# رابطه بین جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان لیگ برتر فوتسال تهران

مهدی قربانی*، رحیم رمضانی‌نژاد **، سعید امیرنژاد ***، میثاق حسینی کشتان****

* کارشناس ارشد دانشگاه خوارزمی

** دانشیار دانشگاه گیلان

*** دانشجوی دکتری دانشگاه خوارزمی

**** دانشجوی دکتری دانشگاه گیلان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۳/۷

## چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین جو انگیزشی و رضایتمندی ورزشکاران شرکت‌کننده در مسابقات فوتسال لیگ برتر تهران بود که از ۱۹۶ بازیکن، ۱۵۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های جو انگیزشی درک‌شده در ورزش (PMCSQ)[1] با ۲۱ سؤال و رضایتمندی ورزشکاران (ASQ)[2] با ۱۴ سؤال استفاده کردیم و روایی آنها را شش متخصص تأیید کردند. در یک مطالعه راهنما، ضریب پایایی این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۹ برآورد شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر، آزمون تعقیبی بونفرونی، تی همبسته و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری $p\leq 0/05$ تحلیل شدند. نتایج نشان داد جو انگیزش مهارتی میانگین بالاتری نسبت به جو عملکردی دارد. بین ابعاد چهارگانه رضایتمندی ورزشکاران نیز تفاوت معنی‌داری وجود داشت و رضایت ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی بیشتر بود. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی نشان داد که فقط رضایت ورزشکار از عملکرد تیمی نسبت به ابعاد دیگر کمتر بود. رابطه مثبت و معنی‌داری بین جو انگیزشی مهارتی تیم با رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از رفتار و تعامل مربی و رضایت از آموزش و تمرین مربی مشاهده شد. رابطه جو انگیزشی عملکردی نیز فقط با رضایت از عملکرد فردی مثبت و معنی‌دار بود. بنابراین، مربیان با ایجاد جو انگیزشی مهارتی بیشتر می‌توانند رضایت ورزشکاران را تأمین کنند.

**واژه‌های کلیدی:** جو انگیزشی مهارتی، جو انگیزشی عملکردی، رضایتمندی ورزشکاران، لیگ برتر فوتسال تهران.

1- Perceived Motivational Climate In Sport Questionnaire
2- Athletes' Satisfaction Questionnaire

[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

## مقدمه

عملکرد تیم[1] همیشه با مجموع تلاش و توانایی‌های اعضای تیم برابر نیستند، بلکه واکنش‌ها و عوامل پیچیده‌ای در بین افراد تیم وجود دارد که در این زمینه مؤثر هستند. با بررسی مدل‌های نظری و یافته‌های پژوهش‌های گذشته می‌توان عوامل مؤثر بر عملکرد و موفقیت گروه‌های ورزشی را درقالب سه‌متغیر ویژگی‌های ورزشکاران،[2] ویژگی‌های مربیان[3] و عوامل تیمی[4] جمع‌بندی کرد که یکی از مهم‌ترین فاکتورهای ویژگی‌های ورزشکارن انگیزش است (۱). زیرا میزان تلاش و فعالیت هر ورزشکار برای موفقیت به میزان انگیزش او بستگی دارد (۲). انگیزش علت درونی یا بیرونی رفتار ورزشکار است که فرد را درجهت نیل به هدف فعال می‌سازد. گیلبرتسون (۲۰۰۰) انگیزش افراد را یکی از هفت عامل اساسی و حیاتی برای موفقیت تیم یا سازمان ورزشی بیان می‌کند. ورزشکاران احساس موفقیت را از رسیدن به هدف به دست می‌آورند و آنچه جهت‌گیری هدف را نشان می‌دهد انگیزش و جو انگیزشی حاکم بر فضای تیم است که ورزشکار را برای رقابت و دست‌یابی به هدف از هرجهت آماده می‌کند (۳).

تاکنون در پژوهش‌های مختلف، انگیزش ورزشکاران از جنبه‌های بسیاری بررسی شده است و در حال حاضر بیشتر بر طبقه‌بندی و کاربردی‌ساختن ابعاد فرایندی انگیزش ورزشکاران تأکید می‌شود. و این روند با شناسایی مفاهیمی مانند انگیزش درونی و بیرونی، جهت‌گیری ورزشی، انگیزش رقابت، انگیزش پیشرفت، ورزش‌گرایی، جهت‌گیری هدف، جو انگیزشی، خودگرایی و تکلیف‌گرایی و غیره طبقه‌بندی و توصیف شده است (۴). ازطرف دیگر، پژوهش‌های بسیاری درباره انگیزش ورزشکاران و رابطه آن با متغیرهای مختلفی مانند روش‌های مقابله با استرس (۵)، جنسیت ورزشکاران (۶)، اثربخشی تمرین‌ها (۷)، هویت ورزشکاران (۸)، عملکرد تیمی (۹)، موفقیت ورزشی (۸)، مشارکت ورزشی (۱۰)، ماندگاری در ورزش (۱۱)، فرسودگی (۱۲)، تفاوت فرهنگی (۱۳)، حالات عاطفی ورزشکاران (۱۴)، شایستگی ادراک‌شده ورزشکاران (۱۵)، رفتار و سبک رهبری مربیان (۱۶)، لذت‌بخشی (۱۷)، رفتار و ویژگی‌های ورزشکاران (۱۸)، یا هدف‌گرایی و خودگرایی (۱۹، ۲۰) انجام گرفته است.

در یکی از این رویکردهای جدید بررسی انگیزش ورزشکاران، نظریه دوعاملی جو انگیزشی،[5] شامل جو مهارتی[6] و جو عملکردی[7] قرار دارد که این جو را مربی در تیم و باشگاه ایجاد می‌کند. در این پژوهش، جو انگیزشی به جوی گفته می‌شود که در آن مربی تلاش می‌کند ورزشکاران ارزش‌ها و اهداف تیم را درک کنند و در کنار موافقت بر سر هدف‌های تیم، انگیزه فرد برای رسیدن به هدف‌های شخصی نیز تقویت شود. جو مهارتی با تأکید زیاد بر توسعه مهارت، شناخت، تلاش و ظرفیت همه شرکت‌کنندگان برای داشتن تیمی خوب ایجاد می‌شود، ولی در جو عملکردی تأکید بر مقایسه توانایی افراد با توانایی دیگران است و بر

1- Team Performance
2- Players Characteristics
3- Coaches Characteristics
4- Team Variables
5- Motivational Climate
6- Mastery Climate
7- Performance Climate



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

آموزش بازیکن ماهر به‌مثابه عضو مهم‌تری از تیم تمرکز می‌شود (۳). جو انگیزشی مهارتی بدین‌گونه است که ورزشکار زمانی تقویت مثبت را از مربی دریافت می‌کند که سخت کار کند، در اجرا بهبود داشته باشد، به دیگران در کارها کمک کند و نقش هر بازیکن را در تیم باور داشته باشد. این جو دربردارنده محیطی است که در آن فرد برای ادامه فعالیت برانگیخته می‌شود و اشتیاق برای رسیدن به اهداف تیم، مشروط به کارایی تلاش‌ها جهت ارضای نیاز فردی است (۲۱). درمقابل، جو انگیزشی عملکردی جوی است که ورزشکار درک می‌کند اجرای ضعیف و اشتباه تنبیه به دنبال دارد، ورزشکاری با توانایی بالا بیشترین توجه را در تیم دریافت خواهد کرد و رقابت بین اعضای تیم ازطرف مربی تشویق می‌شود (۱۱، ۲۲).

