیمی، رضایت بازیکنان را پیش بینی می‌کند.

فرض صفر: کارآمدی جمعی و انسجام تیمی، رضایت بازیکنان را پیش بینی نمی‌کند.

یکی از مفروضاتی که در رگرسیون مدنظر قرار می‌گیرد، استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی 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 ۱/۷۰ را نشان می‌دهد که می‌توان از رگرسیون استفاده کرد (جدول ۴-۱۰).

یکی دیگر از پیش فرض های 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 با وجود بالا بود R^2 ، مدل دارای اعتبار بالایی نباشد. به عبارت دیگر با وجود آن که مدل خوب به نظر می‌رسد ولی دارای متغیرهای مستقل معنی‌داری نمی‌باشد. همچنین نتایج مربوط به آماره تولرانس و عامل تورم واریانس (VIF) نشان داد که بین متغیرهای مستقل همخطی چندگانه وجود ندارد (جدول ۴-۱۱). برای این که هر چه آماره تولرانس به یک نزدیک تر باشد نشان دهنده ی کم بودن هم خطی است و عامل تورم هم کمتر از ۱۰ نشان دهنده ی همپوشانی کمتر متغیرهای مستقل است.

جدول ۴-۱۰: نتایج تحلیل رگرسیون نقش کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت بازیکنان

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری	R	R^2	دوربین واتسون
رگرسیون	۱۷۳/۳۳۷	۲	۸۶/۶۶	۹۶/۴۸۳	۰/۰۰۰۱	۰/۶۰۱	۰/۳۶۱	۱/۷۰۴
باقیمانده	۳۰۶/۳۱۱	۳۴۱	۰/۸۹۸					
کل	۴۷۹/۶۴۸	۳۴۳						

نتایج جدول ۴-۱۰ تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون (به روش کدگذاری تأثیر) نشان می‌دهد که کارآمدی جمعی و انسجام تیمی پیش بینی کننده رضایت بازیکنان می‌باشد. نمرات ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که، یک رابطه خطی معنی‌دار بین کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت بازیکنان می‌باشد.

جدول ۴-۱۱: ضرایب رگرسیونی تأثیر کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت بازیکنان

شاخص متغیر	ضریب رگرسیون	انحراف معیار ضریب	ضریب تأثیر	آماره t	سطح معنی‌داری آماره t	هم خطی	
						تولراژ س	VIF
مقدار ثابت	۲/۳۲۳	۰/۳۳۷		۶/۸۹۲	۰/۰۰۰۱		
کارآمد جمعی	۰/۳۸۹	۰/۰۳۶	۰/۶۵۱	۹۰۹ ۱۰	۰/۰۰۰۱	۰/۸۰۶	۱/۲۴۱
انسجام تیمی	-۰/۱۰۳	۰/۰۳۵	۰/۳۲۹	۲/۹۱۴ -	۰/۰۰۴	۰/۸۰۶	۱/۲۴۱

نتایج جدول ۴-۱۱ ضرایب رگرسیونی نشان می‌دهد که هر دو عامل کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت بازیکنان مؤثر هستند. اما ضریب تأثیر کارآمدی جمعی ۶۵/۱٪ و انسجام تیمی ۳۲/۹٪ می‌باشد.

✓ فرضیه دوم

فرض تحقیق: بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
فرض صفر: بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۲: آزمون همبستگی، رابطه بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بازیکنان

انسجام تیمی		
سطح معنی داری	ضریب همبستگی اسپیرمن	
۰/۰۰۰۱	۰/۵۱۳	کارآمدی جمعی بازیکنان

همان طور که در جدول ۴-۱۲ مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر - انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بازیکنان، برابر $0/513$ بوده و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی - داری آن برابر $0/0001$ می‌باشد که از $0/05$ کمتر است. بنابراین وجود رابطه معنی دار بین دو متغیر پذیرفته می‌شود. یعنی بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی بازیکنان رابطه وجود دارد.

✓ فرضیه سوم

فرض تحقیق: بین انسجام تیمی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
فرض صفر: بین انسجام تیمی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۳: آزمون همبستگی، رابطه بین انسجام تیمی و رضایت بازیکنان

انسجام تیمی		
سطح معنی داری	ضریب همبستگی اسپیرمن	
$0/0001$	$0/603$	رضایت بازیکنان

همان طور که در جدول ۴-۱۳ مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر - انسجام تیمی و رضایت بازیکنان، برابر $0/603$ بوده و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی‌داری آن برابر $0/0001$ می‌باشد که از $0/05$ کمتر است. بنابراین وجود رابطه معنی‌داری بین دو متغیر پذیرفته می‌شود. یعنی بین انسجام تیمی و رضایت بازیکنان رابطه وجود دارد.

✓ فرضیه چهارم

فرض تحقیق: بین کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
فرض صفر: بین کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۴: آزمون همبستگی، رابطه بین کارآمدی جمعی و رضایت بازیکنان

کارآمدی جمعی		
سطح معنی داری	ضریب همبستگی اسپیرمن	
$0/0001$	$0/434$	رضایت بازیکنان

همان طور که در جدول ۴-۱۴ مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر کارآمدی جمعی و رضایت ورزشکاران، برابر ۰/۴۳۴ بوده و مقدار احتمال مربوط به سطح معنی‌داری آن برابر ۰/۰۰۰۱ می‌باشد که از ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین وجود رابطه معنی‌دار بین دو متغیر پذیرفته می‌شود. یعنی بین کارآمدی جمعی و رضایت ورزشکاران رابطه وجود دارد.

✓ فرضیه پنجم

فرض تحقیق: بین سن با انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرض صفر: بین سن با انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۵: آزمون همبستگی، رابطه بین سن با انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان

	انسجام تیمی		کارآمدی جمعی		رضایت‌مندی	
	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی‌داری
سن	-۰/۰۳	۰/۵۸۵	-۰/۰۰۴	۰/۹۴۳	-۰/۰۴۹	۰/۳۶۲

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول ۴-۱۵ بین سن و هیچ‌کدام از متغیرهای انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

✓ فرضیه ششم

فرض تحقیق: بین انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

فرض صفر: بین انسجام تیمی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۴-۱۶: نتیجه آزمون کروسکال والیس در مورد فرضیه ششم

عوامل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه	خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
سابقه ورزشی	۱-۳	۱۰۷	۱۶۲/۹۱	۵/۳۱۰	۳	۰/۱۵۰
	۴-۷	۸۴	۱۷۶/۲۱			
	۸-۱۰	۶۹	۱۶۲/۹۵			
	۱۱ سال به بالا	۶۳	۱۴۰/۴۸			
سابقه عضویت در تیم	۱-۳	۱۸۱	۱۶۲/۷۰	۵/۴۵۴	۳	۰/۱۴۱
	۴-۷	۸۷	۱۶۰/۸۲			
	۸-۱۰	۳۷	۱۸۲/۰۱			
	۱۱ سال به بالا	۱۸	۱۱۹/۵۰			
سطح تحصیلات	زیر دیپلم	۲۴	۱۷۸/۹۰	۳/۶۸۳	۵	۰/۵۹۶
	دیپلم	۷۷	۱۵۳/۲۵			
	فوق دیپلم	۹۲	۱۸۰/۰۵			
	لیسانس	۱۱۶	۱۶۵/۹۷			
	فوق لیسانس	۲۴	۱۶۹/۹۲			
	دکتری	۲	۱۴۵/۵۰			

با توجه به جدول ۴-۱۶، سطح معنی داری آزمون کروسکال والیس در عامل «انسجام تیمی» بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض صفر پذیرفته می‌شود. یعنی بین سه گروه مورد بررسی در عامل انسجام تیمی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

✓ فرضیه هفتم

فرض تحقیق: بین کارآمدی جمعی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرض صفر: بین کارآمدی جمعی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۴- ۱۷: نتیجه آزمون کروسکال والیس در مورد فرضیه هفتم

عوامل	طبقات	تعداد	میانگین رتبه	خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
سابقه ورزشی	۱-۳	۱۰۷	۱۶۲/۹۱	۵/۳۱۰	۳	۰/۱۵۰
	۴-۷	۸۴	۱۷۶/۲۱			
	۸-۱۰	۶۹	۱۶۲/۹۵			
	۱۱ سال به بالا	۶۳	۱۴۰/۴۸			
سابقه عضویت در تیم	۱-۳	۱۸۱	۱۶۲/۸۶	۳/۹۷۷	۳	۰/۲۶۴
	۴-۷	۸۷	۱۵۸/۳۴			
	۸-۱۰	۳۷	۱۴۷/۸۸			
	۱۱ سال به بالا	۱۸	۲۰۰/۰۰			
سطح تحصیلات	زیر دیپلم	۲۴	۱۴۰/۴۰	۳/۳۵۲	۵	۰/۰۶۴۶
	دیپلم	۷۷	۱۷۸/۰۵			
	فوق دیپلم	۹۲	۱۶۵/۳۹			
	لیسانس	۱۱۶	۱۷۰/۹۷			
	فوق لیسانس	۲۴	۱۵۷/۲۱			
	دکتری	۲	۱۸۹/۵۰			

