

## تبیین مدل ارتباطی سبک‌های مدیریت تعارض با رضایتمندی و موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناسنوایان ایران

سعید سلگی<sup>۱</sup>، فریده اشرف‌گنجویی<sup>۲\*</sup>، علی زارعی<sup>۳</sup>، جاسم منوچهری<sup>۴</sup>

تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۳

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین مدل ارتباطی سبک‌های مدیریت تعارض با رضایتمندی و موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناسنوایان ایران انجام شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش، کلیه‌ی ورزشکاران تیم‌های ملی ناسنوایان ایران به تعداد ۲۲۰ ورزشکار و نمونه آماری، ورزشکاران اعزامی به مسابقات برون مرزی به تعداد ۱۵۰ نفر تشکیل داده‌اند. در این تحقیق از پرسشنامه‌های مدیریت تعارض رایبیز (۱۹۹۸) رضایتمندی ورزشکاران ریمروچلادورای (۱۹۹۸) و موفقیت ورزشکاران موسوی و واعظ موسوی (۱۳۹۴) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اولویت‌بندی سبک غالب مدیریت تعارض از آزمون فریدمن و برای تعیین ارتباط و میزان تأثیرگذاری متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. همچنین از نرم‌افزارهای (اس پی اس اس و اسمارت پی ال اس) نیز جهت انجام محاسبات و طراحی مدل استفاده شد. نتایج نشان داد مربیان جهت مدیریت تعارضات بیشتر از سبک عدم مقابله استفاده می‌کنند. از میان ابعاد رضایتمندی ورزشکاران، بُعد رضایت از عملکرد فردی و از میان ابعاد موفقیت، بُعد تعهد دارای بالاترین میانگین بوده است. همچنین، ضمن مشاهده ارتباط سبک‌های مدیریت تعارض ( $t = 2.81, f = 0.68$ ) با رضایتمندی ورزشکاران، بین استراتژی راه‌حل‌گرایی ( $t = 2.64, f = 0.46$ ) و عدم مقابله ( $t = 2.78, f = 0.32$ ) با رضایتمندی ورزشکاران و بین استراتژی راه‌حل‌گرایی ( $t = 3.44, f = 0.32$ ) با موفقیت ورزشکاران ارتباط معنادار وجود داشت. براساس نتایج تحقیق زمانی که مربیان تیم‌های ملی ناسنوایان از استراتژی‌های راه‌حل‌گرایی استفاده می‌کنند در مدیریت تعارضات و ایجاد رضایتمندی و دستیابی به موفقیت ورزشکاران موفق‌تر هستند.

**کلید واژه‌ها:** سبک‌های مدیریت تعارض، رضایتمندی، موفقیت، ورزشکار، ناسنوایان.

1. Email: saiedsolgi@yahoo.com

2. Email: ganjouei@yahoo.com

3. Email: jasem.manouchehri@gmail.com

4. Email: dr\_alizarei@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی\*.

۳. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

۴. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

## مقدمه

تحقق اهداف سازمانی مستلزم حرکت هماهنگ اعضای سازمان در جهت اهداف آن است (جنانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۸). یکی از ارکان اصلی سازمان‌های ورزشی مربیان<sup>۱</sup> و ورزشکاران محسوب می‌شوند و به‌طور مداوم مورد ارزیابی‌های عموم قرار می‌گیرند (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۷). یکی از چالش‌های درک رفتار ماهرانه در ورزشکاران، تشخیص مؤلفه‌ها و ابعادی است که در اکتساب و حفظ موفقیت ورزشی مؤثرند (سرابندی، رضایی، ۱۳۹۶: ۳). کسب موفقیت و عملکرد مطلوب ورزشکاران در مسابقات ورزشی از موضوعاتی است که امروزه بیشترین توجه سازمان‌های متولی ورزش در کشورهای مختلف را به خود معطف نموده است (صابونچی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵). با توجه به این‌که تشریح موفقیت ورزشی و یافتن دلایل موفقیت خود پیش‌نیاز و زمینه‌ساز موفقیت‌های آتی است، اهمیت نگاه به این مسأله کاملاً ملموس است (شعبانی‌بهار و همکاران، ۱۳۹۴). در این راستا مربیان ورزشی و ورزشکاران در تلاش هستند تا با استفاده از دستاوردهای علمی و بهره‌مندی از تکنیک‌های روانشناسی عملکرد خود را بهبود بخشند و به موفقیت‌های بیشتری دست یابند (غفران عیار و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۴).

از طرفی رضایت‌مندی از عوامل بسیار مهم در موفقیت هر فرد محسوب می‌شود و موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت در فرد می‌شود (بازوند و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۳۷). حفظ رضایت‌مندی ورزشکار، نه فقط باعث افزایش انگیزه‌های ورزشکاران می‌شود بلکه آن‌ها را در جهت همسو کردن با اهداف و خواسته‌های مربی در تمرینات و مسابقات یاری خواهد کرد و زمینه ساز موفقیت و ماندگاری هر چه بیشتر ورزشکاران در محیط‌های ورزشی خواهد شد؛ بنابراین رضایت‌مندی ورزشکار در هر تیم و باشگاهی بسیار مهم است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۸). مربیان می‌توانند با استفاده از سبک‌های رهبری مناسب رضایت‌مندی ورزشکاران را افزایش دهند و آن‌ها هستند که کار رهبری بازیکنان را بر عهده دارند و رهبری کارآمد آنها نقش مهمی بر عملکرد تیم خواهد داشت (اسمعیلی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۹).

از طرفی دیگر یکی از پدیده‌هایی که می‌تواند حرکت هماهنگ اعضای سازمان را تحت تأثیر قرار دهد تعارض بین افراد است. تعارض<sup>۲</sup> به‌طور طبیعی بین افراد رخ می‌دهد و مدیریت آن در سازمان‌ها می‌تواند منجر به پیامدهای منفی و مثبت شود توانمندسازی کارکنان بر رضایت و تعهد بیشتر در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (میشل فرناندز، ۲۰۱۷: ۱۹). ساده‌ترین راه مشاهده تعارض اختلاف نظر طرفین است که اغلب با تفاوت در رفتار، علایق، خواسته‌ها یا ارزش‌ها آغاز می‌شود (بوهنسن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹).

تعارض، زمانی که کیفیت تصمیم‌گیری را بهبود می‌بخشد، خلاقیت و نوآوری را برمی‌انگیزاند و شرایطی را فراهم می‌کند که مشکلات و تنش‌هایی که در آن مطرح می‌شوند سازنده است (قاسمیانی، ۱۳۹۶: ۲۳). تعارض در یک گروه مانند تیم ورزشی می‌تواند به اعضای تیم کمک کند تا مشکلات اساسی را حل و فصل کنند تا تیم بتواند به سطح اثر بخش‌تری برسد (لایوس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۹). همچنین عواملی از جمله هنجارهای فرهنگی و اجتماعی، رسانه‌ها، سازمان‌های ورزشی یا سایر موارد مهم ممکن است به بروز تعارض در تعاملات مربی و ورزشکار کمک می‌کنند (واچسماز، جاوت و هاروود<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸: ۳۹). علاوه بر این، امروزه مربیگری به یک حرفه تخصصی تبدیل شده است. مربیان به‌عنوان رهبران تیم‌های ورزشی باید به شناسایی مؤثر عوامل درگیری بین ورزشکاران و حل و فصل آن‌ها بپردازند (جنانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۴). از طرفی می‌توان گفت از جمله عرصه‌هایی که در جامعه ما کمتر مورد توجه قرار گرفته است ورزش معلولین است که علی‌رغم آن‌که بیشتر از سایر رشته‌های ورزشی حائز مدال و نشان گردیده است، آن‌طور که باید و شاید در جامعه مورد توجه قرار نگرفته‌اند. یکی از هزاران دلیل آن این است که این مقوله مورد اهتمام نهادهای تأثیرگذار در جامعه نبوده است (ادریسی، امیرحسینی و حمیدی، ۱۳۹۹).