آمز (۱۹۸۸) در یکی از اولین پژوهش‌های مربوط به این موضوع نشان داد بازیکنانی که جو انگیزشی را به‌صورت جو انگیزشی مهارتی درک کرده بودند تکالیف پرچالش‌تری را ترجیح می‌دادند و بر این باور بودند که موفقیت رابطه مستقیمی با تلاش دارد (۲۳). آمز (۱۹۹۲) گزارش کرد که عوامل وضعیتی نظریه جو انگیزشی در ایجاد پیشرفت در ورزشکاران نقش اساسی بازی می‌کند (۲۴). سیفریز، دودا و چی (۱۹۹۲) نشان دادند که جو انگیزشی مهارتی، رابطه مثبت و معنی‌داری با لذت داشت و ورزشکاران بر این باور بودند که تلاش باعث پیشرفت می‌شود (۲۵). رابرتز و ترژر (۱۹۹۵) دریافتند که معلمان و مربیان ازطریق دادن پاداش‌ها و بیان انتظارات، می‌توانند جو انگیزشی مهارتی یا عملکردی را به‌وجود آورند (۲۶). الله‌وردیانی و همکاران (۲۰۱۰) رابطه مثبت و معنی‌داری را بین جو انگیزشی و عملکرد ورزشی گزارش کردند (۲۷) و کانینگهام و ژیانگ (۲۰۰۸) رابطه اهداف مهارتی و جو انگیزشی مهارتی (۲۸)، سرولو (۲۰۰۷) نقش هدف‌گرایی، جو انگیزشی ضمنی ورزشکاران و جو انگیزشی مربی‌محور (۲۹)، میلر، رابرتز و اوماندسن (۲۰۰۴) اثر جو انگیزشی ادراک‌شده و جنسیت را بر منش فوتبالیست‌های جوان (۳۰)، اوماندسن (۲۰۰۴) رابطه بین جو انگیزشی، اهداف دست‌یابی، کمال‌گرایی (۳۱)، هالیبرتون، ویس و مائورین (۲۰۰۲) منابع اطلاعات شایستگی و جو انگیزشی ادراک‌شده ژیمناست‌های نوجوان با سطوح مهارت مختلف (۳۲)، گست و وایت (۲۰۰۱) رابطه بین جهت‌گیری هدف و جو انگیزشی درک‌شده را بررسی کردند (۳۳). قاسمی (۱۳۸۷) نیز با بررسی رابطه جو انگیزشی ادراک‌شده، انگیزش رقابت و عملکرد ورزشی دختران نوجوان بسکتبالیست به این نتیجه رسید که ورزشکاران جو انگیزشی را بیشتر به صورت جو مهارتی ادراک می‌کنند (۳۴).

ازطرف دیگر، امروزه پژوهشگران بیان می‌کنند نظریه دست‌یابی به هدف و رضایتمندی ورزشکاران یکی از جنبه‌های مطالعه انگیزش آنهاست (۳۵). چون با توجه به رابطه و پیوند ناگسستنی میان رضایت و انگیزش، رضایت می‌تواند به‌عنوان سوق‌دهنده‌ای درونی و محرکی بیرونی ورزشکار را برانگیزاند. بنابراین جو انگیزشی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد گروهی و رضایت ورزشکاران است (۳۶). رضایت را می‌توان درمجموع نتایج حاصل از انگیزش در افراد دانست و رضایت از کار را نمی‌توان جدا از برآورده‌شدن نیازهای افراد دانست و اگر این نیازها باعث ایجاد سایق و انگیزه تلاش برای یادگیری مهارت و پیشرفت در عملکرد



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

می‌شود. تعاریف زیادی از رضایتمندی ورزشکار ارائه شده است. در این پژوهش، رضایتمندی ورزشکار حالت هیجانی مثبتی تعریف شده است که با ارزیابی ساختارها، فرایندها و پیامدهای مربوط به تجارب ورزشی حاصل می‌شود. این ارزیابی بر مبنای تفاوت بین آنچه ورزشکار خواسته است و درک آنچه دریافت کرده است قرار دارد. مازلو معتقد است ارضای نیازها نه فقط موجب نگهداری فرد در تیم می‌شود، بلکه رضایت او را نیز فراهم می‌کند (۴). در همین زمینه، خوزار، ولو و مارتین (۲۰۱۱) در مطالعه جامع ورزشکاران جوان نشان دادند، جو انگیزشی مثبت درون تیم رابطه مثبتی با نیازهای رضایتمندی ورزشکاران در تیم دارد (۳۶). کانینگهام و ژیانگ (۲۰۰۸) نیز پس از بررسی رابطه جو انگیزشی و میزان دست‌یابی به هدف و رضایتمندی در فعالیت جسمانی دانشجویان نشان دادند در تمام نمونه‌ها، رضایتمندی رابطه مستقیمی با اهداف مهارتی و جو انگیزشی مهارتی داشت (۲۸). رین‌بُث و دودا (۲۰۰۶) با بررسی رابطه بین تغییر در جو انگیزشی درک‌شده به‌منظور تغییر در رضایتمندی و شاخص‌های روان‌شناسی لازم و مناسب با فصل مسابقات ورزشی ورزشکاران نشان دادند که افزایش در درک جو انگیزشی با افزایش نیازهای رضایتمندی برای خودمختاری، رقابت و برقراری رابطه دارد (۳۷). ژیانگ و کانینگهام (۲۰۰۵) پس از مطالعه دانش‌آموزان دریافتند جو انگیزشی درک‌شده اثر مستقیمی بر رضایتمندی دانش‌آموزان از فعالیت جسمانی دارد (۳۸). بوئیکسادو (۲۰۰۴) نشان داد که جو وظیفه‌ای با رضایتمندی در تمرین‌ها و توانایی درک خود رابطه مثبتی دارد و برعکس با نگرش‌های بازی خشن و توانایی درک هنجارها به طور منفی مرتبط است. ازطرف دیگر، جو انگیزشی فردی با توانایی درک هنجاری و نگرش‌های مطلوب دربرابر بردها در بازی فوتبال به طور مثبت مرتبط بود (۳۹). ترژر و رابرتز (۱۹۹۸) نیز گزارش کردند که شرکت‌کنندگان با جو انگیزشی مهارتی دارای باوری قوی درخصوص نیل به موفقیت و حصول رضایتمندی از تجربه مهارتی هستند. همچنین شرکت‌کنندگان با جو انگیزشی عملکردی، رضایتمندی را حاصل دیگر عملکردهای بیرونی می‌دانند (۴۰). والینگ، دودا و چی (۱۹۹۳) نیز دریافتند ورزشکارانی که جو انگیزشی را به‌صورت جو مهارتی ادراک می‌کنند، احساس رضایتمندی بیشتری از مشارکت در تیم و سطوح کمتری از نگرانی عملکرد از خود دارند. ورزشکارانی که جو انگیزشی را به‌صورت جو عملکردی درک می‌کنند احساس رضایتمندی کمتری از مشارکت در تیم و نگرانی بیشتری نسبت به عملکرد داشتند (۴۱).