با توجه به جدول ۴- ۱۷، سطح معنی داری آزمون کروسکال والیس در عامل «کارآمدی جمعی» بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض صفر پذیرفته می شود. یعنی بین سه گروه مورد بررسی در عامل کارآمدی جمعی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

✓ فرضیه هشتم

فرض تحقیق: بین رضایت مندی بازیکنان تیم های ورزشی شهر زاهدان براساس ویژگی های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرض صفر: بین رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان براساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و میزان تحصیلات) تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۴- ۱۸: نتیجه آزمون آنوای یک طرفه در مورد فرضیه هشتم

عوامل	رضایت بازیکنان	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
سابقه ورزشی	بین گروهی	۱/۳۷۰	۳	۰/۴۵۷	۰/۳۲۴	۰/۸۰۸
	درون گروهی	۴۴۹/۵۱۳	۳۱۹	۱/۴۰۹		
	مجموع	۴۵۰/۸۸۲	۳۲۲			
سابقه عضویت در تیم	بین گروهی	۱۱/۰۳۸	۳	۳/۶۷۹	۲/۶۶۰	۰/۰۴۸
	درون گروهی	۴۴۱/۲۰۷	۳۱۹	۱/۳۸۳		
	مجموع	۴۵۲/۲۴۵	۳۲۲			
سطح تحصیلات	بین گروهی	۱۸/۶۵۵	۵	۳/۷۳۱	۲/۶۹۳	۰/۰۲۱
	درون گروهی	۶۵۵/۸۹۴	۳۲۹	۱/۳۸۶		
	مجموع	۴۷۴/۵۴۹	۳۳۴			

با توجه به جدول ۴- ۱۸، سطح معنی‌داری آزمون آنوای یک طرفه در عامل «رضایت‌مندی» در مورد سابقه ورزشی بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه فرض صفر پذیرفته می‌شود. یعنی بین مدت زمان انجام ورزش منظم گروه مورد بررسی در عامل رضایت‌مندی بازیکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

ولی در مورد سطح تحصیلات و مدت سابقه عضویت در تیم، سطح معنی داری آزمون آنوای یک طرفه در عامل «رضایت‌مندی» کمتر از ۰/۰۵ است در نتیجه فرض صفر رد می‌شود، یعنی بین سابقه

عضویت در تیم و میزان تحصیلات در میزان رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان تفاوت معنی داری وجود دارد.

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

جدول ۴-۱۹: نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد میزان تحصیلات

میزان تحصیلات	میانگین اختلافات	خطای انحراف استاندارد	سطح معنی داری
زیر دیپلم	۰/۱۵۰۲	۰/۲۷۵۲۰	۱/۰۰۰
دیپلم	۰/۴۹۳۲۱	۰/۲۶۹۸۱	۰/۴۴۹
فوق دیپلم	۰/۵۵۰۶۵	۰/۲۶۳۹۸	۰/۲۹۷
لیسانس	۰/۲۷۰۸۳	۰/۳۳۹۸۲	۰/۹۶۸
فوق لیسانس	۰/۷۸۱۲۵	۰/۸۶۶۳۶	۰/۹۴۵
دکتری			
زیر دیپلم	۰/۱۵۰۲	۰/۲۷۵۲۰	۱/۰۰۰
دیپلم	۰/۴۷۸۱۹	۰/۱۸۱۸۲	۰/۰۹۳
فوق دیپلم	۰/۵۳۵۶۳	۰/۱۷۳۰۴	۰/۰۲۶
لیسانس	۰/۲۵۵۸۲	۰/۲۷۵۲۰	۰/۹۳۹
فوق لیسانس	۰/۷۶۶۲۳	۰/۸۴۳۱۲	۰/۹۴۴
دکتری			
فوق دیپلم	۰/۴۹۳۲۱	۰/۲۶۹۸۱	۰/۴۴۹
زیر دیپلم	۰/۴۷۸۱۹	۰/۱۸۱۸۲	۰/۰۹۳
دیپلم	۰/۰۵۷۴۴	۰/۱۶۴۳۴	۰/۹۹۹
لیسانس	۰/۲۲۲۳۷	۰/۲۶۹۸۱	۰/۹۶۳
فوق لیسانس	۰/۲۸۸۰۴	۰/۸۴۱۳۷	۰/۹۹۹
دکتری			
لیسانس	۰/۵۵۰۶۵	۰/۲۶۳۹۸	۰/۲۹۷
زیر دیپلم	۰/۵۳۵۶۳	۰/۱۷۳۰۴	۰/۰۲۶
دیپلم	۰/۰۵۷۴۴	۰/۱۶۴۳۴	۰/۹۹۹
لیسانس	۰/۲۷۹۸۱	۰/۲۶۳۹۸	۰/۸۹۷
فوق لیسانس	۰/۲۳۰۶۰	۰/۸۳۹۵۲	۱/۰۰۰
دکتری			
فوق لیسانس	۰/۲۷۰۸۳	۰/۳۳۹۸۲	۰/۹۶۸
زیر دیپلم	۰/۲۵۵۸۲	۰/۲۷۵۲۰	۰/۹۳۹
دیپلم	۰/۲۲۲۳۷	۰/۲۶۹۸۱	۰/۹۶۳
فوق دیپلم	۰/۲۷۹۸۱	۰/۲۶۳۹۸	۰/۸۹۷
لیسانس	۰/۵۱۰۴۲	۰/۸۶۶۳۶	۰/۹۹۲
فوق لیسانس			
دکتری	۰/۷۸۱۲۵	۰/۸۶۶۳۶	۰/۹۴۶
زیر دیپلم	۰/۷۶۶۲۳	۰/۸۴۳۱۲	۰/۹۴۴
دیپلم	۰/۲۸۸۰۴	۰/۸۴۱۳۷	۰/۹۹۹
فوق دیپلم	۰/۲۳۰۶۰	۰/۸۳۹۵۲	۱/۰۰۰
لیسانس	۰/۵۱۰۴۲	۰/۸۶۶۳۶	۰/۹۹۲
فوق لیسانس			

طبق نتایج بدست آمده در جدول ۴-۱۹ در عامل رضایت، بین گروه‌های دیپلم با لیسانس تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($P < 0.05$).

جدول ۴-۲۰: نتایج آزمون تعقیبی توکی در مورد سابقه عضویت در تیم

سابقه عضویت در تیم	میانگین اختلافات	خطای انحراف استاندارد	سطح معنی‌داری
۱-۳	۰/۰۳۵۹۸	۰/۱۵۳۴۲	۰/۹۹۵
۴-۷	۰/۲۶۷۲۰	۰/۲۱۲۱۸	۰/۵۹۰
۸-۱۰	۰/۶۷۸۴۶	۰/۲۹۰۶۵	۰/۰۹۳
۱۱ سال به بالا			
۴-۷	۰/۰۳۵۹۸	۰/۱۵۳۴۲	۰/۹۹۵
۸-۱۰	۰/۲۳۱۲۲	۰/۲۳۰۸۲	۰/۷۴۸
۱۱ سال به بالا	۰/۷۱۴۴۴	۰/۳۰۴۳۵	۰/۰۹۰
۱-۳	۰/۲۶۷۲۰	۰/۲۱۲۱۸	۰/۵۹۰
۴-۷	۰/۲۳۱۲۲	۰/۲۳۰۸۲	۰/۷۴۸
۸-۱۰	۰/۹۴۵۶۶	۰/۳۳۷۹۶	۰/۰۲۸
۱۱ سال به بالا			
۱-۳	۰/۶۷۸۴۶	۰/۲۹۰۶۵	۰/۰۹۳
۴-۷	۰/۷۱۴۴۴	۰/۳۰۴۵۳	۰/۰۹۰
۸-۱۰	۰/۹۴۵۶۶	۰/۳۳۷۹۶	۰/۰۲۸

در مورد سابقه عضویت در تیم بین ۸-۱۰ سال و ۱۱ سال به بالا تفاوت معنی‌دار وجود دارد ($P < 0.05$).

فصل پنجم:

بحث و نتیجه گیری

۵-۱ مقدمه

در این فصل ابتدا و 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 پیشنهادهای 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 دو 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 رضایتمندی 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 نیز نقش بسیار مهمی دارد [نقل از ۱۷].