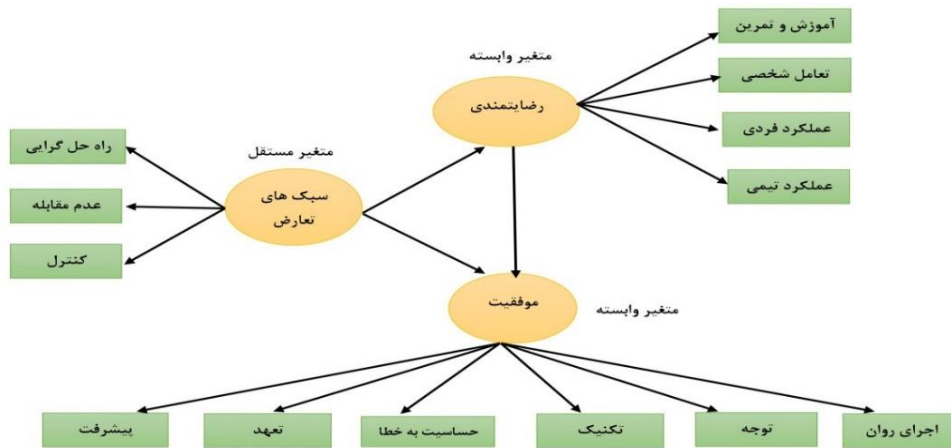
تحقیقات نشان داده است جامعه ناشنوایان به دلیل معلولیت و عدم توجه کافی به آن‌ها در جامعه دارای خصوصیات فرهنگی متفاوت و انتظارات و توقعات متفاوتی به نسبت سایر افراد هستند (اسمعیلی، سلگی و امیرتاش، ۱۳۹۴)؛ که سبک‌های رهبری و

1. Coaches
2. Conflict
3. Bo Hanson
4. Laius
5. Wachsmuth, S., Jowett, S., and Harwood, C

برخورد متفاوت با آن‌ها سبب بروز تعارض در این ورزشکاران می‌شود. نتایج تحقیق ادیسی، امیرحسینی و حمیدی (۱۳۹۹) نشان داد که از جمله عوامل بازدارنده معلولین به ورزش محدودیت‌های بین فردی و روانی می‌باشد. همچنین نتایج تحقیق دیویز و همکاران (۲۰۱۹) تأثیرات غیرمستقیم قابل توجهی در درک ورزشکاران از کیفیت رابطه مربی و ورزشکارانشان داد. داوودی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین درگیری‌های شخصیتی با سبک‌های مدیریت تعارض رابطه مثبتی وجود دارد و با انتخاب سبک مناسب می‌توان با انگیزه و رضایت در افراد آنها را در جهت بهبود رفتارهای خود هدایت کرد زمانی که مربیان تیم‌های ورزشی ناشنوایان از سبک‌های راه‌حل‌گرایی یعنی همکاری استفاده می‌کنند و می‌توانند مشکلی را حل کنند، احساسات و نگرش‌های مثبتی را به شغل‌شان تجربه می‌کنند. وقتی مربیان تیم‌های ورزشی ناشنوایان از سبک‌های کنترل یعنی سبک‌های اجباری برای حل مشکل استفاده کنند، میزان احساسات و نگرش مثبت‌شان به شغل‌شان به دلیل تصمیم‌گیری سریع افزایش می‌یابد. سلیمانی (۱۳۸۴) نشان داد افرادی که رضایت‌مندی و روحیه بالایی دارند نسبت به کسانی که رضایت و روحیه پائینی دارند بیشتر به کاربرد شیوه‌های اثربخش حل تعارض (همکاری، تشریک مساعی و راه‌حل‌گرایی) گرایش نشان می‌دهند. وقتی مربیان تیم‌های ورزشی ناشنوایان برای جلوگیری از حاشیه در تیم‌های ورزشی در یک شرایط خاص برای حل تعارض از استراتژی سازش استفاده کنند و بتوانند مشکلی را حل کنند، احساسات مثبتی را نسبت به شغل‌شان تجربه می‌کنند (داوودی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۲۱). قهرمانی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که مدیران آمریکایی در تعارض‌ها بیشتر از روش همکاری و پس از آن به ترتیب از روش‌های مصالحه‌ای و تطبیقی استفاده می‌کنند (اسمعیلی، سلگی و امیرتاش، ۱۳۹۴). در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که از میان ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران شرکت‌کننده در بازی‌های المپیک ۲۰۱۳ ناشنوایان ورزشکاران رضایت بیشتری از عملکرد فردی و تعامل شخصی مربیان خود دارند، در صورتی که رضایت از عملکرد تیمی در اولویت آخر قرار دارد با توجه به این که رضایت از تعامل شخصی شامل بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی نیز می‌شود، ورزشکاران با داشتن تعامل مناسب در رفتار و برقراری ارتباط با مربیان‌شان توانسته‌اند رضایت خوبی از عملکردشان در مسابقات المپیک ۲۰۱۳ ناشنوایان برسند. نتایج تحقیق سهیلی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین سبک‌های مختلف مدیریت تعارض شامل همکاری، گذشت، مصالحه و اجتناب با میزان رضایت‌مندی کارکنان در دانشگاه رازی- کرمانشاه رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق (کالین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳) نشان داد که بین سبک‌های تعارض اجتنابی با رضایت شغلی رابطه‌ی منفی معنادار وجود دارد و بین سبک همکاری با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد (ژروم<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). به این نتیجه دست یافت که بین سبک‌های مدیریت تعارض با رضایت‌مندی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۹). از طرفی تحقیقات نشان داده که افراد ناشنوا به دلیل معلولیت‌شان دچار نگرانی‌هایی در زمینه اجتماعی، فرهنگی هستند که اگر به آنها رسیدگی و توجه کافی نشود حتی به مشکل روانی و بروز تعارض نیز دچار خواهند شد. از این‌رو مربیان این ورزشکاران باید در انتخاب سبک رهبری‌شان به این مهم توجه ویژه داشته باشند (اسمعیلی، سلگی و امیرتاش، ۱۳۹۴).

مربیگری در ورزش‌های ناشنوایان به‌واسطه محدودیت‌های شنیداری این ورزشکاران دشواری‌های خاص خود را دارد زیرا در انتقال مفاهیم و آموزش‌ها، مربیان با چالش برقراری ارتباط مناسب و انتقال صحیح مفاهیم آموزشی مواجه هستند بنابراین ممکن است در بحث مدیریت و انتقال مسائل فنی و تاکتیکی تعارضاتی بین اعضای تیم به‌وجود آید و منجر به کاهش رضایت‌مندی ورزشکاران و در نتیجه با تأثیر منفی بر عملکرد ورزشکاران، منجر به عدم موفقیت گردد. از طرف دیگر، با توجه به تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی ممکن است دامنه استفاده از سبک‌های مدیریت تعارض مربیان با ورزشکاران ناشنوا متفاوت باشد. لذا با توجه به موارد ذکر شده و اهمیت موضوع در حوزه ورزش ناشنوایان، در این تحقیق محقق به دنبال آن است که بداند مربیان تیم‌های ملی ناشنوایان ایران از چه سبک‌هایی برای مواجهه با تعارضات به‌وجود آمده با ورزشکاران بیشتر استفاده می‌کنند؟ و اولویت ابعاد رضایت‌مندی و موفقیت ورزشکاران چه فاکتورهایی است؟ و نهایتاً ضمن ارائه مدل ارتباطی استراتژی‌های مدیریت تعارض با

رضایت‌مندی و موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران، مشخص نماید که کدام یک از سبک‌های مدیریت تعارض مریبان موجب رضایت بیشتر ورزشکاران و دستیابی به موفقیت بیشتر آنها می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش پژوهش