به‌طورکلی، کنترل و نظارت بر جو انگیزشی در هر باشگاه ورزشی ازطریق نوع رفتار و ارتباطات مربی با بازیکنان می‌تواند سبب کارایی و بهره‌وری بیشتر در باشگاه‌ها شود و نقش مربی، کادر فنی و حتی مدیران باشگاه در این زمینه انکارناپذیر است. این افراد می‌توانند ازطریق اتخاذ مناسب‌ترین شیوه ارتباطات، جو انگیزشی را به نفع افزایش عملکرد ورزشکاران تغییر دهند تا ازطریق ایجاد محیطی مناسب و پویا، بازیکنان برای ادامه فعالیت برانگیخته شوند و اشتیاق برای رسیدن به اهداف گروهی، مشروط به کارآیی تلاش‌های صورت گرفته جهت ارضای نیاز فردی باشد (۴۲). ازآنجاکه در پژوهش حاضر جو انگیزشی به‌صورت جو مهارتی و عملکردی بررسی شده است، باید در نظر داشت که جو انگیزشی مهارتی با الگوهای انگیزشی



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

سازگارتر و جو عملکردی با پاسخ‌های انگیزشی و عاطفیِ سازگار مرتبط است (۴۳) و جو انگیزش درک‌شده توسط ورزشکاران با تغییر محیط، گرایش آنها را به طرف تکلیف یا خود تغییر می‌دهد (۴۴) و این جو انگیزشی بر نتایج عاطفی و انگیزشی تأثیر می‌گذارد. جو انگیزشی ثابت در درازمدت بر جهت‌گیری فرد درخصوص تعیین نوع هدف تأثیر می‌گذارد و آن را تعیین می‌کند و اهداف پیشرفت‌گرایانه را مشخص می‌کند. نوع تفسیر ورزشکاران از ویژگی‌ها و نشانه‌های موقعیتی بر نوع گرایش آنها به سمت تکلیف یا خود، که جلوه‌های برجسته‌ای از جو انگیزش درک‌شده هستند، تأثیر می‌گذارد. درنهایت، ورزشکاران با توجه به چنین جوی برای تمرکز بر پیشرفت، تسلط بر تکلیف، بهبودی و تداوم عملکرد مناسب برانگیخته می‌شوند (۴۵). ازآنجاکه رضایتمندی ورزشکاران را می‌توان محصول توأمان عملکرد ورزشکاران و جو انگیزشی موجود در تیم و باشگاه در نظر گرفت، بررسی هم‌زمان جو انگیزشی موجود در تیم و رضایتمندی ورزشکاران ضروری به نظر می‌رسد. باید به این نکته نیز توجه کرد که رضایتمندی هم به‌طور مستقیم می‌تواند تحت تأثیر ارتباطات و کنش‌های موجود در تیم بین ورزشکاران و مربی قرار گیرد و هم به‌طور غیرمستقیم ازطریق کنترل جو انگیزشی توسط مربی سبب رضایتمندی بیشتر ورزشکاران شود. ضمناً برخی ابعاد رضایتمندی ورزشکار شامل عملکرد فردی ورزشکار، عملکرد تیمی، استفاده از توانایی ورزشکار، استراتژی، رفتار مربی، آموزش مربی، مشارکت در وظایف تیم، مشارکت اجتماعی تیم، اخلاقیات، انسجام تیمی، مشارکت فردی، بودجه، کادر پزشکی، خدمات حمایتی و عوامل خارجی است که درباب ورزشکاران به این موضوع کمتر پرداخته شده است (۴۶). بنابراین، واکنش‌های ورزشکار به جنبه‌های مختلف تیم، باشگاه، رفتار مربی و غیره میزان رضایتمندی او را دربرمی‌گیرد (۱۱). در این پژوهش رضایتمندی ورزشکار از چهار بعد تشکیل شده است که چلادورای و همکاران (۱۹۹۸) در پژوهش خود برای طبقه‌بندی جنبه‌های مختلف رضایتمندی مربوط به ورزشکاران و مسابقات تعیین کرده بودند. رضایت از عملکرد تیمی[1] به رضایت ورزشکاران از نحوه عملکرد تیم و میزان دست‌یابی تیم به اهدافش گفته می‌شود. رضایت از عملکرد فردی[2] نیز به رضایت ورزشکار از میزان عملکردش برای رسیدن به اهداف و میزان پیشرفت او گفته می‌شود. رضایت از رفتار و تعامل شخصی[3] به رضایت ورزشکار از رفتارهای مربی گفته می‌شود و مستقیم و غیرمستقیم در گسترش تیم مؤثر است؛ همچنین حمایت اجتماعی (حمایت، وفاداری، قدردانی و رفتار دوستانه مربی) و بازخورد مثبت را دربرمی‌گیرد و درنهایت رضایت از آموزش و تمرین[4] رضایتی است که بر اثر آموزش (تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها) و راهنمایی‌های مربی در ورزشکار ایجاد می‌شود (۴۷).