تأمین رضایت ورزشکار، کلید اصلی سازماندهی اثربخش تمرینات و مسابقات 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 زمینه رضایتمندی، به رضایت شغلی مربیان ورزشی مربوط است و تحقیقات اندکی در خصوص رضایتمندی 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 می‌-

شود. 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 رضایت‌مندی ورزشکاران به بالاترین سطح خود می‌رسد [نقل از ۱۷]. عوامل زیادی در رابطه با پیش‌بینی کننده رضایت ورزشکار هستند. از این عوامل می‌توان به انسجام تیمی اشاره کرد [۶۱، ۶۳، ۷۰، ۷۴]. انسجام^۱ اهمیت فوق‌العاده‌ای 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 برون‌دادهای فردی مانند رضایت و عملکرد و هم برون‌دادهای گروهی مانند استحکام تیم و بهره‌وری عملکرد را تداوم می‌بخشد [نقل از ۳۲].

تحقیقاتی که در مورد رابطه بین انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران دیده شده است عبارتند از: ویلیامز و هاکر^۲ (۱۹۸۲)، کیلی و همکاران (۲۰۱۲)، می‌یرز و همکاران (۲۰۰۵)، ریل (۲۰۰۷)، اسپینک، نیکل، ویلسون و اودناکون^۳ (۲۰۰۸)، دی بکر و همکاران (۲۰۱۰)، النور مارتین، جودی گود (۲۰۱۳)، مولن و همکاران (۱۳۹۲)، محدث (۱۳۸۹)، ایمانیپور (۱۳۸۹)، هوپ‌آرجونس (۲۰۰۶)، کارون واسپینک (۱۹۹۳)؛ که رابطه مثبت و معناداری را بین انسجام و رضایت‌مندی ورزشکار گزارش کرده‌اند [۷۴، ۶۴، نقل از ۲۷، ۶۸، ۷۰، ۶۷، ۱۱، نقل از ۲۷، ۳، ۲۱، ۶۹، نقل از ۴۵].

علاوه بر این نتایج پژوهش کوک و همکاران^۴ (۱۹۹۷)، روبین و همکاران^۵ (۲۰۰۸) و نلسون و همکاران^۶ (۲۰۰۹)، رابطه‌ی مثبتی بین انسجام و رضایت‌مندی شغلی نشان داد [۷۵، ۷۶، ۷۷].

بسیار مشاهده می‌شود با وجود این که تیم‌های ورزشی از مربیان مجرب و بازیکنان نخبه و ماهر 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

^۱ - Cohesion

^۲ - Williams & Hacker

^۳ - Spink, nichel, d. wilson, k. & odnokon

^۴ - Cook et al

^۵ - Robbins et al

^۶ - Nelson et al

جمعی در تیم‌هاست. کارآمدی جمعی 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 جمعی و رضایت‌مندی ورزشکار کمتر صورت گرفته است ولی پژوهشگران به ارتباط مثبت بین این دو متغیر پی برده‌اند [۴۸، ۵۳]. بیشتر تحقیقات در زمینه رضایت‌مندی به بررسی اولویت‌های جنبه‌های رضایت‌مندی، رابطه سبک‌های رهبری، رفتار مربیان، منابع قدرت، درگیری نقش و کارآمدی مربی با رضایت‌مندی 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 جمعی و رضایت ورزشکار انجام شده است؛ پژوهشگرانی نظیر عبدلی و همکاران (۱۳۹۱) و جووت و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقات خود به ارتباط مثبت و معنی‌داری بین کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی ورزشکار دست یافتند [۱۸، ۵۳].

مطالعاتی که تاکنون انجام شده بیشتر در زمینه رضایت‌مندی شغلی بوده؛ و کمتر به بررسی رضایت ورزشکار آن هم در باشگاه‌های ورزشی پرداخته شده است. با توجه به اهمیت رضایت‌مندی ورزشکار در عملکرد و موفقیت تیم و این‌که رضایت ورزشکار دلیلی برای حضور مجدد و مداوم در فعالیت‌های ورزشی است، تحقیق حاضر بر آن شد تا ارتباط انسجام تیمی و کارآمدی جمعی را با رضایت‌مندی ورزشکاران زن و مرد 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 جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز و تکمیل پرسشنامه‌ها از شیوه میدانی استفاده شده است.

کلیه ورزشکاران زن و مرد در رشته‌های والیبال، بسکتبال، فوتسال و کریکت که مشغول به فعالیت در باشگاه‌های شهر زاهدان بودند جامعه آماری پژوهش را شامل می‌شود که با آماری که گرفته شد حدود ۴۵۵ نفر بودند. تعداد ورزشکاران در رشته والیبال ۱۶۰ نفر، در رشته بسکتبال ۹۵ نفر، فوتسال ۱۳۰ نفر

و کریکت ۷۰ نفر بودند. باتوجه 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 پیش بینی تکمیل اطلاعات مورد نیاز بر اساس برآورد نمونه، تعداد ۳۶۰ پرسشنامه به صورت تصادفی در باشگاه‌های شهر زاهدان توزیع شد، که پس از جمع‌آوری اطلاعات و حذف پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص، ۳۴۴ پرسشنامه سالم عودت شد که ۶۰ نفر در رشته کریکت، ۷۵ نفر در رشته بسکتبال، ۹۸ نفر در رشته فوتسال و ۱۱۱ نفر در رشته والیبال، به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند و همان به عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش شامل سه پرسشنامه انسجام تیمی و کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی 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 شهر و زمان تمرین تیم‌ها؛ با همکاری مربیان و بازیکنان، در مدت ۲ ماه پرسشنامه‌ها توزیع و جمع‌آوری شدند. پرسشنامه انسجام تیمی شامل دو خرده مقیاس انسجام وظیفه‌ای و انسجام اجتماعی؛ پرسشنامه کارآمدی جمعی شامل ۵ خرده مقیاس توانایی، اتحاد، ثبات، آمادگی و تلاش و پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار شامل چهار خرده مقیاس رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از رفتار و تعامل مربی و رضایت از آموزش و تمرین بودند.

بر اساس مطالعه راهنما روی ۳۰ نفر از نمونه تحقیق، میزان ثبات درونی یا پایایی کلی پرسشنامه انسجام تیمی $\alpha=0/89$ و برای پرسشنامه کارآمدی جمعی $\alpha=0/97$ و برای پرسشنامه رضایت‌مندی 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 آزمودنی‌ها نشان داد که ۵۴/۱ درصد آزمودنی‌ها مرد (۱۸۶ نفر) و ۴۵/۹ درصد زن (۱۵۸ نفر) بودند. بیشتر آزمودنی‌ها در رده سنی کمتر از ۲۵ سال (۵۴/۱) درصد قرار

داشتند و ۵۲/۶ درصد بین ۱ تا ۳ سال در تیم حضور داشتند و ۳۳/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند.

۳۱/۱ درصد بین ۱ تا ۳ سال به انجام ورزش منظم می‌پرداختند و سطح رقابت تیم یا باشگاه ۴۹/۷ درصد بازیکنان؛ استانی بوده است و ۳۵/۸ درصد بالاترین سطح رقابتشان کشوری بوده است. یافته‌ها نشان دادند بین انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکار و همچنین بین کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی ورزشکار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و هر دو عامل کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت ورزشکاران مؤثر هستند. اما ضریب تأثیر کارآمدی جمعی ۶۵/۱٪ و انسجام تیمی ۳۲/۹٪ می‌باشد.

علاوه بر این بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی رابطه مثبت و معنی دار مشاهده شد. با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی بین سن با متغیرهای انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معنی داری وجود نداشت. نتایج حاصل از آزمون آنوا نشان داد تفاوت معنی داری بین رضایت‌مندی بازیکنان براساس سابقه عضویت در تیم و سطح تحصیلات با رضایت‌مندی ورزشکاران وجود دارد ولی بر اساس سابقه ورزشی تفاوت معنی داری یافت نشد.

برای تعیین اینکه تفاوت مشاهده شده در عامل رضایت‌مندی میان کدام گروه‌ها بوده از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد که در عامل رضایت، بین گروه‌های دیپلم با لیسانس تفاوت معنی داری وجود دارد ($P \leq 0/05$).

و در مورد مدت حضور در تیم، بین ۸-۱۰ سال و ۱۱ سال به بالا تفاوت معنی دار وجود دارد ($P \leq 0/05$).

علاوه بر این بین کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بازیکنان بر اساس ویژگی‌های جمعیت شناختی (سابقه ورزشی، سابقه عضویت در تیم و سطح تحصیلات) تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

۵-۳ بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر ارتباط مثبت و معنی دار بین انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکار بدست آمد. این یافته به نحوی با نتایج تحقیقات ویلیامز و هاکر^۱ (۱۹۸۲)، کیلی و همکاران^۲ (۲۰۱۲)، می‌یرز و همکاران^۳ (۲۰۰۵)، ریل^۴ (۲۰۰۷)، اسپینک، نیکل، ویلسون و اودناکون^۵ (۲۰۰۸)، دی بکر و همکاران^۶ (۲۰۱۰)، النور مارتین، جودی گود^۷ (۲۰۱۳)، مولن و همکاران (۱۳۹۲)، محدث (۱۳۸۹)، ایمانیپور (۱۳۸۹)، هوپ‌آرجونس^۸ (۲۰۰۶)، کارون واسپینک^۹ (۱۹۹۳) همسو می‌باشد [۷۴، ۶۴، نقل از ۲۷، ۶۸، ۷۰، ۶۷، ۱۱، نقل از ۲۷، ۳، ۲۱، ۶۹، نقل از ۴۵].