تحقیق حاضر از نظر هدف توصیفی همبستگی از نوع تحقیقات پیمایشی و به لحاظ نتیجه کاربردی است. در این تحقیق گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه و به صورت میدانی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه ورزشکاران تیم‌های ملی فدراسیون ورزش‌های ناشنوایان ایران به تعداد ۲۲۰ ورزشکار تشکیل دادند که نمونه آماری پژوهش به صورت هدفمند، کلیه ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران در رشته‌های کشتی آزاد و فرنگی، کاراته، تکواندو، شنا، تیراندازی، جودو، والیبال ساحلی، فوتبال، بسکتبال والیبال اعزامی به مسابقات برون مرزی به تعداد ۱۵۰ ورزشکار تشکیل داده‌اند. در این پژوهش از ۳ پرسش‌نامه برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سبک‌های مدیریت تعارض مریبان، رضایت‌مندی ورزشکاران و موفقیت ورزشکاران استفاده شد. پرسشنامه مدیریت تعارض توسط رایبیز (۱۹۹۸) که شامل ۳۰ سؤال است. این ابزار سه بُعد استراتژی عدم مقابله (اجتناب و سازش) ۱۲ سؤال، استراتژی راه‌حل‌گرایی (همکاران و مصالحه) ۷ سؤال و استراتژی کنترل ۱۱ سؤال را مورد سنجش قرار داده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۷ ارزشی لیکرت است طراحی شده است. گزینه هرگز امتیاز (۷)، خیلی به ندرت امتیاز (۶)، به ندرت امتیاز (۵)، بعضی اوقات امتیاز (۴)، غالباً امتیاز (۳)، به‌طور مکرر امتیاز (۲)، همیشه امتیاز (۱) به خود اختصاص می‌دهد. برای تبیین روایی پرسشنامه مدیریت تعارض رایبیز میرزایی در سال ۱۳۸۱ از روش همسانی درونی استفاده کرد. ترابی و همکاران (۱۳۸۲) در تحقیق خود پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آزمون کرونباخ ۰/۸۶٪ تعیین کرده‌اند. پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکاران که توسط ریمر و چلادورای در سال ۱۹۹۸ میلادی تهیه شده است و شامل ۱۴ سؤال می‌باشد که میزان رضایت‌مندی ورزشکاران را در ۴ بُعد از دیدگاه ورزشکار اندازه‌گیری می‌کند. گزینه‌های پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار نیز دارای یک سیستم هفت ارزشی لیکرت (امتیاز ۱، اصلاً رضایت ندارم و امتیاز ۷، کاملاً رضایت دارم) است. ورزشکار با توجه به میزان رضایت خود می‌تواند یکی از نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷ را انتخاب کند. ثبات درونی این پرسشنامه توسط فلاح با استفاده از آلفای کرونباخ  $r=0/88$  برآورد شد. همچنین خلیج (۲۰۱۱) ثبات درونی این ابزار را  $r=0/78$  گزارش کرده است. پرسشنامه موفقیت ورزشی (اس اس اس) که موسوی و واعظ‌موسوی در سال ۱۳۹۴ طراحی و هنجاریابی کردند. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۹ سؤال است که مؤلفه‌های اجرای روان، توجه، تکنیک، حساسیت به خطا، تعهد و پیشرفت را می‌سنجد. همچنین سؤالات این پرسشنامه، بر روی یک مقیاس پنج درجه‌ای

لیکرت نمره‌گذاری می‌شوند. در این پرسشنامه بالاترین نمره‌ای که فرد می‌تواند اخذ نماید برابر ۱۷۴ و پایین‌ترین نمره ۲۹ می‌باشد. اخذ نمره نزدیک به ۱۷۴ نشان دهنده موفقیت ورزشی بالا و اخذ نمره نزدیک به ۲۹ نشان دهنده موفقیت ورزشی پایین می‌باشد. نمره هر یک از خرده مقیاس‌ها نیز با جمع امتیاز سؤالات هر یک از خرده مقیاس‌ها صورت می‌گیرد. موسوی و همکاران (۱۳۹۳) ویژگی‌های روان‌سنجی آن را بررسی نمودند. آنها برای بررسی پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ را برای مؤلفه اجرای روان ۰/۸۹، توجه ۰/۸۸، تکنیک ۰/۸۹، حساسیت به خطا ۰/۸۸، تعهد ۰/۸۹، پیشرفت ۰/۸۹ و ضریب آلفای کل پرسشنامه را ۰/۸۹ برآورد نمودند. همچنین روایی محتوایی این پرسشنامه توسط صاحب‌نظران رشته تربیت‌بدنی تأیید شد و روایی سازه‌ای نیز شش عامل مذکور را تأیید کردند. در این تحقیق پس از مشخص شدن نمونه تحقیق، محقق برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های مورد نیاز، ابتدا پس از کسب مجوزهای لازم به سرپرستان تیم‌های ملی ناشنویان مراجعه و سپس هدف تحقیق را برای آن‌ها توضیح و با کسب اجازه از آن‌ها، با استفاده از مترجم زبان اشاره از ورزشکاران تیم‌ها خواسته شد که پرسشنامه‌های مربوطه را با دقت تکمیل نمایند و تا حد امکان پرسشی را بی‌جواب نگذارند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش توصیفی از روش‌های آماری مانند میانگین، فراوانی، درصد فراوانی، انحراف استاندارد، استفاده شد. همچنین در بخش آمار استنباطی برای اولویت‌بندی و تعیین سبک‌های غالب از آزمون فریدمن و برای آزمون فرضیه‌ها و تعیین ارتباط بین متغیرها و میزان تأثیر هر شاخص و متغیر بر سایر متغیرها ضمن محاسبه ضریب همبستگی پیرسون در نرم‌افزار اس پی اس<sup>۱</sup> از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس و ضریب معناداری (Z) و ضریب تأثیر (t) نرم افزار اسمارت پی.ال.اس<sup>۲</sup> نیز استفاده شد. همچنین جهت طراحی و برازش مدل ارتباطی از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس استفاده شد و سطح معناداری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. این تکنیک امکان بررسی روابط متغیرهای پنهان و سنج‌ها (متغیرهای قابل مشاهده) را به صورت همزمان فراهم می‌کند. همچنین، این تکنیک دارای قدرت پیش‌بینی مناسب است و زمانی که تعداد زیادی سازه یا شاخص در مدل وجود داشته باشد، می‌تواند به خوبی مدل را برازش کند (داوری و رضازاده، ۲۰۱۳). در این تحقیق، محقق با توجه به محدودیت‌های مربوط به برقراری ارتباط با ورزشکاران، با بهره‌مندی از مترجم زبان اشاره سعی در رفع محدودیت و برقراری ارتباط مناسب با ورزشکاران در راستای توجیه آنان در پاسخگویی دقیق به سؤالات پرسشنامه‌های تحقیق نموده است.

## یافته‌های تحقیق

در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های آماری به توصیف و تلیخیص ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد نمونه در تحقیق شامل سن، جنسیت، سطح تحصیلات و رشته ورزشی ورزشکاران پرداخته شده است. با توجه به جدول (۱) ضمن مشاهده تعداد افراد مجرد و متأهل از بین افراد نمونه، مشاهده می‌شود که بیشتر افراد دارای مدرک دیپلم و پایین‌تر هستند و اکثریت آنها در رده سنی ۳۰-۲۶ سال قرار دارند.

جدول ۱: درصد و توزیع فراوانی (رده سنی، میزان تحصیلات و وضعیت تأهل) آزمودنی‌ها

درصد	فراوانی	وضعیت تأهل	درصد	فراوانی	میزان تحصیلات	درصد	فراوانی	رده سنی
۶۴/۶۶	۹۷	مجرد	۳۸/۶۶	۵۸	دیپلم و پایین‌تر	۱۹/۴	۲۹	۲۰ و پایین‌تر
			۲۷/۳۳	۴۱	فوق دیپلم	۲۰	۳۰	۲۱-۲۵
۳۵/۳۳	۵۳	متأهل	۲۸/۶۶	۴۳	لیسانس	۴۶	۶۹	۲۶-۳۰
			۵/۳۳	۸	فوق لیسانس و بالا	۱۴/۶	۲۲	۳۱ به بالا
۱۰۰	۱۵۰	جمع کل	۱۰۰	۱۵۰	جمع کل	۱۰۰	۱۵۰	جمع کل

### توصیف سبک‌های مدیریت تعارض

سبک‌های مدیریت تعارض مریبان شامل سبک‌های عدم مقابله، راه‌حل‌گرایی و کنترل در جدول شماره (۲) توصیف و مقایسه شده است. اطلاعات حاصل از جدول نشان می‌دهد که از نظر ورزشکاران، مریبان تیم‌های ملی ناشنوایان جهت مدیریت تعارضات بیشتر از سبک عدم مقابله استفاده می‌کنند و سبک کنترل از نظر استفاده توسط مریبان در رده آخر قرار دارد.

جدول ۲: بررسی وضعیت مؤلفه‌های مدیریت تعارض

متغیرهای تحقیق	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
استراتژی عدم مقابله	۴۸/۸۵	۹/۷۷	۱۱/۰۰	۹۹/۰۰
استراتژی راه‌حل‌گرایی	۳۶/۴۶	۷/۷۸	۱۱/۰۰	۵۷/۰۰
استراتژی کنترل	۲۷/۱۲	۶/۴۹	۷/۰۰	۴۵/۰۰
مدیریت تعارض کلی	۱۱۲/۴۳	۱۸/۵۴	۲۹/۰۰	۱۷۴/۰۰

### توصیف ابعاد رضایتمندی ورزشکاران

رضایتمندی ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران، در چهار بُعد رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از تعامل شخصی، رضایت از آموزش و تمرین و رضایت از عملکرد فردی، توصیف و مقایسه شده است. با توجه به اطلاعات جدول (۳) می‌توان گفت که از میان ابعاد رضایتمندی ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران، بُعد رضایت از عملکرد فردی دارای بالاترین میانگین و بُعد رضایت از عملکرد تیمی دارای کمترین میانگین است. از طرفی با توجه به نمره میانگین به دست آمده می‌توان بیان کرد که رضایت کلی ورزشکاران در حد مطلوبی قرار دارد.