ازآنجاکه تأکید بر فرآیند آموزش و یادگیری مهارت (جو مهارتی) یا بر عملکرد و رقابت (جو عملکردی) در رفتارهای مربیان بسیار مشاهده می‌شود و احتمالاً بخشی از رضایت ورزشکاران در تمرین و رقابت به این نوع رفتار وابسته است، چون پیامد این دو نوع رفتار مربی می‌تواند جو و فضای انگیزشی تیم را تغییر دهد،

1- Team Performance Satisfaction
2- Individual Performance Satisfaction
3- Personal Treatment Satisfaction
4- Training & Instruction Satisfaction



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

این سؤال پیش می‌آید که با توجه به رشد فوتسال در بین گروه‌های سنی، تجربه و سطح رقابت مختلف، جو انگیزشی در این تیم‌های ورزشی چگونه است و وجود چنین جو انگیزشی ممکن است با رضایتمندی ورزشکار رابطه داشته باشد. به نظر می‌رسد هرکدام از ابعاد جو انگیزشی عملکردی و مهارتی، روابط متفاوتی با رضایت از عملکرد و رضایت از تعامل و آموزش مربی داشته باشد. ازطرف دیگر، با توجه به اینکه در زمینه انگیزش و همچنین رضایتمندی تحقیقات مختلفی صورت گرفته، به دلیل خلأ تحقیقات درخصوص رابطه بین این دو، میزان ارتباط دو عامل مزبور بر ما پوشیده است. بنابراین، پژوهشگر درصدد است رابطه جو انگیزشی و رضایتمندی ورزشکاران فوتسالیست را بررسی کند تا راه را برای هرچه برانگیخته‌ترکردن بازیکنان و نیل به رضایتمندی ایشان بگشاید و موفقیت‌های بیشتری جهت اهداف تیمی به دست آید.

## روش‌شناسی

مطالعه حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به‌لحاظ روش از نوع پژوهش‌های توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری مطالعه شامل کلیه فوتسالیست‌های بزرگسال شرکت‌کننده در لیگ برتر فوتسال تهران (N=۱۹۶) بودند که با استفاده از جدول مورگان ۱۵۳ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر پرسش‌نامه‌های جو انگیزشی درک‌شده در ورزش (PMCSQ) و رضایتمندی ورزشکاران (ASQ) بود. پرسش‌نامه جو انگیزشی ۲۱ سؤال پنج‌ارزشی لیکرت دارد که ثبات درونی آن را یوسفی و همکاران (۲۰۰۹) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کرده‌اند. همچنین پرسش‌نامه رضایتمندی ورزشکاران (ASQ) که ریمر و چلادوری در سال ۱۹۹۸ میلادی تهیه کرده‌اند و حاوی ۱۴ سؤال هفت ارزشی لیکرت است و ثبات درونی آن را رمضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) و عرب جبل عاملی (۱۳۸۸) با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند (۴۶، ۴۸). روایی پرسش‌نامه‌های حاضر را شش نفر از استادان و صاحب‌نظران تأیید کردند. در مطالعه حاضر نیز پایایی پرسش‌نامه‌های جو انگیزشی و رضایتمندی ورزشکاران در یک مطالعه راهنما با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب $\alpha$=۰/۸۲ و $\alpha$=۰/۸۹ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های تجزیه و تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر، آزمون تعقیبی بونفرونی، تی همبسته و ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری $p\leq 0/05$ تحلیل شدند.

## یافته‌ها

بررسی‌ها نشان داد که میانگین سنی فوتسالیست‌های بزرگسال شرکت‌کننده در لیگ برتر فوتسال تهران، که در پژوهش حاضر شرکت کرده بودند، برابر با ۲۳/۵۰ سال بود و میانگین سابقه ورزشی بازیکنان نیز برابر با ۶/۲۲ سال بوده است. همان‌طور که در جدول ۱مشاهده می‌شود، نتایج آزمون تی همبسته نشان می‌دهد بین دو جو انگیزشی درک‌شده در ورزش یعنی بعد جو مهارتی و جو عملکردی در بازیکنان لیگ برتر فوتسال باشگاه‌های تهران تفاوت معنی‌دار وجود دارد و بعد جو مهارتی دارای میانگین بالاتری نسبت به جو



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

عملکردی است.

جدول۱. مقایسه ابعاد جو انگیزشی ورزشکاران

| جو انگیزشی درک‌شده در ورزش | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | اختلاف میانگین | t | df | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| جو مهارتی | ۱۵۳ | ۳/۶۳ | ۰/۵۴۵ | ۰/۱۷۳ | ۳/۱۸ | ۱۵۰ | ۰/۰۱* |
| جو عملکردی | ۱۵۱ | ۳/۴۵ | ۰/۴۷۶ | | | | |

P≤0/05

همان‌طور که در جدول ۲مشاهده می‌شود، نتایج آزمون تجزیه و تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر نشان می‌دهد که بین ابعاد چهارگانه رضایتمندی ورزشکاران تفاوت معنی‌داری وجود دارد و بیشترین میانگین مربوط به بعد رضایت از رفتار و تعامل مربی است. در ادامه نیز نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی (جدول ۳) نشان داد که بین بعد رضایت از عملکرد تیمی با دیگر ابعاد تفاوت معنی‌داری وجود دارد و رضایت از عملکرد تیمی به طور معنی‌داری از ابعاد رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از آموزش و تمرین، و رضایت از عملکرد فردی کمتر است و بین سه بعد دیگر رضایتمندی ورزشکاران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول۲. مقایسه ابعاد رضایتمندی ورزشکاران ازطریق آزمون تجزیه و تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر

| ابعاد رضایتمندی | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | اختلاف میانگین | F | df | sig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| رضایت از عملکرد تیمی | ۱۵۳ | ۴/۶۷ | ۱/۰۹ | ۷/۹۳ | ۸/۸۱ | ۳ | ۰/۰۰* |
| رضایت از رفتار و تعامل مربی | ۱۵۲ | ۵/۱۱ | ۱/۲۱ | | | | |
| رضایت از آموزش و تمرین | ۱۵۳ | ۵/۰۶ | ۱/۸۲ | | | | |
| رضایت از عملکرد فردی | ۱۵۳ | ۵/۰۸ | ۱/۱۹ | | | | |
| رضایت کلی | ۱۵۲ | ۵/۰۰ | ۰/۹۲۹ | | | | |

P≤0/05

جدول۳. مقایسه زوجی ابعاد رضایتمندی ورزشکاران ازطریق آزمون تعقیبی بونفرونی

| مقایسه ابعاد | | اختلاف میانگین | سطح معنی‌داری |
|---|---|---|---|
| رضایت از عملکرد تیمی | رضایت از رفتار و تعامل مربی | -۰/۴۴ | ۰/۰۰* |
| | رضایت از آموزش و تمرین | -۰/۳۹ | ۰/۰۰* |
| | رضایت از عملکرد فردی | -۰/۴۱ | ۰/۰۰* |
| رضایت از رفتار و تعامل مربی | رضایت از آموزش و تمرین | ۰/۰۵ | ۱/۰۰ |
| | رضایت از عملکرد فردی | ۰/۰۳ | ۱/۰۰ |
| رضایت از آموزش و تمرین | رضایت از عملکرد فردی | -۰/۰۲ | ۱/۰۰ |

P≤0/05



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

ماتریس همبستگی بین ابعاد جو انگیزشی و ابعاد رضایتمندی ورزشکاران در جدول ۴ نشان می‌دهد بین جو انگیزشی مهارتی و رضایت از عملکرد تیمی (r=۰/۳۴۸)، بین جو انگیزشی مهارتی و رضایت از عملکرد فردی (r=۰/۳۲۴)، بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از رفتار و تعامل مربی (r=۰/۵۲۳) و بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از آموزش و تمرین مربی (r=۰/۵۱۲) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج پژوهش نشان داد بین جو انگیزشی عملکردی و رضایت از عملکرد فردی (r=۰/۱۶۹) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از آموزش و تمرین و رضایت از رفتار و تعامل مربی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد (جدول ۴).