ویلیامز و هاکر^{۱۰} (۱۹۸۲) به ارتباط مثبت بین انسجام گروهی و رضایت ورزشکاران از حضور در تیم پی بردند. کیلی و همکاران در سال ۲۰۱۲ نیز در پژوهش خود به ارتباط بین انسجام و رضایت‌مندی پی بردند. علاوه بر این؛ انسجام را به عنوان میانجی برای رهبری و رضایت‌مندی ورزشکار نتیجه گرفتند. می‌یرز و همکاران در سال ۲۰۰۵ در پژوهش خود به ارتباط مثبت و معنی داری بین رضایت ورزشکار و انسجام تیمی دست یافتند. ریل در سال ۲۰۰۷ در پژوهش خود به ارتباط مثبتی بین رضایت‌مندی و انسجام تیمی دست یافت. اسپینک، نیکل، ویلسون و اودناکون^{۱۱} (۲۰۰۸)، با دیدگاهی چند سطحی به بررسی رابطه میان انسجام تیمی و رضایت‌مندی تیمی پرداختند، نتایج نشان دادند انسجام پیش بینی کننده ۳۳٪ از رضایت‌مندی فردی ورزشکاران و ۵۵٪ از رضایت‌مندی گروهی آن‌ها و رابطه میان انسجام تیمی و رضایت‌مندی فردی به رضایت‌مندی تیمی منجر شد. دی بکر و همکاران در تحقیق خود که در سال ۲۰۱۰ انجام شد به ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رضایت ورزشکار و انسجام تیمی دست یافتند. در پژوهشی که توسط النور مارتین، جودی گود در سال ۲۰۱۳ انجام شد

^۱ - Williams & Hacker

^۲ - keyli & et al

^۳ - Myers & et al

^۴ - Rail

^۵ -Spink,nichel,d.wilson,k.&odnokon

^۶ - De Backer & et al

^۷ - Eleanor Martin& Judith Good

^۸ - hope R Jones

^۹ - caaron & Spinek

^{۱۰} - Williams & Hacker

^{۱۱} -Spink,nichel,d.wilson,k.&odnokon

نتایج حاکی از وجود رابطه مثبت بین همبستگی و رضایت داشت. مولن و همکاران در پژوهش خود در سال ۱۳۹۲ به ارتباط مثبت و معنی داری بین رضایت ورزشکار و انسجام تیمی دست یافتند. نتایج تحقیق محدث (۱۳۸۹) در مورد رابطه بین انسجام تیمی و رضایت ورزشکار آشکار ساخت که بین همه ابعاد انسجام تیمی با همه ابعاد رضایت ورزشکار رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ایمانپور در پژوهش خود در سال ۱۳۸۹ به ارتباط مثبت و معنی داری بین انسجام و رضایت مندی ورزشکار دست یافت. هوپآرجونس در تحقیق خود در سال ۲۰۰۶ به رابطه‌ی معنی دار آماری بین هر ۴ بعد انسجام و همه‌ی فاکتورهای رضایت مندی ورزشکار دست یافت. علاوه بر این کارون و اسپینک در مطالعات خود در سال ۱۹۹۳ در مورد انسجام تیمی نشان دادند که انسجام بیشتر باعث افزایش رضایت شخصی بازیکنان، ایجاد ساختار و سازماندهی پایدارتر در گروه، افزایش ارتباطات و افزایش انطباق اعضا با معیارهای گروهی می‌شود [نقل از ۴۵]. علاوه بر این در پژوهش‌هایی که توسط کوک و همکاران^۱ (۱۹۹۷)، روبین و همکاران^۲ (۲۰۰۸)، نلسون و همکاران^۳ (۲۰۰۹)، انجام شد، نتایج پژوهش رابطه‌ی مثبتی بین انسجام و رضایت مندی شغلی نشان داد [۷۵، ۷۶، ۷۷].

با توجه به اهمیت و تأثیری که انسجام در عملکرد تیم دارد و تأثیری که عملکرد در رضایت مندی ورزشکار دارد وجود ارتباط مثبت و قوی بین انسجام و رضایت مندی بسیار جالب به نظر می‌رسد. بنابراین انتظار می‌رود انسجام تیمی همیشه مورد توجه مربیان قرار گیرد.

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.

همخوان با نتایج این تحقیق 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-

^۱ -Cook et al

^۲ - Robbins et al

^۳ - Nelson et al

داری دارد. پژوهش جووت و همکاران در سال ۲۰۱۲ با هدف بررسی اینکه آیا کارآمدی جمعی می تواند در ارتباط بین (الف) رابطه مربی، ورزشکار و رضایت ورزشکار و (ب) انسجام تیم و رضایت ورزشکار واسطه باشد؛ نتایج حاصل از یکسری از تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد که 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 می دهد داشتن مهارت برای اعضای تیم و منابع کافی برای تیم برای رسیدن به موفقیت کافی نیست، بلکه این ویژگی ها و مهارت ها و منابع مختلف می بایست 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 تأثیرگذار است، باور و تصور اعضای تیم را نسبت به توانایی های تیم افزایش دهند و رضایت مندی که از عوامل مهم و تأثیرگذار در تعهد ورزشکاران و مشارکت مستمر آنها در فعالیت ها و رقابت های ورزشی (سایبانی و همکاران، ۲۰۱۳)، هویت ورزشی (بورنز و همکاران، ۲۰۱۲) و عملکرد (تئودوراسکی، ۱۹۹۵) و اثربخشی تیم های 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 دقیق تر بر ارتباط بین کارآمدی جمعی و ابعاد رضایت مندی ورزشکار تأکید دارد.

در این پژوهش بین متغیر کارآمدی جمعی و انسجام تیمی رابطه مثبت و معنی داری حاصل شد که با نتایج پژوهشگرانی مانند؛ روناین (۲۰۰۴)، فلیپ هیوز و همکاران (۲۰۰۷)، حسینی (۱۳۸۷)، هیوزجین و همکاران (۲۰۰۶)، پاسکوویچ 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 [۵۶، ۵۴، ۵۵، ۵۸، ۵۰، ۴۹، ۵۷، ۱۲].

روناین (۲۰۰۴)، در مطالعه خویش نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی در ابتدای فصل و به خصوص در انتهای فصل وجود داشت. در تحقیقی که توسط فلیپ هیوز و همکاران در سال ۲۰۰۷ انجام شد کارآمدی جمعی در ابتدای فصل به طور مثبت کشش فردی به گروه-تکلیف میان فصل را پیش‌بینی می‌کند. حسینی (۱۳۸۷)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین خودکارآمدی تیمی با انسجام تیمی پرداخت. نتایج تحقیق آشکار ساخت که بین خودکارآمدی تیمی و انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در پژوهشی که هیوزجین و همکاران در سال ۲۰۰۶ انجام دادند نتایج همچنین رابطه مثبت بین سه بعد از انسجام به عنوان مثال (یکپارچگی گروهی اجتماعی، کشش فردی به گروه-تکلیف، کشش فردی به گروه-اجتماعی) و کارآمدی جمعی نشان داد. پاسکوچ (۱۹۹۹) و همکاران در پژوهش خود به وجود رابطه‌ی مثبت بین ابعاد کارآمدی جمعی با انسجام تیمی پی بردند. مختاری و همکاران در پژوهش خود در سال ۲۰۱۳ نشان دادند که انسجام گروهی رابطه مثبت و معنی‌داری با اثر تاکتیکی، تحریک، کارآمدی شخصی، کارآیی، توانایی، پایداری، تلاش، آمادگی، همبستگی و کارآمدی جمعی دارد. در پژوهشی که توسط رمضان‌زاده و حسینی کشتان و همکاران در سال ۲۰۰۹ انجام شد، نتایج نشان داد که انسجام وظیفه-ای ارتباط مثبت و معنی‌داری با کارآمدی جمعی و بعد اجتماعی انسجام ارتباط معنی‌داری با کارآمدی جمعی نداشت. در پژوهشی که توسط کوزاب، استیفن و مک‌دائل و جاستین در سال ۲۰۰۰ با عنوان بررسی ارتباط انسجام تیمی و کارآمدی جمعی در تیم راگبی انجام شد؛ نتایج حاکی از این بود که معیارهای انسجام وظیفه پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی‌تری نسبت به معیارهای انسجام اجتماعی برای کارآمدی جمعی بودند. در پژوهش بخشی و همکاران که در سال ۱۳۹۱ انجام شد نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ابعاد کارآمدی مربیگری می‌تواند انسجام گروهی تیم‌های والیبال را پیش‌بینی کند.