جدول ۳: توصیف ابعاد رضایتمندی ورزشکاران

ابعاد رضایتمندی	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت از عملکرد تیمی	۳/۱۸	۷	۵/۰۹	۱
رضایت از تعامل شخصی	۳/۴۴	۷	۵/۲۲	۰/۷۷
رضایت از آموزش و تمرین	۳/۴۰	۷	۵/۲۰	۰/۸۱
رضایت از عملکرد فردی	۳/۸۸	۷	۵/۴۴	۰/۴۸
رضایت کلی	۳/۴۷	۷	۵/۲۳	۰/۶۸۸

### توصیف ابعاد موفقیت ورزشکاران

موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران در شش بُعد اجرای روان، توجه، تکنیک، حساسیت به خطا، تعهد و پیشرفت، توصیف و مقایسه شده است. با توجه به اطلاعات جدول (۴) می‌توان گفت که از میان ابعاد موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران، به ترتیب ابعاد تعهد (۵/۱۰) و تکنیک (۵/۰۰) دارای بالاترین میانگین و بُعد پیشرفت (۴/۲۹) دارای کمترین میانگین است. به بیان دیگر، از دیدگاه ورزشکاران، مریبان جهت رسیدن به موفقیت بیشتر به ابعاد تعهد و تکنیک ورزشکاران اهمیت می‌دهند. در حالی که بُعد پیشرفت در اولویت آخر قرار گرفته است.

جدول ۴: توصیف ابعاد موفقیت ورزشکاران

ابعاد موفقیت	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
اجرای روان	۳/۹۱	۶	۴/۷۰	۰/۴۸
توجه	۴/۲۵	۶	۴/۷۷	۰/۷۱
تکنیک	۴/۳۰	۶	۵/۰۰	۰/۸۱

انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	ابعاد موفقیت
۰/۴۸	۴/۵۱	۶	۳/۵۰	حساسیت به خطا
۰/۶۴	۵/۱۰	۶	۴/۹۰	تعهد
۰/۴۱	۴/۲۹	۶	۳/۶۰	پیشرفت
۰/۶۵۸	۴/۷۲	۶	۴/۰۷	موفقیت کلی

### بررسی برازش مدل مفهومی

در این قسمت برازش مدل مفهومی با بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی بررسی می‌گردد.

### بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری

در این قسمت با بررسی پایایی شاخص (ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۱</sup>)، روایی همگرا<sup>۲</sup> (ضرایب AVE<sup>۳</sup>) و روایی واگرا<sup>۴</sup> (به روش فورنل و لارکر) برازش مدل اندازه‌گیری بررسی می‌گردد.

با توجه به مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ (۰/۷) و پایایی ترکیبی (۰/۷) و برای AVE (۰/۵) و با مشاهده نتایج جدول شماره (۵) تمامی این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی است. بنابراین می‌توان متناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرایی پژوهش را تأیید نمود.

جدول ۵: بررسی پایایی شاخص و روایی همگرا

متغیرهای تحقیق Variables	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha>0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (Alpha>0.7)
سبک‌های مدیریت تعارض	۰.۸۰	۰.۷۴	۰.۹۲
رضایتمندی ورزشکاران	۰.۷۱	۰.۹۳	۰.۹۴
موفقیت ورزشکاران	۰.۷۶	۰.۹۴	۰.۹۶
توجه	۰.۵۳	۰.۷۸	۰.۸۵
سبک عدم مقبله	۰.۵۴	۰.۷۶	۰.۷۴
سبک کنترل	۰.۵۹	۰.۸۸	۰.۹۰
آموزش و تمرین	۰.۷۹	۰.۸۶	۰.۹۱
تعهد	۰.۵۳	۰.۷۰	۰.۸۱
پیشرفت	۰.۵۴	۰.۷۲	۰.۸۲
رضایت از عملکرد فردی	۰.۷۳	۰.۸۲	۰.۸۹
رضایت از عملکرد نیمه	۰.۶۶	۰.۷۵	۰.۸۵
اجرای روان	۰.۵۲	۰.۷۷	۰.۸۴
تعامل شخصی	۰.۷۲	۰.۹۰	۰.۹۲
تکنیک	۰.۵۹	۰.۷۷	۰.۸۵
حساسیت به خطا	۰.۵۴	۰.۷۸	۰.۸۵
سبک راه حل‌گرایی	۰.۵۳	۰.۷۳	۰.۷۴

1. Composite Reliability
2. Convergent Validity
3. Average Variance Extracted (AVE)
4. Discriminant Validity

با توجه به نتایج جدول شماره (۶) برگرفته از روش فورنل ولارکر (۱۹۸۱) مقدار جذر AVE متغیرهای مرتبه اول پژوهش حاضر از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است. که این امر روایی واگرایی مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

جدول ۶: بررسی روایی واگرا

سازمه‌ها	توجه	عدم مقابله	کنترل	آموزش و تمرین	تعهد	پیشرفت	رضایت از عملکرد فردی	رضایت از عملکرد تیمی	اجرای روان	تعامل شخصی	تکنیک	حساسیت به خطا	راه‌حل‌گرایی
توجه	۰/۸۸۹												
عدم مقابله	۰/۱۰۷	۰/۷۵۵											
کنترل	۰/۰۵۰	۰/۷۴۴	۰/۸۵۰										
آموزش و تمرین	۰/۱۸۶	۰/۰۹۳	۰/۱۷۹	۰/۸۷۹									
تعهد	۰/۷۹۹	۰/۱۱۱	۰/۰۴۸	۰/۱۷۰	۰/۸۰۱								
پیشرفت	۰/۶۰۵	۰/۰۸۹	۰/۰۸۰	۰/۱۷۳	۰/۵۸۷	۰/۷۳۵							
رضایت از عملکرد فردی	۰/۱۴۸	۰/۰۷۳	۰/۰۸۳	۰/۶۰۳	۰/۱۴۴	۰/۰۱۹	۰/۸۵۸						
رضایت از عملکرد تیمی	۰/۲۱۶	۰/۰۵۳	۰/۰۰۶	۰/۵۶۳	۰/۲۲	۰/۱۵۵	۰/۵۴۰	۰/۸۱۶					
اجرای روان	۰/۷۹۶	۰/۰۵۲	۰/۰۱۲	۰/۱۴۷	۰/۷۸۶	۰/۶۵۴	۰/۰۹۸	۰/۱۸۸	۰/۷۹۸				
تعامل شخصی	۰/۱۷۵	۰/۰۶۸	۰/۱۶۸	۰/۸۴۵	۰/۱۶۷	۰/۱۷۸	۰/۵۷۵	۰/۶۱۵	۰/۱۴۷	۰/۸۴۹			
تکنیک	۰/۸۳۰	۰/۰۶۴	۰/۰۳۱	۰/۰۳۸	۰/۷۶۷	۰/۵۵۳	۰/۰۴۱	۰/۱۷۳	۰/۷۵۶	۰/۰۵۱	۰/۸۸۶		
حساسیت به خطا	۰/۸۶۱	۰/۰۱۷	۰/۰۰۴	۰/۱۹۵	۰/۷۸۰	۰/۴۸۵	۰/۱۳۵	۰/۲۱۵	۰/۷۶۴	۰/۱۵۸	۰/۷۴۱	۰/۸۷۸	
راه‌حل‌گرایی	۰/۰۳۱	۰/۶۲	۰/۸۱۰	۰/۱۲۸	۰/۰۲۰	۰/۰۱۹	۰/۱۰۶	۰/۰۵۹	۰/۰۹	۰/۱۷۶	۰/۰۱۴	۰/۰۳۲	۰/۵۸۲

### بررسی برازش مدل‌های ساختاری

در این قسمت با بررسی مقدار ضرایب معناداری  $Z^1$  معیار  $R^2$ ، معیار اندازه‌گیری تأثیر ( $f^2$ ) و معیار  $Q^2$  برازش مدل ساختاری بررسی می‌گردد. مشاهده نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد، که در بخش معناداری  $Z$  به جز عدم ارتباط بین سبک‌های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران، ارتباط و معنادار بودن تمامی سؤالات و روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در جدول مشخص شده است مقدار  $R^2$  متغیرهای رضایت‌مندی و موفقیت ورزشکاران، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی و پیشرفت بالاتر از  $۰/۳۳$  بوده و سایر متغیرها نیز بالاتر از  $۰/۶۷$  است که برازش قوی مدل ساختاری را نشان می‌دهد. همچنین بررسی مقدار  $Q^2$  مربوط به اکثر سازه‌ها نیز از  $۰/۳۵$  بیشتر می‌باشد که برازش قوی مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