جدول ۴. رابطه بین جو انگیزشی مهارتی و عملکردی با ابعاد رضایتمندی ورزشکاران

| ابعاد جو انگیزشی / ابعاد رضایتمندی | جو انگیزشی مهارتی | | جو انگیزشی عملکردی | |
|---|---|---|---|---|
| | ضریب همبستگی | سطح معنی‌داری | ضریب همبستگی | سطح معنی‌داری |
| رضایت از عملکرد تیمی | ۰/۳۴۸ | ۰/۰۰۰۱* | ۰/۰۰۳ | ۰/۹۷۲ |
| رضایت از عملکرد فردی | ۰/۳۲۴ | ۰/۰۰۰۱* | ۰/۱۶۹ | ۰/۰۳۸* |
| رضایت از رفتار و تعامل مربی | ۰/۵۲۳ | ۰/۰۰۰۱* | -۰/۰۲۷ | ۰/۷۴۴ |
| رضایت از آموزش و تمرین مربی | ۰/۵۱۲ | ۰/۰۰۰۱* | -۰/۰۲۱ | ۰/۸۰۱ |

P≤0/05

## بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که تفاوت بین دو جو انگیزشی درک‌شده در ورزش، یعنی بعد جو مهارتی و جو عملکردی، در بازیکنان لیگ برتر فوتسال باشگاه‌های تفاوت معنی‌دار است و بعد جو مهارتی میانگین بالاتری نسبت به جو عملکردی دارد. بنابراین به نظر می‌رسد تلاش فوتسالیست‌های حاضر در باشگاه‌های لیگ برتر تهران در موقعیت‌های محیطی بیشتر برای توسعه مهارت، شناخت، تلاش و ظرفیت همه شرکت‌کنندگان برای داشتن تیمی خوب است، تا اینکه به توانایی خود در مقایسه با توانایی دیگران توجه داشته باشند و به عضو مهم‌تری از تیم تبدیل شوند. این یافته با نتایج تحقیق قاسمی (۱۳۸۷)، آمز (۱۹۸۸) و نیز سیفریز، دودا و چی (۱۹۹۲) هم‌خوانی دارد. بنابراین، به نظر می‌رسد جو انگیزشی مهارتی رابطه مثبت و معنی‌داری با لذت، تلاش و پیشرفت گروهی دارد و در ورزش‌های گروهی مانند فوتسال ممکن است جو مهارتی در مقایسه با جو عملکردی اهمیت ویژه‌ای داشته باشد. ازطرف دیگر، توجه بازیکنان و ورزشکاران به توسعه مهارت، شناخت، تلاش و ظرفیت همه شرکت‌کنندگان برای داشتن تیمی خوب نه‌تنها هدف توجه ورزشکاران قرار می‌گیرد، بلکه مربیان نیز باید در این زمینه توجه ویژه‌ای داشته باشند.

نتایج پژوهش نشان داد که بیشترین میانگین مربوط به بعد رضایت از رفتار و تعامل مربی است و رضایت از عملکرد تیمی به‌طور معنی‌داری از رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از آموزش و تمرین، و رضایت از عملکرد فردی کمتر بود. با توجه به اینکه رضایت از عملکرد تیمی به رضایت ورزشکاران از نحوه عملکرد تیم و میزان دست‌یابی تیم به اهدافش گفته می‌شود و رضایت از عملکرد فردی به رضایت ورزشکار از



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

میزان عملکرد خود، رضایت از رفتار و تعامل شخصی به رضایت ورزشکار از رفتارها و حمایت مربی و رضایت از آموزش و تمرین به رضایت از آموزش و راهنمایی‌های مربی گفته می‌شود (۴۷)، بنابراین در این پژوهش نیز ورزشکاران توجه بیشتری به جو مهارتی داشتند تا از این طریق، در کنار توسعه مهارت، شناخت، تلاش و ظرفیت همه شرکت‌کنندگان برای داشتن تیمی خوب، به رضایت از عملکرد تیمی دست یابند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از عملکرد تیمی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته می‌تواند بدین‌معنی باشد که تلاش مربی برای ایجاد تغییرات مثبت در جو تیمی درجهت تأکید بر مهارت و تسلط فردی، درک اهمیت نقش دیگران در تیم و همکاری بازیکنان با یکدیگر، افزایش رضایتمندی بازیکنان از عملکرد تیمی را به‌دنبال خواهد داشت. در توضیح این یافته، که با نتیجه مطالعه ژیانگ و کانینگهام (۲۰۰۵) هم‌خوان است، می‌توان گفت در یک محیط ورزشی مهارتی، موفقیت از دیدگاه تیمی نگریسته می‌شود و به نظر می‌رسد عمدتاً تحت کنترل اعضای تیم باشد (۴۹). این موضوع می‌تواند احساس جمعی را درباب امکان تحقق اهداف تیمی افزایش دهد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که رضایت ورزشکاران از عملکرد تیمی نیز افزایش یابد.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از عملکرد فردی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ یافته‌ای که پژوهش‌های رین‌بث و دودا (۲۰۰۶)، پنسگارد و رابرتس (۲۰۰۲) (۵۰)، ژیانگ و کانینگهام (۲۰۰۵) و آمز (۱۹۹۲) نیز بر تأیید آن صحه گذاشتند. به اعتقاد آمز، ادراک ورزشکاران از جو انگیزشی مهارتی باعث انتخاب تکالیف پرچالش‌تری می‌شود که موفقیت در اجرای آنها می‌تواند احساس بهتری را درباب عملکرد فردی به وجود آورد (آمز، ۱۹۹۲). هرچند قاسمی (۱۳۸۷) رابطه معنی‌داری بین این دو متغیر پیدا نکرد، گزارش کرد که ادراک ورزشکاران از جو مهارتی باعث افزایش انگیزش و بهبود عملکرد آنان می‌شود. بر این اساس، شاید بتوان گفت ایجاد جو انگیزشی که بازیکنان را به تلاش بیشتر، یادگیری مهارت‌های جدید و رفع ضعف‌های خود تشویق کند، می‌تواند دست‌یابی به اهداف شخصی را تقویت کند و سبب پیشرفت آنان شود. درنتیجه، می‌توان انتظار داشت که رضایت آنها از عملکرد خود نیز افزایش یابد.