با توجه به اینکه یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر کارآمدی جمعی، انسجام گروهی می‌باشد. رابطه‌ی بین انسجام گروهی و کارآمدی جمعی یک رابطه‌ی دوطرفه است و به همین علت است که ذاکارو و همکاران (۱۹۹۵) گزارش نمودند که انسجام گروهی در نتیجه کارآمدی جمعی به وجود می‌آید و سطوح آن دستخوش تغییر می‌گردد و همچنین برخی پژوهشگران گزارش نموده‌اند که اعتقاد بازیکنان به توانایی‌ها و شایستگی‌های گروه، خود باعث افزایش جذب افراد به گروه و در نتیجه افزایش انسجام 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 جمعی در تیم شوند.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد هر دو عامل کارآمدی جمعی و انسجام تیمی بر رضایت ورزشکاران مؤثر هستند. اما ضریب تأثیر کارآمدی جمعی $0.65/1$ و انسجام تیمی $0.32/9$ می‌باشد که با نتایج تحقیق رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، فانگ (۲۰۱۴)، ویلیامز و هاکر (۱۹۸۲)، اسپینک، نیکل، ویلسون و اودناکون (۲۰۰۵) همخوانی دارد [۶۱، ۶۳، ۷۴، ۷۰].

با توجه به پژوهشی که رضائی‌نژاد و همکاران در سال ۱۳۹۰ انجام دادند رضایت از رفتار مربی، مشارکت فردی در تیم، راهبرد تیمی، عملکرد فردی، اخلاقیات تیمی و انسجام تیمی، و آموزش مربی به ترتیب اولویت جزو عوامل اصلی رضایت‌مندی ورزشکارانند و دور از ذهن نیست با اهمیتی که انسجام در رضایت‌مندی ورزشکاران دارد یکی از متغیرهای تأثیرگذار در رضایت‌مندی نیز باشد.

فانگ در سال ۲۰۱۴ پژوهشی را با هدف بررسی ارتباط بین اعتماد تیم، انسجام تیم و رضایت‌مندی تیم با اثربخشی تیم به عنوان ادراک مدیران در مالزی انجام داد و به این نتیجه دست یافت که انسجام به صورت مستقیم پیش‌بینی کننده‌ی اثربخشی تیم نمی‌باشد، ولی از طریق تأثیری که روی رضایت‌مندی دارد به صورت غیرمستقیم در اثربخشی تیم مؤثر است. اعتماد تیم و سپس انسجام تیمی مهم-

ترین پیش‌بینی کننده‌های رضایت‌مندی هستند و رضایت‌مندی پیش‌بینی‌کننده قطعی در اثربخشی تیم می‌باشد.

ویلیامز و هاکر (۱۹۸۲) تلاشی جدی برای آزمایش رابطه بین انسجام، عملکرد و رضایت به‌کار بستند. آنها نتیجه گرفتند که موفقیت، عملکرد و انسجام به رضایت بیشتر منجر می‌شود، اما رضایت به هیچ‌کدام از آنها منجر نمی‌شود. از نظر آنها موفقیت به افزایش انسجام و رضایت بیشتر و افزایش انسجام به رضایت بیشتر منجر می‌شود [۷۴].

اسپینک، نیکل، ویلسون و اودناکون (۲۰۰۸)، با دیدگاهی چند سطحی به بررسی رابطه میان انسجام تیمی و رضایت‌مندی تیمی پرداختند نتایج نشان داد انسجام پیش‌بینی‌کننده ۳۳٪ از رضایت‌مندی فردی ورزشکاران و ۵۵٪ از رضایت‌مندی گروهی آنها و رابطه میان انسجام تیمی و رضایت‌مندی فردی به رضایت‌مندی تیمی منجر شد.

بر اساس این یافته می‌توان گفت هر چه مربیان بتوانند باور و اتحاد ورزشکاران را افزایش داده، در مقابل حریف قوی از نظر روانی آنها را آماده‌تر کنند و با تشویق بازیکنان و تیم ادراک آنها را از توانایی‌هایشان افزایش دهند ورزشکاران راضی‌تری خواهند داشت.

از دیگر یافته‌های پژوهش این بود که بین سن با متغیرهای انسجام تیمی، کارآمدی جمعی و رضایت-مندی بازیکنان هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد، که با نتایج تحقیق حسینی در سال ۱۳۸۷ که نشان داد بین سن ورزشکاران با انسجام تیمی و کارآمدی جمعی رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد همخوان است [نقل از ۳۰] و با نتایج تحقیق کارون که ویژگی‌های فردی مانند سن را بر انسجام گروهی مؤثر می‌داند [۵۹] و تحقیق آتالارگاکار (۲۰۱۳) که نشان داد بین سن با بعضی از ابعاد انسجام تیمی (یکپارچه سازی گروه-اجتماعی و کشش فردی گروه-اجتماعی) رابطه وجود دارد ناهمخوان می‌باشد. دلیل این ناهمخوانی را می‌توان ناشی از گروه‌های سنی آزمودنی‌ها دانست چرا که در تحقیق آتالارگاکار گروه‌های سنی آزمودنی‌ها بین ۱۶ تا ۲۳ سال هستند که ممکن است به دلیل

سن کم و حرفه‌ای بودن سطح تیم انگیزه بیشتری برای باقی ماندن در گروه و انسجام و در نهایت پیروزی تیم داشته باشند.

علاوه بر این ایپین مورتی (۲۰۰۶) در تحقیق خود نشان داد که بین سن و رضایت‌مندی بازیکنان تفاوت معناداری وجود ندارد و نوروزی و همکاران (۱۳۹۲) که در تحقیق خود رابطه معناداری را بین سن و رضایت‌مندی بازیکنان مشاهده نکردند که با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.

بین انسجام تیمی بازیکنان در هیچ‌یک از ویژگی‌های جمعیت شناختی (میزان تحصیلات، سابقه ورزشی و سابقه عضویت در تیم) تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد که با نتایج تحقیق آتالارگاکار که نشان داد بین برخی متغیرهای جمعیت شناختی (سطح سواد و مدت زمان حضور در تیم و کار با مربی) با ابعاد انسجام تیمی رابطه معنی دار وجود ندارد، همخوانی دارد [۷]. علاوه بر این حسینی در سال ۱۳۸۷ در تحقیق خود به بررسی رابطه بین خودکارآمدی تیمی با انسجام تیمی پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد بین سابقه‌ی ورزشکاران با انسجام تیمی رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد که با نتیجه این پژوهش همخوان است [نقل از ۳۰].

نتایج این تحقیق نشان داد بین کارآمدی جمعی با سطح تحصیلات، سابقه عضویت در تیم و سابقه ورزشی بازیکنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد که با پژوهش حسینی (۱۳۸۷)، که نشان داد رابطه‌ی معنی‌داری بین سابقه ورزشکاران با کارآمدی جمعی وجود ندارد همخوانی دارد [نقل از ۳۰].

نتایج این پژوهش نشان داد تفاوت معنی‌داری بین رضایت‌مندی بر اساس سابقه عضویت در تیم و سطح تحصیلات ورزشکاران وجود دارد، ولی بین سایر ویژگی‌های جمعیت شناختی مانند سن، سابقه ورزشی با رضایت‌مندی بازیکنان تفاوت معنی داری یافت نشد. همخوان با این نتایج؛ تحقیق ایپین مورتی (۲۰۰۶) بود که نشان داد بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن و مدت زمان ورزش منظم) و رضایت‌مندی بازیکنان تفاوت معناداری وجود ندارد [۷۹]، و تحقیق نوروزی و همکاران (۱۳۹۲) که در پژوهش خود نشان دادند بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی سن، وضعیت شغلی، سابقه قهرمانی و نوع

حضور در تیم با رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود و بین سطح تحصیلات با رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه معنی‌داری وجود دارد [۱۰] نیز همخوان است.

و با نتیجه دیگری که در تحقیق نوروزی و همکاران بدست آمد مبنی بر این که بین سابقه حضور در تیم با رضایت‌مندی بازیکنان رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود، ناهمخوان می‌باشد.

از آنجا که تحقیقات اندکی در مورد ویژگی‌های جمعیت شناختی و رضایت‌مندی بازیکنان وجود دارد، این نتیجه تحقیق که بین سابقه عضویت در تیم با رضایت‌مندی بازیکنان تفاوت معناداری وجود دارد ممکن است به احتمال زیاد ناشی از آشنایی بیشتر افراد با هم و ارتباط دوستانه تر با مربی و با دیگر اعضا که در نتیجه گذشت زمان و تعامل بیشتر افراد با یکدیگر حاصل می‌شود و عادت کردن کردن به شرایط و وضعیت موجود می‌باشد. در مورد سطح تحصیلات نیز این تفاوت در سطح تحصیلی دیپلم و لیسانس و دیپلم و فوق دیپلم قرار داشت که در هر دو مورد افراد با مدرک بالاتر رضایت بیشتر داشتند، شاید به دلیل درک بالاتر از شرایط و وضعیت موجود در این افراد وجود داشت.