1. t-values  
2. R-squares  
3. Ston-Geisser criterion



جدول ۷: بررسی برازش مدل ساختاری

روابط متغیرها و شاخص‌ها	ضرایب معناداری Z (t>1.96)	متغیرهای تحقیق Variables	R2 مقدار (۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷)	اندازه تأثیر f2 (۰/۰۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵)
سبک‌های مدیریت تعارض با رضایت‌مندی	۲/۸۱۳	سبک‌های مدیریت تعارض	---	---
رضایت‌مندی با موفقیت	۲/۷۲۲	رضایت‌مندی ورزشکاران	۰/۴۶	۰/۱۸
سبک‌های مدیریت تعارض با موفقیت	۱/۲۵۶	موفقیت ورزشکاران	۰/۴۴	۰/۱۷
موفقیت با توجه	۵۹/۹۲۵	توجه	۰/۸۸	۰/۴۸
مدیریت تعارض با عدم مقابله	۴۵/۳۳۷	سبک عدم مقابله	۰/۷۸	۰/۴۰
مدیریت تعارض با سبک کنترل	۱۳۴/۱۳۶	سبک کنترل	۰/۹۶	۰/۵۲
رضایت‌مندی با آموزش و تمرین	۶۰/۹۹۶	آموزش و تمرین	۰/۸۲	۰/۶۴
موفقیت با تعهد	۲۳/۲۹۲	تعهد	۰/۸۰	۰/۴۰
موفقیت با پیشرفت	۱۰/۹۰۸	پیشرفت	۰/۵۰	۰/۲۵
رضایت‌مندی با رضایت از عملکرد فردی	۱۵/۹۶۲	رضایت از عملکرد فردی	۰/۵۸	۰/۴۳
رضایت‌مندی با رضایت از عملکرد تیمی	۲۲/۲۷۸	رضایت از عملکرد تیمی	۰/۵۷	۰/۴۰
موفقیت با اجرای روان	۳۴/۱۴۴	اجرای روان	۰/۸۲	۰/۴۲
رضایت‌مندی با تعامل شخصی	۱۲۱/۴۴۱	تعامل شخصی	۰/۸۷	۰/۶۲
موفقیت با تکنیک	۲۳/۶۶۵	تکنیک	۰/۷۸	۰/۴۵
موفقیت با حساسیت به خطا	۴۵/۰۹۳	حساسیت به خطا	۰/۸۰	۰/۴۴
مدیریت تعارض با سبک راه حل‌گرایی	۷۸/۴۱۸	سبک راه‌حل‌گرایی	۰/۷۶	۰/۳۲

### بررسی برازش مدل کلی

این قسمت شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری می‌باشد که با تأیید برازش آن، بررسی برازش مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی از شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> استفاده می‌شود که این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ که توسط وتزلز (۲۰۰۹) به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۳۹ در پژوهش حاضر، برازش کلی مدل قوی می‌باشد.

### ارتباط بین استراتژی‌های مدیریت تعارض و رضایت‌مندی ورزشکاران

با توجه به نتایج جدول (۸)، از آن‌جا که سطح معناداری به‌دست آمده بین سبک‌های مدیریت تعارض راه‌حل‌گرایی و عدم مقابله با رضایت‌مندی ورزشکاران بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است بین این سبک‌ها با رضایت‌مندی و ورزشکاران رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. همچنین از آن‌جا که سطح معناداری به‌دست آمده بین سبک مدیریت تعارض کنترل با رضایت‌مندی ورزشکاران کوچک‌تر از ۱/۹۶ است، بین سبک مدیریت تعارض کنترل با رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود ندارد. ضمن این‌که با توجه به سطح معناداری بالاتر از ۱/۹۶ بین سبک‌های مدیریت تعارض با رضایت‌مندی ورزشکاران، مشاهده می‌شود که بین سبک‌های مدیریت تعارض مریبان با رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. همچنین ضریب استاندارد مسیر نشان می‌دهد که سبک‌های مدیریت تعارض به میزان ۶۸ درصد بر رضایت‌مندی ورزشکاران تأثیرگذار است. با مشاهده ضرایب

1. Goodness of Fit (GOF)

استاندارد مسیرها مشاهده می‌شود که استراتژی‌های راه‌حل‌گرایی و عدم مقابله نیز به ترتیب به میزان ۴۶ درصد و ۳۲ درصد بر رضایت‌مندی ورزشکاران تأثیرگذار هستند. در ادامه ارتباط بین کلیه ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران با سبک‌های راه‌حل‌گرایی و عدم مقابله در جدول (۸) ارائه شده است.

جدول ۸: ارتباط بین استراتژی‌های مدیریت تعارض با رضایت‌مندی ورزشکاران

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
عدم ارتباط بین استراتژی راه حل گرایی و رضایت‌مندی ورزشکاران	۰/۴۶	۲/۶۴	رد فرضیه
عدم ارتباط بین استراتژی عدم مقابله و رضایت‌مندی ورزشکاران	۰/۳۲	۲/۷۸	رد فرضیه
عدم ارتباط بین استراتژی کنترل و رضایت‌مندی ورزشکاران	---	۰/۴۵	پذیرش فرضیه
عدم ارتباط بین سبک‌های مدیریت تعارض با رضایت‌مندی ورزشکاران	۰/۶۸	۲/۸۱	رد فرضیه

جدول ۹: ارتباط بین استراتژی‌های راه‌حل‌گرایی و عدم مقابله با ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران

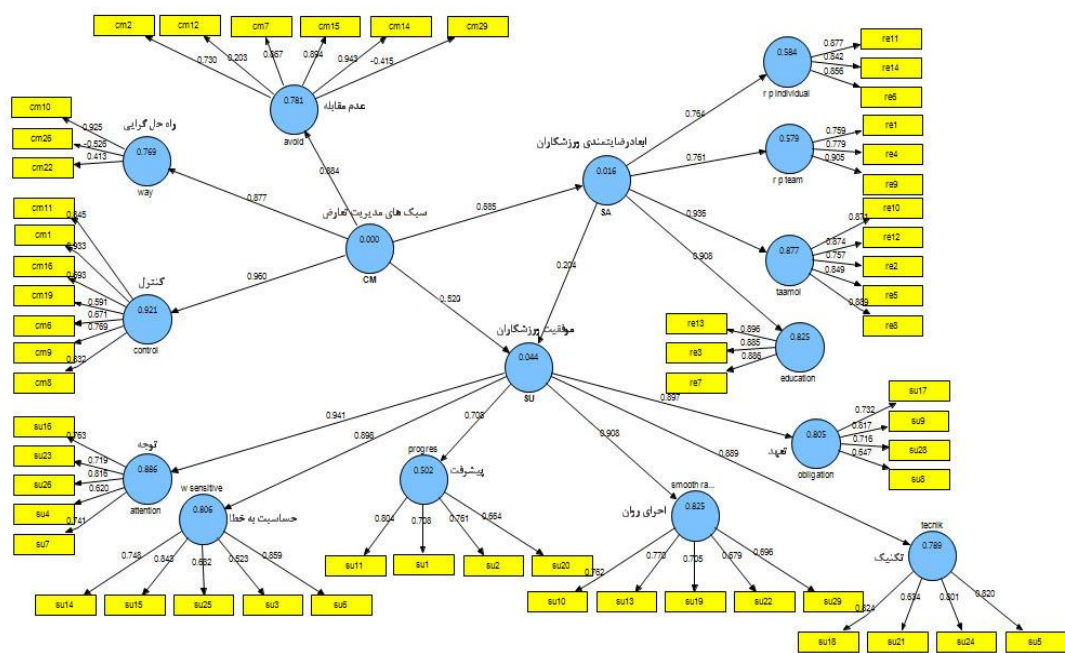
متغیر	آماره	رضایت از عملکرد تیمی	رضایت از تعامل شخصی	رضایت از آموزش و تمرین	رضایت از عملکرد فردی
استراتژی راه‌حل‌گرایی	ضریب همبستگی پیرسون	*۰/۱۹۳	*۰/۱۸۱	۰/۱۷۶	*۰/۱۰۴
	سطح معناداری	۰/۰۳۸	۰/۰۴۸	۰/۵۳	۰/۱۷۰
استراتژی عدم مقابله	تعداد	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰
	ضریب همبستگی پیرسون	*۰/۲۲۵	**۰/۲۷۳	**۰/۳۰۷	۰/۱۴۳
	سطح معناداری	۰/۰۱۹	۰/۰۰۶	۰/۰۰۲	۰/۰۹۴
تعداد	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰

### ارتباط بین استراتژی‌های مدیریت تعارض و موفقیت ورزشکاران

با توجه به نتایج جدول (۱۰)، از آن‌جا که فقط سطح معناداری به‌دست آمده بین سبک مدیریت تعارض راه‌حل‌گرایی با موفقیت ورزشکاران بزرگ‌تر از ۱/۹۶ است بنابراین بین این سبک با موفقیت ورزشکاران رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. اما از آن‌جا که سطح معناداری به‌دست آمده بین سبک‌های مدیریت تعارض عدم مقابله و کنترل با موفقیت ورزشکاران کوچک‌تر از ۱/۹۶ است بین این سبک‌ها با موفقیت ورزشکاران رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود ندارد. ضمن این‌که با توجه به سطح معناداری بالاتر از ۱/۹۶ بین سبک‌های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران، مشاهده می‌شود که بین سبک‌های مدیریت تعارض مریبان با موفقیت ورزشکاران رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. همچنین ضریب استاندارد مسیر نشان می‌دهد که سبک‌های مدیریت تعارض به میزان ۵۲ درصد بر موفقیت ورزشکاران تأثیرگذار است. با مشاهده ضرایب استاندارد مسیرها مشاهده می‌شود که استراتژی‌های راه‌حل‌گرایی نیز به میزان ۳۲ درصد بر موفقیت ورزشکاران تأثیرگذار است.

جدول ۱۰: ارتباط بین استراتژی‌های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
عدم ارتباط بین استراتژی راه‌حل‌گرایی و موفقیت ورزشکاران	۰/۳۲	۳/۴۴	رد فرضیه
عدم ارتباط بین استراتژی عدم مقابله و موفقیت ورزشکاران	---	۰/۲۵	پذیرش فرضیه
عدم ارتباط بین استراتژی کنترل و موفقیت ورزشکاران	---	۰/۳۵۲	پذیرش فرضیه
عدم ارتباط بین سبک‌های مدیریت تعارض با موفقیت ورزشکاران	۰/۶۸	۲/۰۰۳	رد فرضیه



شکل ۲: طرح مدل ارتباطی

### نتیجه گیری

یافته‌های این تحقیق نشان داد که از نظر ورزشکاران، مربیان تیم‌های ملی ناشنویان ایران جهت مدیریت تعارضات بیشتر از سبک عدم مقابله استفاده می‌کنند و سبک کنترل از نظر استفاده توسط مربیان در رده آخر قرار دارد که می‌توان این گونه استنباط کرد که مربیان تیم‌های ملی ناشنویان ایران هنگام مواجهه با تعارض با ورزشکاران بیشتر سعی بر اجتناب از تعارضات دارند و یا به ایجاد جوی صمیمی و دوستانه همراه با راستی و صداقت که لازمه‌ی آن مشارکت، هم‌فکری و همکاری است، در تیم خود تمایل دارند و برای این منظور سعی می‌کنند با مشارکت، هم‌فکری، همکاری و در نظر گرفتن منافع طرفین تعارض موجود را به بهترین نحو ممکن حل کنند و آن را از میان بردارند و شرایط برد-برد را ایجاد نمایند. این یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات داوودی و همکاران (۱۳۹۵) که در آن سبک‌های غالب مورد استفاده مربیان در جهت مدیریت تعارض از دیدگاه خود مربیان سبک عدم مقابله بوده است، کاملاً هم‌خوانی دارد. همچنین این یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیق حدادی و همکاران (۱۳۹۰) که سبک غالب مورد استفاده را سبک‌های مصالحه و تشریک مساعی دانسته‌اند و تحقیقات بوردن و همکاران (۲۰۲۰) قهرمانی و همکاران (۱۳۹۵) واستانلی و الگرت (۲۰۰۷) هم‌خوان بوده و با نتایج تحقیقات ممشلی و همکاران (۱۳۹۹) که ویژگی‌های شخصیتی دبیران تربیت بدنی را با سبک‌های مدیریت تعارض مورد پژوهش قرار داده بود و سبک کنترل بیشترین میانگین را دارا بود و همچنین نتایج تحقیقات عسگری و افشار (۱۳۹۳) و اکبری (۱۳۸۴) ناهم‌خوان می‌باشد که دلیل این ناهم‌خوانی را می‌توان تفاوت‌های فرهنگی جامعه هدف این تحقیقات دانست.

با توجه به یافته‌های تحقیق، از میان ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنویان ایران، بعد رضایت از عملکرد فردی دارای بالاترین میانگین و بعد رضایت از عملکرد تیمی دارای کمترین میانگین است. به بیان دیگر، ورزشکاران رضایت بیشتری از عملکرد فردی و تعامل شخصی با مربیان‌شان را دارند، در صورتی که رضایت از عملکرد تیمی در اولویت آخر قرار دارد. از طرفی با توجه به نمره میانگین به‌دست آمده، می‌توان بیان کرد که رضایت کلی ورزشکاران در حد خوبی قرار دارد. از آن‌جاکه بعد رضایت از عملکرد فردی، به رضایت ورزشکاران از عملکردشان برمی‌گردد، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ورزشکاران بیشترین رضایت را از عملکرد فردی و نتایج مسابقاتشان داشته‌اند، ضمن این‌که رضایت از تعامل شخصی نیز به‌عنوان دومین بعد رضایت ورزشکاران ناشنوا شناخته شد. این بعد از رضایت‌مندی که به رضایت ورزشکاران از تعامل و رفتار متقابل با مربیان‌شان برمی‌گردد، نشان می‌دهد

که این ورزشکاران بیشترین رضایت را بعد از عملکردشان، از رفتار متقابل با مربیان‌شان داشته‌اند. این نتایج با نتایج تحقیق اسمعیلی و همکاران (۱۳۹۴) تاحدودی هم‌خوان است که ورزشکاران بیشترین رضایت را از عملکرد فردی خود دارند ولی کمترین بعد را در بازی‌های المپیک ۲۰۱۳ ناشنوایان رضایت از آموزش و تمرین داشته است که با نتیجه این تحقیق ناهم‌خوان است. دلیل این ناهم‌خوانی را می‌توان نتایج و عملکرد ضعیف رشته‌های تیمی ناشنوایان در چند سال اخیر دانست. همچنین نتایج این تحقیق با تحقیق نصرتی (۱۳۹۶) که در آن نیز ورزشکاران بیشترین رضایت را از آموزش و تمرین داشته‌اند و همچنین با نتایج تحقیق عسگری (۱۳۹۱) که بین ورزشکاران شرکت‌کننده در لیگ والیبال تحقیق انجام شده و در آن ورزشکاران بیشترین رضایت را از آموزش و تمرین داشتند ناهم‌خوان بوده، دلیل این ناهم‌خوانی را می‌توان رضایت کم ورزشکاران لیگ والیبال به نسبت سطح رضایت بالای ورزشکاران ناشنوا از عوامل رضایت‌مندی دانست.

در ادامه نتایج تحقیق، از میان ابعاد موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران، به ترتیب ابعاد تعهد و تکنیک دارای بالاترین میانگین و بعد پیشرفت دارای کمترین میانگین است. دلیل این نتیجه را می‌توان این‌گونه استنباط کرد که از دیدگاه ورزشکاران، مربیان جهت رسیدن به موفقیت بیشتر به دنبال ایجاد تعهد بالا در ورزشکاران نسبت به عملکرد خود و آموزش و بهبود سطح کیفی و تکنیکی ورزشکاران اهمیت می‌دهند. ضمن این‌که مربیان اعتقاد بیشتری به این موضوع داشته‌اند که با ایجاد تعهد بالا در ورزشکاران و ارتقا سطح فنی آن‌ها می‌توان به پیشرفت و موفقیت دست یافت. نتایج این تحقیق تا حدود زیادی با نتایج تحقیق زردشتیان و همکاران (۱۳۹۴) و غفران عیار (۱۳۹۸) که به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی با موفقیت ورزشکاران شهرستان بابل پرداخته بود هم‌خوان بوده است و در این تحقیق نیز تعهد از میانگین بالاتری نسبت به سایر شاخص‌های موفقیت برخوردار بوده است. همچنین نتایج تحقیق با تحقیق بهمدی و همکاران (۱۳۹۸) که به بررسی ارتباط سرسختی با موفقیت ورزشکاران خراسان رضوی پرداخته بود، ناهم‌خوان می‌باشد. از دلایل این ناهم‌خوانی می‌توان به تفاوت‌های فرهنگی و ادراکی ورزشکاران هدف اشاره کرد.