از دیگر نتایج پژوهش حاضر این بود که بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در توضیح این مطلب شاید بتوان گفت ایجاد جوی که بر همکاری درون‌تیمی، پیشرفت و بهبود تمام بازیکنان تأکید داشته باشد، سبب رضایت ورزشکار از رفتار اجتماعی مربی می‌شود. بنابراین، اگر مربیان الگوهای رفتاری خود را درجهت برقراری ارتباطات صمیمانه‌تر با بازیکنان، حمایت از آنها و فراهم‌کردن بازخوردهای لازم برای آنها تغییر دهند، احتمال بیشتری وجود دارد که احساسات و نگرش مثبت اعضای تیم را درباره خود افزایش دهند. گارسیا ( ۲۰۰۹) نیز ضمن تأیید این مطلب بیان می‌کند که ارتباطات دوستانه مربی با بازیکنان می‌تواند در شکل‌دادن کیفیت تجربه ورزشی و



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

رضایت آنان نقش بسیار مهمی داشته باشد. البته یافته اخیر با یافته استندیج، دودا و نتومانیس (۲۰۰۳) ناهم‌خوان است (۵۱).

نتایج نشان داد که بین جو انگیزشی مهارتی تیم و رضایت از آموزش و تمرین مربی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش‌های قبلی نشان می‌دهد که روش‌های آموزش، فعالیت‌ها و روش‌های مناسب ارائه اطلاعات باید با فضای مبتنی بر یادگیری در یک راستا باشد. بنابراین، دست‌یابی به چنین نتیجه‌ای منطقی به نظر می‌رسد؛ -زیرا چنان که قبلاً نیز بیان شد- در جو انگیزشی مهارتی بر یادگیری مهارت‌های جدید و ترغیب بازیکنان برای تلاش بیشتر در این زمینه تأکید می‌شود. ازاین‌رو، می‌توان انتظار داشت که ادراک بازیکنان از جو مهارتی حاکم بر تیم سبب رضایت آنان از نحوه آموزش و راهنمایی‌های مربیان شود.

نتایج پژوهش حاکی از این بود که بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از عملکرد فردی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. با توجه به پژوهش‌های ویس و چامتون (۱۹۹۲) می‌توان گفت تأکید بر نتیجه باعث می‌شود افراد چالش‌ها و اهدافی را انتخاب کنند که دست‌یابی به آنها آسان‌تر است (۳۱). بنابراین، اگرچه در محیط‌های نتیجه‌گرا ممکن است اهداف از مطلوبیت کمتری برخوردار باشند، دست‌یابی به همین اهداف سطح پایین می‌تواند رضایت فردی را به دنبال داشته باشد. البته بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از عملکرد تیمی رابطه معنی‌داری وجود نداشت. نتیجه اخیر با نتایج پژوهش‌های آمز (۱۹۹۲) و تومانیس (۲۰۰۱) ناهم‌خوان است. این دو محقق دریافتند که اگر در جو تیمی بر عملکرد تأکید بیشتری شود، احساس تعلق تیمی و افزایش رضایت را به همراه دارد. دلیل این ناهم‌خوانی می‌تواند به ویژگی‌های متفاوت جوامع پژوهش مربوط باشد؛ بدین‌معنی که ایجاد جو عملکردی و تأکید بر معیارهایی چون برنده‌شدن، پاداش‌های بیرونی و سبقت‌گرفتن از دیگران می‌تواند با ویژگی‌های فرهنگی جامعه پژوهش که بیشتر بر ماهیت کار و پاداش‌های درونی تأکید دارد در تضاد باشد. ازاین‌رو، نمی‌توان انتظار داشت که در جامعه پژوهش، ایجاد چنین جوی در یک تیم، رضایت بازیکنان را از عملکرد تیمی به دنبال داشته باشد، به‌ویژه اینکه در چنین محیطی بازیکنان با هم‌تیمی‌های خود مقایسه می‌شوند و بر این اساس تشویق یا تنبیه می‌شوند. بنابراین، ممکن است به هدف‌های گروه احساس تعلق نکنند.

تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از آموزش و تمرین مربی، رابطه معنی‌داری وجود ندارد. به نظر می‌رسد ادراک بازیکنان از جو عملکردی حاکم بر تیم نمی‌تواند رضایت آنان را از نحوه آموزش و راهنمایی‌های مربیان به دنبال داشته باشد. البته، پژوهش‌های کمی در این باره وجود دارد. بنابراین، به طور قطع نمی‌توان گفت که تغییر در تأکید مربیان بر جو عملکردی با تغییر در سطح رضایت بازیکنان از الگوهای آموزشی مربیان رابطه ندارد. با این حال، به نظر می‌رسد توجه بیشتر مربیان به بازیکنان ستاره و اهمیت‌دادن به آموزش آنان می‌تواند نارضایتی بازیکنان دیگر را به همراه داشته باشد. به‌ویژه اینکه بین جو انگیزشی عملکردی تیم و رضایت از رفتار و تعامل مربی، رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. بنابراین، ممکن است ادراک از جو عملکردی رابطه‌ای قوی با رضایت از رفتار مربی دست‌کم



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

برای برخی بازیکنان (بازیکنان ستاره)، داشته باشد که در چنین جوی از توجه و حمایت بیشتری برخوردار هستند. با این حال، این رابطه تحت تأثیر میزان رضایتمندی بازیکنانی است که فرصت کمتری به آنها داده می‌شود.

به‌طورکلی، ورزشکاران، تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان اصلی را در هر تیم ورزشی تشکیل می‌دهند و از هر دو جنبه، در توفیق یا کامیابی اهداف سازمانی تیم‌های ورزشی نقش اساسی دارند. بنابراین، باید به جنبه‌های مختلف این نیروی انسانی توجه زیادی شود. در این میان، مربیان در جایگاه مدیر و رهبر تیم‌های ورزشی می‌توانند با ایجاد جو انگیزشی مهارتی (رشد و توسعه فنی) در تیم برای برانگیختن بازیکنان و راضی‌کردن آنها، در جهت دست‌یابی به اهداف فردی و گروهی گامی اساسی بردارند. البته در رقابت‌های ورزشی تأکید بر جو عملکردی و نتیجه‌گرایی درکنار جو انگیزشی مهارتی لازم است، اما جو انگیزشی مهارتی می‌تواند سبب رضایت بیشتر ورزشکار شود و ازطریق این میانجی یا واسطه به عملکرد بهتر کمک کند. بنابراین، مربیان نباید بیش از حد بر عملکرد و نتیجه رقابت تأکید داشته باشند؛ چون این رفتار جو عملکردگرایی را در تیم بالا می‌برد و حتی می‌تواند سبب اضطراب فردی و تیمی شود. درصورتی‌که دادن انگیزه اجرای درست مهارت‌ها و تاکتیک‌ها موجب انگیزشی می‌شود که درنهایت به نتیجه می‌انجامد. به‌ویژه اینکه تعامل مربی و آموزش و تمرین مناسب مربی در ایجاد انگیزه مثبت بیشتر کمک‌کننده است.