۴-۵ نتیجه‌گیری کلی

به طور کلی می‌توان گفت بی‌توجهی به رضایت‌مندی بازیکنان می‌تواند منجر به عملکرد ضعیف تیم و نهایتاً شکست آن شود. لذا شناخت رفتارهایی که درافزایش رضایت‌مندی بازیکنان مؤثر واقع شود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۲].

به صورت کلی می‌توان گفت انسجام تیمی و کارآمدی جمعی عواملی مهم و پیش‌بینی‌کننده در رضایت‌مندی ورزشکاران هستند. از آنجا که رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی است، بدون رضایت، ورزشکاران بدنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. از این‌رو مربیان باید در جهت افزایش رضایت‌مندی در بازیکنان بکوشند. نتایج این مطالعات مربیان را قادر می‌سازد تا توجه خود را بیشتر روی فعالیتها یا وظایفی که باعث افزایش انسجام، کارآمدی جمعی و در نهایت رضایت‌مندی ورزشکار می‌شود متمرکز کنند، که تمام این فاکتورها ممکن است به صورت مستقیم یا غیرمستقیم اثربخشی و

موفقیت و پیروزی تیم را پیش‌بینی کنند. به‌هرحال مدیران و مربیان تیم‌ها برای اینکه عملکرد تیم‌ها به صورت مؤثرتری تضمین شود باید روی انسجام، کارآمدی جمعی ورزشکاران متمرکز شوند. آنها لازم است تا یک‌سری فعالیت‌ها و موضع‌هایی را طراحی کنند که بتواند به بهبود این دو فاکتور مهم و تأثیرگذار روی رضایت‌مندی 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 رضایت‌مندی بازیکنان بر موفقیت و پیروزی تیم تأثیر می‌گذارد و نتایج این تحقیق که نشان می‌دهد انسجام و کارآمدی جمعی 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 انسجام تیمی رضایت‌مندی بازیکنان را پیش‌بینی می‌کند هر چه قدر مربیان بتوانند باور و اتحاد ورزشکاران را افزایش دهند و در مقابل حریف قوی آنها را از نظر روانی آماده کنند ورزشکاران راضی‌تری خواهند داشت.

➤ با توجه به این‌که انسجام و کارآمدی جمعی بر رضایت ورزشکاران تأثیرگذار 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 این‌که رابطه مثبت و معنی‌داری بین انسجام تیمی و کارآمدی جمعی 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 جمعی

شوند.

➤ با توجه به اهمیت فرآیندهای تیمی در رضایت‌مندی 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، رضایت‌مندی ورزشکاران را تأمین کنند.

۵-۵-۲ پیشنهادهای پژوهشی

- بررسی رابطه‌ی بین ابعاد کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی ورزشکاران؛
- بررسی رابطه ابعاد انسجام تیمی با رضایت‌مندی ورزشکاران؛
- مقایسه کارآمدی جمعی و انسجام تیمی در تیم‌های انفرادی و گروهی؛
- بررسی تأثیر رضایت‌مندی ورزشکار روی اثربخشی تیم‌ها؛
- بررسی رابطه
- انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی ورزشکاران لیگ‌های برتر کشور.

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.

<http://www.civilica.com/Papers->

۲. بهرامی ش. زردشتیان ش. و نوروزی سیدحسینی ر، (۱۳۹۰) "اثر سبک رهبری مربیان بر جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان ایران" دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال اول، شماره ۲ (۱۸ پیاپی).

۳. محدث ف. رمضانی نژاد ر. خبیری م. و کاظم نژاد ا، (۱۳۸۹) "سبک رهبری مربیان و رضایتمندی ورزشکاران حرفه‌ای ایران" پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۹، ۱۳۸-۱۲۵.

۴. Oliver E. J., Hardy J., Markland D., (۲۰۱۰), "Identifying important practice for the development of high – level youth athletes exploring the perspectives of elite coaches", *Journal of Psychology of Sport and Exercise*, (۱۱), ۴۳۳-۴۴۳.

۵. مختاری ه. (۱۳۹۱)، پایان‌نامه ارشد: "بررسی رابطه سبک رهبری مربیان با کارآمدی جمع‌ی تیم‌های فوتبال لیگ برتر خراسان رضوی ۹۱-۹۰"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد

۶. Ditmars S., (۲۰۱۳), "The relationship between self-efficacy, collective efficacy and sport performance in men's and women's ice hockey goaltender teams"

۷. GACAR A., (۲۰۱۳), "Investigation of Team Cohesion of the Turkish Professional Handball Player", *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, ۷(۲), ۶۰۶-۶۱۱.

۸. Chelladurai P., Riemer H.A., (۱۹۹۷), "A Classification of Athlete Satisfaction", *Journal of Sport Management*, (۱۱), ۱۳۳-۱۵۹.

۹. محدث ف، (۱۳۹۰)، پایان‌نامه دکتری: "بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران مرد تیم‌های باشگاه‌های لیگ برتر و ملی ایران و ارائه الگوی سبک رهبری مربیان، انسجام تیمی و رضایتمندی ورزشکاران"، دانشگاه گیلان.

۱۰. نوروزی سید حسینی ر. کوزه‌چیان ه. هنری ح. و نوروزی سید حسینی ا، (۱۳۹۲) "ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایتمندی جودوکاران نخبه ایران" نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۷، ۱۹۰-۱۷۳.

۱۱. Martin E., Good J., (۲۰۱۳), "A Study of Team Cohesion and Player Satisfaction in two Face-toFace Games" University of Sussex, Falmer, Brighton, United Kingdom.

۱۲. بخششی م. جلالی فراهانی م. و پورحسن س، (۱۳۹۱) "رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران" مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، صص ۱۷۵-۱۸۸.

۱۳. Marcos F. M. L., Miguel P. A. S., Oliva D. S., & Calvo T. G., (۲۰۱۰), " Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport", Journal of sports science and Medicin, (۹), ۳۲۰-۳۲۵.

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. روح‌پرور س، (۱۳۹۲)، پایان‌نامه 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 کتاب.

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

۲۰. وودز ب، (۱۳۸۶) "روانشناسی ورزشی" مترجم: فتح اله مسیبی، تهران: انتشارات بامداد کتاب.

۲۱. ایمانپور ف. کشتی‌دار م. خامسان ا. و خوشبختی ج. (۱۳۸۹) "تأثیر برنامه‌های آماده‌سازی 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., (۲۰۱۳), "Towards a Cohesive Theory of Cohesion" *International Journal of Business and Social Research*, ۲(۱۲), ۱-۱۱.
۲۳. رابرتس، گلین س، اسپینک، کوین 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. دیوید، سی وات، (۱۳۸۱) "مدیریت و امور اجرایی در ورزش" مترجم نورعلی خواجهوند و ارسلان ایرجی راد، تهران، انتشارات کوثر.
۲۵. مرادی م، (۱۳۸۳)، پایان‌نامه 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 ۱۵۸-۱۴۹.
۲۸. Nazarudin M. N. B. H., Fauzee M. S. O., Jamalis M., Geok S. K. and Din A., (۲۰۰۹), "Coaching leadership styles and thlete satisfactions among Malaysian university basketabll team", *Research Journal of International Studies*, Issue ۹.
۲۹. Riemer H. A., Chelladurai P., (۲۰۰۲), "Manual for the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ)", University of Regina, Canada.
۳۰. رحمان پور ع، (۱۳۹۰)، پایان‌نامه ارشد: "بررسی رابطه بین منابع قدرت مربیان با انسجام تیمی در تیم‌های ورزشی استان خراسان جنوبی"، دانشگاه فردوسی مشهد.

۳۱. اسو 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. جلیوند ج، (۱۳۹۱) "رابطه سبک های رهبری مربیان وانسجام گروهی تیم های حاضر در دهمین المپیاد ورزشی دانشجویان پسر کشور (۱۳۸۹)" دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال دوم (دهم پیاپی)، شماره ۳ (۱۹ پیاپی).

۳۳. Peters M., (۲۰۱۳), "The Relationship between Self-Rated Athlete Leadership Characteristics, Self-Constraint, and Team Cohesion" Electronic Theses and Dissertations. Paper ۴۸۵۷.

۳۴. رضانی نژاد ر. حسینی کشتان م. بنار ن. محدث ف، (۱۳۸۹) "رابطه سبک های مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه های 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 فوتبالیست های شرکت کننده در نهمین المپیاد ورزشی"، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز.

۳۶. نبوی رضوی س، (۱۳۷۹)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه اثربخشی 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 تیم های 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., (۲۰۱۳), "Coesão de grupo em equipes adultas de voleibol do estado do Paraná", *Psicologia: teoria e prática*, ۱۵(۱), ۱۰۵-۱۱۵.