در ادامه یافته‌های تحقیق و با توجه به نتایج، فقط بین استراتژی راه‌حل‌گرایی با رضایت‌مندی و موفقیت ورزشکاران ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین استراتژی عدم مقابله با رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. در صورتی که بین این استراتژی با موفقیت ورزشکاران ارتباط معناداری وجود ندارد. ضمن این‌که در بخش دیگر نتایج شاهد عدم ارتباط معنادار میان استراتژی کنترل با رضایت‌مندی و موفقیت ورزشکاران بودیم. نتایج این بخش از تحقیق را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که با توجه به ماهیت استراتژی راه‌حل‌گرایی که در آن مربیان با هم‌فکری و مشارکت ورزشکاران در حل تعارضات به دنبال ایجاد شرایط برد-برد هستند، رضایت ورزشکاران جلب خواهد شد. همچنین می‌توان این‌گونه اذعان داشت که مربیان تیم‌های ملی ناشنوایان ایران برای هدایت ورزشکاران به سوی کسب موفقیت در شرایط مواجهه با تعارضات، با استفاده از استراتژی راه‌حل‌گرایی که در آن شرایط رسیدن به اهداف مشترک و دوطرفه وجود دارد، بهتر می‌توانند ورزشکاران را به سمت موفقیت سوق دهند و در شرایط بروز تعارض با ورزشکاران باید بیشتر به دنبال دستیابی به یک راه‌حل مناسب به‌منظور حل و فصل تعارضات باشند. همچنین با استفاده از استراتژی عدم مقابله که مربیان در این شرایط از هرگونه برخورد با ورزشکاران اجتناب می‌ورزند، رضایت‌مندی ورزشکاران جلب خواهد شد اما نمی‌توان از این استراتژی در راستای موفقیت ورزشکاران استفاده نمود زیرا استفاده از این استراتژی زمانی توصیه می‌شود که اولویت مربیان صرفاً کسب رضایت ورزشکارانشان باشند. ضمن این‌که استفاده از استراتژی کنترل که در آن مربیان با امر و نهی و به صورت دستوری و یک طرفه به دنبال حل تعارض هستند نه تنها با ویژگی‌های جلب رضایت‌مندی ورزشکاران متناقض می‌باشد، بلکه در دستیابی به موفقیت ورزشکاران ناشنوا نیز کارساز نمی‌باشد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق گومز و همکاران (۲۰۱۶) که در تحقیق خود رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و توسعه عملکرد منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که در فرآیند مدیریت تعارض در سازمان، استفاده از سبک‌های همکاری، سازش و آشتی (عدم مقابله) موجب بهبود عملکرد و رقابت منابع انسانی بود و اجتناب از سبک عدم مقابله در مدیریت تعارض، عملکرد منابع انسانی را در سازمان کاهش می‌دهد، ناهم‌خوان است که از دلایل تناقض با نتایج تحقیق حاضر می‌توان به محیط غیرورزشی و جامعه آماری متفاوت اشاره کرد. سلیمانی (۱۳۹۴) در تحقیق خود با عنوان بررسی

رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با اثربخشی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان به این نتیجه رسید که بین سبک‌های مدیریت تعارض رقابت و همکاری با اثربخشی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد ولی بین استراتژی مدیریت تعارض اجتناب با اثربخشی کارکنان ارتباط معناداری وجود ندارد. تحقیقات هوشمند (۱۳۹۳) حاکی از وجود ارتباط مثبت و معنی‌دار بین سبک‌های همکاری و مصالحه و رضایت شغلی کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان و فناوری است. صافی و همکاران (۱۳۹۴) که در تحقیق خود با بررسی رابطه رضایت‌مندی با مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی کارمندان به این نتیجه رسیدند که تنها بین سبک مدیریت تعارض راه‌حل‌گرایی با رضایت‌مندی کارکنان ارتباط مثبت وجود داشت و بین سبک‌های عدم مقابله و کنترل با رضایت‌مندی کارکنان ارتباط معنادار وجود ندارد. نتایج تحقیق تراسون (۲۰۱۸) حاکی از وجود رابطه خطی مثبت بین مدیریت تعارض و رضایت شغلی کارکنان و بوده است. قلال احمد (۲۰۱۵) نشان داد که بین سبک‌های مدیریت تعارض با رضایت شغلی رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد. یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق ژروم (۲۰۱۵)، نصرتی (۱۳۹۶) و الزهرانی (۲۰۱۳) ناهمسو است. از دلایل احتمالی این ناهمسویی می‌توان به تفاوت جامعه‌ی آماری اشاره کرد.

در ادامه نتایج تحقیق بین رضایت‌مندی و موفقیت ورزشکاران ارتباط مثبت و معنادار مشاهده شد. همچنین با توجه به ضریب تأثیر ۰/۲۰ میزان تأثیر رضایت‌مندی بر موفقیت ورزشکاران ۲۰ درصد به‌دست آمده است. در تفسیر نتایج این بخش می‌توان به ماهیت رضایت‌مندی و نتایج و پیامدهای مثبت آن در جهت ایجاد انگیزه کسب موفقیت اشاره داشت که در اکثر تحقیقات مشاهده شده است در واقع وقتی ورزشکاران رضایت کافی را داشته باشند با شرایط مساعدتری به انجام تمرینات خود خواهد پرداخت و از انگیزه و روحیه بهتری برای نیل به موفقیت برخوردار خواهند بود. اسمعیلی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت‌مندی و عملکرد ورزشکاران در المپیک ۲۰۱۳ ناشنویان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج این بخش از تحقیق با اکثر تحقیقات گذشته هم‌خوان است و با نتایج تحقیق چلاک‌جو و مک میلین (۱۹۹۰) ناهم‌خوان بوده که علت ناهم‌خوانی را می‌توان این‌گونه بیان کرد که محققین در تحقیق فوق علت اصلی رضایت از عملکرد ورزشکاران فوتبالیست دانشجوی را داشتن اعتماد به نفس دانسته است.

در پایان و با توجه به نتایج این تحقیق به کمیته آموزش فدراسیون ناشنویان پیشنهاد می‌شود در کلاس‌های مربیگری، بحث‌های مدیریتی از جمله سبک‌های مدیریت تعارض را جزء سرفصل‌های آموزشی قرار دهند. همچنین با توجه به ارتباط مثبت و معنادار استراتژی راه‌حل‌گرایی با رضایت‌مندی و موفقیت ورزشکاران، پیشنهاد می‌شود مربیان استفاده از این استراتژی را جهت مدیریت بهتر تعارضات به کار گیرند تا با ایجاد شرایط بهتر در جهت اهداف تیم، ورزشکاران را هدایت و رهبری نمایند. ضمن این‌که استفاده از استراتژی کنترل با توجه به نتایج به‌دست آمده توصیه نمی‌شود. ضمن این‌که با توجه به ارتباط مثبت استراتژی عدم مقابله با رضایت‌مندی ورزشکاران، مربیان می‌توانند بسته به شرایط و میزان اهمیت تعارض بوجود آمده و نوع رشته ورزشی از خصوصیات این روش نیز در کنار استراتژی راه‌حل‌گرایی در تمرینات استفاده کنند.

همچنین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی، تفاوت بین فاکتورهای موفقیت میان ورزشکاران ناشنوا ایران با سایر ورزشکاران ناشنوا کشورهای موفق در زمینه ورزش ناشنویان، مورد بررسی قرار گیرد.

### نتیجه‌گیری کاربردی

با توجه به شرایط خاص برقراری ارتباط بین مربیان با ورزشکاران ناشنوا به دلیل محدودیت‌های شنیداری، عمدتاً مربیان در برقراری ارتباط با این ورزشکاران جهت انتقال آموزش‌های لازم دچار معضلاتی می‌شوند که در بسیاری از موارد این عدم برقراری ارتباط مناسب منجر به بروز تعارضات زیادی خواهد شد که عدم مدیریت صحیح تعارضات می‌تواند با ایجاد مشکلات عمده در درون تیم‌های ورزشی ضمن بروز ناراضی در ورزشکاران، منجر به عدم عملکرد مناسب ورزشکار و عدم دستیابی تیم به اهداف مورد نظر شود. نتایج این پژوهش با توجه به متغیرهای مورد نظر که از اصلی‌ترین فاکتورها در دستیابی به موفقیت در حوزه ورزش قهرمانی در جامعه هدف می‌گردد، می‌تواند به مربیان تیم‌های ملی ناشنویان ایران کمک کند تا در مواجهه با تعارضات احتمالی با

انتخاب سبک مدیریت تعارض مناسب و با مدیریت بهتر تعارضات به بهبود جو تیم و رضایتمندی بیشتر ورزشکاران و ایجاد شرایط مناسب‌تر جهت دسترسی به اهداف مورد نظر و کسب موفقیت تلاش کنند.