## منابع


1- Ramzaninezhad, R., Hoseini Keshtan, M., 2009, Relationship between coach's leadership styles and team cohesion in Iran football clubs professional league, Brazilian Journal of Biomotricity, 3 (2) .111-120.

۲- شفیع‌زاده، علی، اعظمیان جزی، اکبر، ۱۳۸۳، بررسی خودانگیزشی ورزشکاران منتخب تیم‌های ورزشی دوره متوسطه استان اصفهان، فصلنامه المپیک، شماره ۲۵، ص ۵۹-۵۱.

3- Gillberston, D.W., 2000, Transformational leadership in Australasian sport organizations, New Zealand Innovation and Competitiveness Project Victoria University of Wellington.

4- Yousefi, M., Ramzaninezhad, R., Hemmatinezhad, M., 2009, The Relationship between Team Motivational Climate and Goal Orientation in Athletes, World Journal of Sport Sciences, 2 (2), 125-128.

5- Tazeegül, Ü., 2013, The Determination of the Relationship Between Motivational Trends and the Style of Coping with Stress, World Applied Sciences Journal, 21 (1), 08-14.

6- Jiteshwor, P., Sunderlal, N., Singh, S.R., Gharayaghzandi, H., Singh, N.J., 2013, Comparative study of the Sports Achievement Motivation between Male and Female School Basketball Players, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), 7 (2), 23-26.

7- Walczak, M., Tomczak, M., 2012, A multi-faceted assessment of sports motivation in relation to training effectiveness in progressive recreational skiers, Studies in Physical Culture and Tourism, 19 (3), 146-153.

8- Barghi Moghaddam, J., Salehian, M.H., Asadi, R., Dorostkar, N., 2012, Relationship between identity styles with motivation factors and success feeling among soccer players, European Journal of Experimental Biology, 2 (3),769-773.

9- HematiNezhad, M.A., DaneshSani, K., 2012, The Effect of Intrinsic Motivation and Sport Commitment on the Performance of Iranian National Water Polo Team, International Research Journal of Applied and Basic Sciences, 3 (6), 1173-1177.

10- Kalaja, S., 2012, Fundamental movement skills, physical activity, and motivation toward Finnish school physical education: A fundamental movement skills intervention, the Faculty of




[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

Sport and Health Sciences of the University of Jyväskylä, Studies in Sport, Physical Education and Health.
11- Joesaar, H., 2012, The effects of perceived peer motivational climate, autonomy support from coach, basic need satisfaction, and intrinsic motivation on persistence in sport, Dissertation is accepted for the commencement of the Degree of Doctor of Philosophy in Exercise and Sport Sciences, by the Faculty Council of the Faculty of Exercise and Sport Sciences, University of Tartu, Tartu, Estonia.
12- Farzalipour, S., Ghorbanzadeh, B., Akalan, C., Kashef, M., Afroozeh, S., 2012, motivation, Satisfaction & burnout of volunteers in sport, Annals of Biological Research, 3 (1), 684-692.
13- Gurleyik, D., 2012, The effects of cultural differences on motivation goal theory in physical activity settings, A Thesis Submitted to the Faculty of the Graduate School at The University of North Carolina at Greensboro in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Science Greensboro.
14- Vesković, A., Milanović, M., 2011, Relationship between goal orientation, motivation and positive affective outcomes of young athlete in Serbia, Physical Education and Sport, 9 (4), 455 – 464.
15- Milavić, B., Guć, D., Miletić, Đ., 2010, The relations between types of motivation in sport and perceived sport competence, Physical Education and Sport, 8 (1), 59 - 69.
16- Bauer, J.C., 2009, The effects of coaching behaviors on motivation in handball players, Master's degree program: Sport and Physical Activity Interventions, Faculty of Health Sciences, Universities Maastricht.
17- Yli-Piipari, S., Watt, A., Jaakkola, T., Liukkonen, J., Nurmi, J.E., 2009, Relationships between physical education students' motivational profiles, enjoyment, state anxiety, and self-reported physical activity, Journal of Sports Science and Medicine, 8, 327-336.
18- Steinmenn, J.L., 2002, The relationship between personality differences, motivation, and behavior: a study of collegiate varsity Rowers, departmental honors thesis, the university of Tennessee at Chattanooga, department of physical therapy.
19- Mcmanus, S.P., 2004, Relationship between collegiate track runners' achievement goal orientations and perceptions of motivational climate, Unpublished master thesis, University of Florida.
20- Lattimore, D.L., 2000, Motivational perspectives of female gymnasts and their coaches, 1, 42-47.
21- Garsia, A.A., 2009, European graduates level of satisfaction with higher education, High Edu, 57, 1-21.
22- Cox, R.H., 2002, Sport psychology: Concepts and applications, Mc GrawHill, 5th Ed, 2, 36-44.
23- Ames C, Archer J. 1988. Achievement goals in the classroom: students' learning strategies and motivational processes. Journal of Educational Psychology 80:260-67.
24- Ames, C., 1992, Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In G. Roberts (Ed.) Motivation in sport and exercise, hampaign, IL: Human Kinetics, 61-176.
25- Seifriz, J.J., Duda, J.L., Chi, L., 1992, The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation a beliefs about success in basketball, Journal of Sport an Exercise Psychology, 14, 375-391.
26- Roberts, G. C., and Treasure, D. C., 1995, Achievement goals, motivational climate, and achievement strategies and behaviors in sport. International Journal of Sport Psychology. 26 (1), 64-80.
27- Alahverdiyani, K., Didar, J., Mohseni, M., Yadegar, M., 2010, Relationship between Achievement goal Orientation of female Track runner university students and perceived motivational climate in sprint and endurance events, Procedia Social and Behavioral Sciences, 5, 1681–1684.
28- Cunningham, G.B., Xiang, P., 2008, Testing and mediating role of perceived motivational climate in the relationship between achievement goals and satisfaction, Journal of Teaching in Physical Education, 27, 192-204.
29- Cervello, E., 2007, Young tennis players' competitive task involvement and performance: the role of goal orientations, contextual motivational climate, and coach-initiated motivational climate, Journal of applied sport psychology, 19, 304-321.