۳۹. Farenti c., (۲۰۱۰)," Exploring Leadership behavior and cohesion in NCAA division basketball program"NASSM ۲۰۰۸.
۴۰. Carron A. v., Bry S. R., Eys M. A.,(۲۰۰۲), " Team cohesion &team Success in sport.Journal of sport Scince",۲۰ (۲), ۱۱۹-۱۲۶
۴۱. Carron A. V., (۲۰۰۲)," Cohesion and Performance in Sport", *Journal of Sport & Exercise Psychology*, (۲۵), ۱۶۸-۱۸۸.
۴۲. Grieve F. G., Whelan J. P., & Meyers A. W., (۲۰۰۰), " An experimental examination of the cohesion-performance relationship in an interactive team sport", *Journal of Applied Sport Psychology*, ۱۲(۲), ۲۱۹-۲۳۵.
۴۳. Boone K. S., Beitel P. A., & Kuhlman J. S., (۱۹۹۷)," The effects of the win/loss record on cohesion", *Journal of Sport Behavior*, ۲۰(۲), ۱۲۵-۱۳۴.
۴۴. Prapavessis H., & Carron A. V., (۱۹۹۶), "The effect of group cohesion on competitive state anxiety", *Journal of Sport and Exercise Psychology*, (۱۸), ۶۴-۷۴.
۴۵. Eys M.A., Loughhead T. M., Hardy, James. (۲۰۰۷), "Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams", *Psychology of Sport and Exercise*, (۸), ۲۸۱-۲۹۶.
۴۶. Martens R., & Peterson J. A., (۱۹۹۱), "Group cohesiveness as a determinant of success & member satisfaction in team performance", *International Review of Sport Sociology*, (۶), ۴۹-۶۱.
۴۷. Hassani Sangani A. R., Sardar M., & Mozafar Y., (۲۰۱۳)," 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*, ۲(۴), ۸۶-۹۳.

۴۸. عبدلی ج. احمدی س. عیسی‌زادگان ع. غلامی م.ت. محمودی ح. 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 kordshooli SH., (۲۰۰۹), "The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball team", *Brazilian journal of biomotricity*, v.۳, n.۱, ۳۱-۳۹.

۵۰. Mokhtari P., Mashhoodi S., & Rahmati H., (۲۰۱۳), "The relationships between coaching efficacy, collective efficacy, and group cohesion among pro-league and first division female futsal teams", *European Journal of Experimental Biology*, ۲(۲), ۳۱۶-۳۲۱.

۵۱. Francisco M., Leo Pedro A., Sánchez M., David Sánchez O., Amado D., Calvo T., (۲۰۱۳), " Analysis of Cohesion and Collective Efficacy Profiles for the Performance of Soccer Players" *Journal of Human Kinetics* volume ۳۹/۲۰۱۳, ۲۲۱-۲۲۹ DOI: ۱۰.۲۴۷۸/hukin-۲۰۱۳-۰۰۸۵.

۵۲. Montejano A. A., (۲۰۱۳), " Evaluation of the Impact of A Brief Intervention on Perceptions of Collective Efficacy in Club Sport Teams" California State University, Fresno, Dept. of Kinesiology.

۵۳. Jowett S., Shanmugam V., & Caccoulis S., (۲۰۱۲), "Collective efficacy as a mediator of the association between interpersonal relationships and athlete satisfaction in team sports", *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, ۱۰(۱), ۶۶-۷۸.

۵۴. Heuze J. P., bosselut G., thoomas J. P., (۲۰۰۷), "should the coaches of elite female handball teams, focus on collective efficacy or group cohesion the sport ".

۵۵. Heuze J. P., Raimbault N., Fontayne P., (۲۰۰۶), "The relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects". *Journal of Sports Sciences*, January ۲۰۰۶ Pages ۵۹-۶۸.

۵۶. Ronayne Lindsay. S., (۲۰۰۴), "Effects of coaching Behaviors on Team Dynamics: How coaching Behavior Influence Team Cohesion and Collective Efficacy over the Course of Season", Miami university.oxford.oh.

۵۷. Kozub S., & McDonnell J., (۲۰۰۰), " Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams", *Journal of Sport Behaviour*, ۲۳(۲), ۱۲۰-۱۲۹.

۵۸. Paskevich D. M., Brawley L. R., Dorsch K. D., & Widmeyer W. N., (۱۹۹۹), "Relationship between collective efficacy and team cohesion: Conceptual and measurement issues", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, ۲(۳), ۲۱۰.

۵۹. Saybani H., Yusof A., Soon C., Hassan A., & Zardoshtian S., (۲۰۱۳), " Athletes' Satisfaction as Mediator of Transformational Leadership Behaviors of Coaches and Football Players' Sport Commitment Relationship", *World Applied Sciences Journal*, ۲۱(۱۰), ۱۴۷۵-۱۴۸۳.

۶۰. مرادی ح. کوزه چیان ه و احسانی م، (۱۳۹۲) "رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال 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.

៩៣. Fung H. P., (២០១៤)," 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.
៩៤. Paradis K. F., & Loughhead T. M., (២០១២), " Examining the mediating role of cohesion between athlete leadership and athlete satisfaction in youth sport", *International Journal of Sport Psychology*, ៤៣(២), 111.
៩៥. Burns G.N., Jasinski D., DunnS. C., Fletcher D., (២០១២), "Athlete identity and athlete satisfaction: The nonconformity of exclusivity", *Personality and Individual Difference*, (52), 280-284.
៩៦. Paradise K., (២០១០), "Investigating the Mediating Role of Cohesion in the Relationship between Athlete Leadership and Athlete Satisfaction in Youth Sport ", University of Windsor.
៩៧. De Backer & et al., (២០១០)"Do perceived justice and need support of the coach predict team identification and cohesion? Testing the irrelative importance among top volleyball and handball players in Belgium and Norway", *Psychology of sport and exercise*.Pp 1-10.
៩៨. Rail G., (២០០៧), "Perceived role characteristics and executive satisfaction in voluntary sport associations" *Journal of Sport Psychology*, 9, 376-84.
៩៩. Jones H. R., (២០០៩), "*The relationships among role involvement, team cohesion, and athlete satisfaction*" Doctoral dissertation, University of North Carolina at Greensboro.
១០. Spink K. S., Nickel D., Wilson K., & Odnokon P., (២០០៥), "Using a multilevel approach to examine the relationship between task cohesion and team task satisfaction in elite ice hockey players", *Small Group Research*, 36(5), 539-554.
១១. Cakioglu A., (២០០៣), "Leadership and Satisfaction in Soccer: Examination of Congruence and Players Position".

၇၃. Sriboon N., (၂၀၀၁)," *Coach leadership behaviors, team cohesion, and athlete satisfaction in relation to the performance of athletes in the ၁၉၉၉ Rajabhat Games*", (Doctoral dissertation, Florida State University).
၇၄. Theodorakis Y., (၁၉၉၆)," Effects of self-efficacy, satisfaction, and personal goals on swimming performance", *Sport psychologist*, (၇), ၃၄၆-၃၄၆.
၇၅. Williams J. A., Hacker C.M., (၁၉၈၃), " Causal relationships among cohesion, satisfaction and performance in women's intercollegiate field hockey teams" *Journal of Sport Psychology*, (၄), ၃၃၄- ၃၃.
၇၆. Cook C.W., Hunsaker P.L., and Coffey R.E., (၁၉၉၇), "Management and organizational behavior", McGraw-Hill Companies, Inc
၇၇. Robbins S.P., and Judge T.A., (၂၀၀၈)," *Essentials of organizational behavior*", ၅th Edn, Pearson, New Jersey: Upper Saddle River.
၇၈. Quick J.C., and Nelson D.L., (၂၀၀၅)," *Principles of organizational behavior – realities and challenges*", ၈th Edn, South-Western: Cengage Learning.
၇၉. Ipinmoroti O. A., (၂၀၀၆), "Exhibition of transformational leadership behavior by Nigerian college coaches: effects of athletes' satisfaction on individual performances" Department of human kinetics and health education. Tai Solarin University of education. Nigeria.

پیوست‌ها

پیوست یک: پرسشنامه ویژگی‌های فردی

بسمه تعالی

ورزشکار گرامی

با سلام و احترام:

در آغاز از اینکه وقت ارزشمند خود را به مطالعه و تکمیل این پرسشنامه اختصاص می‌دهید کمال تشکر را دارم. پرسشنامه حاضر به منظور انجام تحقیق پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی تحت عنوان "بررسی رابطه انسجام تیمی و کارآمدی جمعی با رضایت‌مندی بازیکنان تیم‌های ورزشی شهر زاهدان" تهیه و تنظیم شده است. از آنجایی که نقطه نظرات و پاسخ‌های دقیق جنابعالی می‌تواند پژوهشگر را در انجام این تحقیق یاری نماید، لذا خواهشمندم پرسش‌های زیر را با دقت مطالعه فرموده و گزینه مورد نظر خویش را با علامت ضربدر مشخص فرمایید. توجه داشته باشید اطلاعاتی را که در اختیار محقق قرار می‌دهید به رسم امانت نگه‌داری خواهد شد.