## منابع

- ادریسی، حسن؛ امیرحسینی، احسان، حمیدی، مهرزاد (۱۳۹۸). «طراحی مدل مشارکت ورزشکاران معلول تیم ملی: تحلیل عوامل وادارنده و بازدارنده». فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶(۴): ۱۱-۲۶.
- اسماعیلی، محمدرضا؛ سلگی، سعید؛ امیرتاش، عبدالرضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با رضایتمندی و عملکرد ورزشکاران ناشنوای تیم‌های ملی در مسابقات المپیک ۲۰۱۳ نانشوایان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- بازوند، کیومرث؛ کاشف، میرمحمد؛ اسمعیلی، محمدرضا (۱۳۹۲). «رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداری کل تربیت بدنی استان لرستان». نشریه مدیریت ورزشی، ۵(۴): ۱۲۵-۱۴۳.
- جنانی، حمید؛ تندنویس، فریدون؛ مظفری، امیراحمد (۱۳۹۲). «رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا و معاملات با استراتژی‌های مدیریت تعارض در بین مربیان لیگ‌های طرفدار فوتسال ایران». تحقیق در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۳(۵): ۴۷-۵۷.
- داوودی، زهرا؛ زارعی، علی (۱۳۹۵). رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض با خلاقیت و رضایت شغلی کادر فنی تیم‌های ملی فدراسیون ورزش ناشنوایان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران جنوب.
- رضایی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ جرعه‌نوش، رضا؛ محدث، فاطمه (۱۳۹۰). «مقایسه جنبه‌های اولویت رضایت ورزشکاران». المپیک ۱۹(۳): ۸.
- سرابندی، ملیحه؛ رضایی، زهره (۱۳۹۶). «ارتباط کمالگرایی ورزشی و انگیزه‌ی پیشرفت با موفقیت ورزشی»: مطالعه‌ی موردی ورزشکاران رشته کبدمی، «مطالعات روانشناسی ورزشی، ۶(۱۹): ۵۷-۶۸.
- سلیمانی. مجید (۱۳۹۴). «رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و تأثیر کارکنان در دفاتر ورزش و جوانان استان همدان». گرایش‌های جدید در مدیریت ورزشی، ۳(۹): ۸۳-۹۰.
- سهیلی، کیومرث؛ صیاززاده، ستار (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت تعارض و رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه رازی کرمانشاه». همایش علمی سالانه دانشگاه رازی.
- شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصرالله؛ گودرزی، محمود؛ منصف، علی (۱۳۹۵). «کاربرد مدل تحلیل مسیر در تبیین شاخص‌های مؤثر بر موفقیت ورزشی تیم‌های ایران در رویدادهای بین‌المللی». مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۵(۳): ۳.
- صابونچی، رضا؛ کیا، فرخ؛ کوثری فرد، سینا؛ کوثری فرد، فرید (۱۳۹۲). «مقایسه استراتژی‌های مقابله با اضطراب رقابتی در ورزشکاران رزمی با توجه به سطوح مختلف موفقیت آنان در مسابقات». فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱(۴): ۸۷.
- صافی، محمدحسین؛ محمدی، فریما؛ کلاهی، علی‌اصغر (۲۰۱۶). «رابطه رضایت شغلی با مدیریت تعارض و فرسودگی شغلی کارکنان». فصلنامه علمی پژوهشی سلامت اجتماعی، ۲(۴): ۲۶۶-۲۷۴.
- غفران عیار، غلامرضا؛ شهریاری‌پور، غلانعلی؛ چراغ بیرجندی، کاظم؛ عباسی کلاته، فهیمه (۱۳۹۸). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت با موفقیت ورزشی ورزشکاران شهرستان زابل». سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی.
- قاسمیانی، شبنم؛ پوررضا، ابوالقاسم؛ محمودی، محمود (۱۳۹۶). «بررسی سطح تعارضات و استراتژی‌های مدیریت تعارض در بین پرستاران بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران». مجله سلامت، ۱۱(۱): ۲۰-۳۰.
- قنبرپور نصرتی، امیر؛ سقر، عبدالقفار (۱۳۹۶). «مدل‌یابی اثر سبک‌های رهبری مربیان بر رضایتمندی ورزشکاران حاضر در لیگ برتر دو و میدانی ایران». پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۹(۴): ۱۰۷-۱۲۰.

- قهرمانی، امید؛ فلاحی، احمد؛ علی دوست قهفرخی، ابراهیم (۱۳۹۵). «مهارت‌های بنیادی ارتباط و سبک‌های مدیریت تعارض سازمانی: مطالعه کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه‌های شهر تهران». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶(۱۲): ۳۳-۴۱.
- محمدی، سردار؛ دولتی، مسعود (۱۳۹۵). «رابطه سبک رهبری و منابع قدرت مربیان با رضایتمندی بازیکنان والیبال». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶(۱۱): ۱-۱۰.
- مظفری، امیراحمد؛ روحی، حمیدرضا؛ ساعت‌چیان، وحید؛ کلانی، امین (۱۳۹۱). «ارتباط بین راهبردهای مدیریت تعارض و هوش هیجانی مربیان تیم‌های ورزشی استان آذربایجان شرقی». نشریه مدیریت ورزشی، ۴(۱۳): ۹۹-۱۱۳.
- واعظ موسوی، سیدمحمدکاظم؛ موسوی، سیده افروز (۱۳۹۴). «عوامل مؤثر در موفقیت ورزشی مبتنی بر نظریه‌ها و مدل‌های مرتبط». مطالعات روانشناسی ورزشی، ۳(۱۰): ۲۵-۵۰.
- Alzahrani M. (2013). "A Comparative Study of the Relationships between Conflict Management Styles and Job Satisfaction", Organizational Commitment, and Propensity to Leave the Job among Saudi and American Universities 'Faculty Members. Dissertation.
- Davis, L; Jowett, S; Tafvelin, S. (2019). "Communication Strategies: The Fuel for Quality Coach-Athlete Relationships and Athlete Satisfaction". *Frontiers in Psychology*, 10(2156).
- Galal, K. (2015). "The Relationships between Conflict Management Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Workers in Public and Private Sectors". *Universal Journal of Psychology*. 3: 41-50.
- Hanson B. (2019). *Coaching Consultant & Director of Athlete Assessments 4x Olympian*.
- Kalyn, D. L. (2013). *Conflict, styles of conflict resolution, stress and job satisfaction amongst veterinary healthcare workers in clinical settings. An International Perspective on Teaching and Learning*. 1- 440.
- Kim, Ej; Yamaguchi, A; Kim, M-S; Miyahara, A. (2015). "Effects of taking conflict personally on conflict management styles across cultures". *Personality and Individual Differences*. 72: 143-9.
- Laios, A; Tzetzis, G. (2005). "Styles of Managing Team Conflict in Professional Sports: The Case of Greece". *Management Research News*. 28: 36-54.
- Martens, R. (2006). *Coaches guide to sport psychology*, Bamdad Kitab.
- Maura Fernandez, M. (2017). "What Is the Relationship Between Conflict Management and Employee Empowerment?", A Message Design Logic Perspective and its Importance for Managers and Supervisors.
- Nowruz Seyed Hosseini, R; Kooze Chian, H; Honari, H; Hosseini, I (1392). "The relationship between coaching leadership styles and the satisfaction of Iran's elite judokas". *Sport Management*. 17(0): 173-90.
- Springs, MJ. (2015). *Examining Organizational Conflict Management Style Climate: Moderator of Job Satisfaction and Intent to Leave a Management Consulting Organization: Northcentral University*.
- Terason, S. (2018). "The Effect of Conflict Management in Thai Public-Sector Sport Organizations on Employee Job Satisfaction and Perceived Organizational Performance". *Academy of Strategic Management Journal*. 17 (1).
- Wachsmuth, S; Jowett, S; Harwood, C. (2018). "On understanding the nature of interpersonal conflict between coaches and athletes". *Journal of Sports Sciences*. 36: 1-8.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

سلگی، سعید؛ اشرف‌گنجوی، فریده؛ زارعی، علی؛ منوچهری، جاسم (۱۴۰۲). «تبیین مدل ارتباطی سبک‌های مدیریت تعارض با رضایتمندی و موفقیت ورزشکاران تیم‌های ملی ناشنوایان ایران». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۳ (۲۶): ۱۱۳-۹۹.