[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

30- Miller, B. W., Roberts, G. C., Ommundsen, Y., 2004, Effect of motivational climate on sportspersonship among competitive youth male and female football players, Scand J Med Sci Sports, 2004 jun; 14(3): 193-202.
31- Ommundsen, Y., 2004, Peer relationship in adolescent competitive soccer associations to perceived motivational climate, Achievement goals and perfectionism, Journal of sport sciences, 23, 977-989.
32- Halliburton, A., Weiss, L., Maureen, R., 2002, Source of competence information and perceived motivational climate among adolescent female gymnasts varying in skill level, Journal of sport and exercise psychology, 24, 396-419.
33- Guest, S.M., White, S.A., 2001, A cross-situational investigation of goal orientations and perceived motivational climate in a physical education class and an organized sport setting, International Journal of Sport Psychology, 5(1), 101-117.
۳۴- قاسمی، منیژه، ۱۳۸۷، رابطه جو انگیزشی ادراک شده، انگیزش رقابت و عملکرد ورزشی دختران نوجوان بسکتبالیست، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد کرج.
35- Bortoli, L., Maurizio B., Claudio, R., 2009, Dispositional goal orientations, motivational climate, and psycho biosocial states in youth sport, Personality and Individual Differences, 47, 18–24.
36- Joesaar, H., Vello, H., Martin, H., 2011, Peer influence on young athletes' need satisfaction, intrinsic motivation and persistence in sport: A 12-month prospective study, Psychology of Sport and Exercise, 1-9.
37- Reinboth, M., Duda, J.L., 2006, perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: A longitudinal perspective, Psychology of Sport and Exercise, 7, 269-286.
38- Xiang, P., Cunningham, G.B., 2005, Achievement goals, perceived motivational climate, and their relation to students' satisfaction with physical activity, Research Quarterly for Exercise and Sport, 76-96.
39- Boixado, M., 2004, Relationships among motivational climate, satisfaction, perceived ability, and fair play attitudes in young soccer players, Journal of applied sport psychology, 16, 301-317.
40- Treasure, D.C., Roberts, G.C., 1998, Relationship between female adolescents' achievement goal orientations, perceptions of the motivational climate, belief about success and sources of satisfaction in basketball, International Journal of Sport Psychology, 293, 211-230.
41- Walling, M.D., Duda, J.L. and Chi, L. (1993). The perceived motivational climate in sport questionnaire: Construct and predictive validity. Jour nal of Sport and Exercise Psychology, 15, 172- 183.
42- Miulli, M., Nordin-Bates, S.M., 2011, Motivational Climates: What They Are, and Why They Matter, The IADMS Bulletin for Teachers, 3(2), 5-18.
43- Cerne, M., Nerstad, C., Dysvik, A., Škerlavaj, M., 2012, What goes around comes around: Knowledge hiding, perceived motivational climate, and creativity, ACAD MANAGE J January, 55 (6), 39-55.
44- Ahmadi, M., Namazizadeh, M., Mokhtari, P., 2012, Perceived Motivational Climate, Basic Psychological Needs and Self Determined Motivation in Youth Male Athletes, World Applied Sciences Journal, 16 (9), 1189-1195.
۴۵- وندن، یووس آیوویل، ۱۳۸۴، روان‌شناسی برای مربیان تربیت بدنی، مترجمان محمد یمینی و محمدرضا حامدی نیا، انتشارات دانشگاه امام رضا (ع).
۴۶- رمضانی‌نژاد، رحیم، همتی‌نژاد، مهرعلی، بنار، نوشین، فلاح، ماریه، ۱۳۸۹، رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران زن استان مازندران، فصلنامه المپیک، شماره ۴۹، ص ۴۵-۵۲ .
47- Cakioglu, A., 2003, Leadership and Satisfaction in Soccer: Examination of Congruence and Players` Position, Senior Theses, http://www.google.com/ advanced search/ leadership and team cohesion.
۴۸- عرب جبل عامل، سحر، ۱۳۸۸، ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان رضایتمندی ورزشکاران استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.
49- Duda, J.L, Chi, L., Newton, M., Walling, M.D., & Catley, D. (1995). Task and ego orientation and intrinsic motivation in sport. International Journal of Sport Psychology, 26, 40-63.



[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

50- Pensgaard, A. M., & Roberts, G. C. (2002). Elite athletes' experiences of the motivational climate: The coach matters. Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 12, 54-59.
51- Standage, M., Duda, J. L. & Ntoumanis, N., 2003. Predicting motivational regulations in physical education: the interplay between dispositional goal orientations, motivational climate and perceived competence. Journal of Sports Sciences, 21 (8), pp. 631-647.

[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]

# The Relationship between Motivational Climate and Player's Satisfaction in Tehran Futsal Primer League

ghorbani, M., (M.A.), Kharazmi University.
Ramezani Nejad, R., (Ph.D.), University of Guilan.
Amir Nejad, S., Ph.D. student, Kharazmi University
Hoseini, M., Ph.D. student, University of Guilan.

## Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between motivational climate and athletes' satisfaction. Population included all the adult players participating in futsal premier league of Tehran (N= 196); 153 people were selected by simple random sampling. Perceived motivational climate in sport questionnaire (PMCSQ) with 21 questions and athletes' satisfaction questionnaire (ASQ) with 14 questions were used as a data. The validity of Questionnaires confirmed by 6 specialists. The reliability coefficient of the questionnaires in a guide study was estimated respectively 0/82 and 0/89. Data were analyzed by using the ANOVA with repeated measures, Bonferroni post hoc test, depended t-test, and Pearson's correlation coefficient at p≤ 0/05. The results showed that motivational mastery climate have higher average than motivational mastery climate. Also, there were significant differences between four aspects of the athletes' satisfaction, and players were more satisfied with coach treatment in comparison to other aspects. The results of Bonfferoni post hoc tests showed that the team performance satisfaction was significantly less than other satisfaction aspects. In addition, there was a positive and meaningful relationship between motivational mastery climate of the team with team performance satisfaction, individual performance satisfaction, coach treatment satisfaction, and coach training and instruction satisfaction. Meanwhile, there was a positive and meaningful relationship between motivational performance climate of the team and individual performance satisfaction. Therefore, the coaches can supply players' satisfaction through creating motivational mastery climate.

**Keywords:** Motivational mastery climate, Motivational performance climate, Players' satisfaction, Tehran Futsal Primer League.

[ Downloaded from ndea10.khu.ac.ir on 2026-11-03 ]