با سپاس

اکرم تمیزی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت

ورزشی

سن: سال جنسیت: زن ☐ مرد ☐ رشته ورزشی:

مدتی که به طور منظم به ورزش ذکر شده پرداخته اید: ۱ تا ۳ سال ☐ ۴ تا ۷ سال ☐ ۸ تا ۱۰ سال ☐ ۱۱ سال به بالا ☐

مدت زمانی که در تیم حاضر حضور دارید: ۱ تا ۳ سال ☐ ۴ تا ۷ سال ☐ ۸ تا ۱۰ سال ☐ ۱۱ سال به بالا ☐

میزان تحصیلات: زیر دیپلم ☐ دیپلم ☐ فوق دیپلم ☐ لیسانس ☐ فوق لیسانس ☐ دکترا ☐

بالاترین سطح مسابقاتی که شرکت کرده اید: شهرستان ☐ استانی ☐ دانشگاهی ☐ کشوری ☐ آسیایی ☐ جهانی ☐

پیوست دو: پرسشنامه انسجام تیمی

ورزشکار عزیز: لطفاً برای تکمیل پرسشنامه انسجام تیمی میزان موافقت خود را با هر جمله با مشخص کردن یکی از اعداد ۱ تا ۷ نشان دهید.

ردیف	سوالات	کاملاً موافقم	موافقم	کمی موافقم	نظری ندارم	کمی مخالفم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	من از بودن در فعالیت های اجتماعی این تیم ، لذت زیادی می برم							
۲	از مقدار زمانی که برای بازی در این تیم به من داده می شود، راضی هستم							
۳	نمی خواهم در پایان فصل ، از اعضای این تیم جدا بشوم							
۴	از میزان تمایل و انگیزه این تیم برای برنده شدن راضی هستم							
۵	برخی از بهترین دوستان من در این تیم هستند							
۶	در این تیم فرصت های کافی برای پیشرفت عملکردم به من داده می شود							
۷	از مهمانی های این تیم بیشتر از سایر مجالس و مهمانی ها لذت می برم							
۸	شیوه بازی این تیم را دوست دارم							
۹	این تیم یکی از مهمترین گروه های اجتماعی است که من به آن تعلق دارم							
۱۰	تیم ما برای رسیدن به اهداف تیمی و گروهی خود متحد و یکپارچه است							
۱۱	اعضای تیم ما ترجیح می دهند بیشتر به عنوان یک تیم یا گروه عمل کنند تا به طور انفرادی							
۱۲	همه اعضای تیم، مسئولیت باخت های عملکرد ضعیف تیم را می پذیرند							
۱۳	اعضای تیم کمتر در مهمانی ها دور هم جمع می شوند							
۱۴	اعضای تیم مادر مورد انتظارات خود از عملکرد تیم، توافق نظر دارند							
۱۵	اعضای تیم ما میل هستند پس از فصل مسابقات، زمانی باهم باشند							
۱۶	اگر اعضای تیم مادر تمرین با مشکلی مواجه شوند، همه با کمک به هم می کوشند تا تیم دوباره روحیه جمعی خود را به دست آورد							
۱۷	اعضای تیم مادر زمان هایی غیر از زمان تمرین و مسابقه ، با هم می جوشند							
۱۸	اعضای تیم ما در طی مسابقه یا تمرین ، در مورد وظایف هر بازیکن ، به راحتی باهم ارتباط برقرار می کنند							

پیوست سه: پرسشنامه کارآمدی جمعی

ورزشکار عزیز؛ میزان باور و اعتقاد تیم‌تان در مورد بازی‌هایی که پیش رو دارید را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

تیم ما این توانایی را دارد که.....

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	بهرتر از تیم حریف بازی کند.	۱
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	اختلافات را حل کند.	۲
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	زیر فشار فعالیت کند.	۳
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	آماده باشد.	۴
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	توانایی بیشتری نسبت به سایر تیم‌ها از خود نشان دهد.	۵
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	متحد باشد.	۶
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	هنگام بروز موانع از خود مقاومت نشان دهد.	۷
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	وجدان کاری قوی را به نمایش بگذارد.	۸
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	بدون هیچ گونه استراحتی به بازی خود ادامه دهد.	۹
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴		۲	۱	۰	با تمام قابلیت خود بازی کند.	۱۰
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	بدون حضور بهترین بازیکنانش به خوبی بازی کند.	۱۱
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	از نظر ذهنی، خود را برای رقابت آماده کند.	۱۲
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	نگرشی مثبت داشته باشد.	۱۳
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	ماهرانه تر از رقیب بازی کند.	۱۴
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	بهرتر از تیم رقیب انجام وظیفه کند.	۱۵
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	اشتیاق نشان دهد.	۱۶
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	بر موانع چیره شود.	۱۷
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	از نظر بدنی برای رقابت آماده شود.	۱۸
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	استراتژی‌های موفقیت آمیزی را طراحی کند.	۱۹
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۰	روابط اثربخش را حفظ نماید.	۲۰

پیوست چهار: پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار

پاسخ دهنده گرامی:

سؤالات زیر میزان رضایت شما را از جنبه‌های مختلف تیم ارزیابی می‌کند، لطفاً پس از مطالعه دقیق، میزان رضایت خود را نسبت به هر یک از سؤالات مطروحه ذیل با گذاشتن علامت × از ۱ تا ۷ مشخص فرمایید.

رضایت شما	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ از نحوه عملکرد تیم برای بهتر شدن	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۲ از عملکرد کلی تیم در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۳ از میزان دستیابی تیم به اهداف خود در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۴ از میزان شناخت مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۵ از میزان رفتار دوستانه مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۶ از میزان قدردانی مربی از عملکرد خوب و درست تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۷ از میزان وفاداری مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۸ از میزان حمایت مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۹ از کمیت تمرینات مربی برای تیم یا ورزشکاران در طول فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۰ از کیفیت تمرینات مربی برای تیم یا ورزشکاران در طول فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۱ از میزان آموزش و راهنمایی‌های مربی برای تیم یا ورزشکاران در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۲ از آموزش تکنیک‌های مربی برای پست من در بازی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۳ از آموزش تاکتیک‌های مربی برای پست من در بازی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۴ از میزان عملکرد خودم برای دستیابی به اهداف، در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۵ از میزان پیشرفت در عملکرد من نسبت به فصل گذشته	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۶ از میزان پیشرفت من در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷

Abstract

The overall objective of this study was to examine the relationship between team cohesion and collective efficacy with the satisfaction of sports teams players in Zahedan.

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 cricket playing in Zahedan gyms. According to the target population proportion in different fields, the sample was obtained from Morgan table. For this purpose, ۳۴۴ questionnaires of individual characteristics, team cohesion (Westre and Weiss, ۱۹۹۱), collective efficacy (Feltz and Lyri, ۱۹۹۸, Short et al, ۲۰۰۵) and athlete satisfaction (Riemer & Chelladurai, ۱۹۹۸) were completed. Their face and content validity was confirmed by experts and their reliability, using Cronbach's alpha, was assessed ۰/۸۹ and ۰/۹۷ and ۰/۸۸, respectively.

For data analysis in this study, the descriptive and inferential statistics were used in a significant level $p \leq ۰/۰۵$. In descriptive statistics the average, frequency tables and standard deviation were used and in inferential statistics the Kolmogorov-Smirnov test for verifying data distribution (normal or abnormal), Correlation test, Kruskal-Wallis test, one-way ANOVA, Tukey's test and regression coefficients were used to answer the research hypotheses. The SPSS version ۱۹ was used for statistical analysis. The results showed that, there is a significant positive relationship between team cohesion and athlete satisfaction and also between collective efficacy and athletes' satisfaction. Both factors i.e. collective efficacy and team cohesion affect the athletes' satisfaction. The impact of collective efficacy and team cohesion are ۶۵/۱% and ۳۲/۹%, respectively. Moreover, a significant positive relationship was observed between team cohesion and collective efficacy.

According to the results of the correlation test we could not find a significant relationship between age Demographic characteristics of participants and team cohesion variables, collective efficacy and athletes' satisfaction.

The results showed that there is a satisfaction difference between the satisfaction of Zahedan sports teams players based on their membership record and education but there were no significant differences based on their sports record.

It is also observed that there is no significant difference between collective efficacy and team cohesion based on sports record, membership record and education.

These results focus on considering the satisfaction of athletes in training programs of trainers.

Keywords: collective efficacy, team cohesion, athlete satisfaction



Shahrood University

Faculty of Physical Education and sport sciences

**The relationship between team cohesion and collective efficacy with the
satisfaction of sports teams players in Zahedan.**

Akram Tamizi

Supervisor:

Dr. Hassan Bahrololoum

Advisor:

Dr. Hossein Peymanizad

September, ۲۰۱۴