

The Role of Material Reward in the Level of Satisfaction among Football Referees in Jordan

دور المكافأة المادية في مدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن

Saddam Amara^{1*}, Qusai Al-Shamayleh¹.

¹The University of Jordan, Amman, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 03 Feb 2022

Accepted 09 May 2022

Published 01 Jan 2024

*Corresponding author:

The University of Jordan, Amman, Jordan.

Email: saddam.amara.tel@gmail.com.

Abstract

This study aimed to identify the role of material rewards in the satisfaction of football referees in the Jordanian Federation and to identify differences in levels of financial reward and satisfaction from the referees' perspectives. The researchers used a descriptive approach to address the study's questions. The total number of referees in the Jordanian Federation was 260. The study sample consisted of 71 referees, chosen through purposive sampling, representing 28% of the study population. The researchers used a questionnaire as a data collection tool, and the collected data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of the study showed no significant differences related to the following variables: scientific qualification, referee degree, referee classification, and referee experience. The researchers recommend that the authorities concerned adopt and use the results of this study to promote and develop the current status of referees.

Keywords: Football Referee, Material Reward, Satisfaction.

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المكافأة المادية ورضا حكام كرة القدم في الاتحاد الأردني والتعرف على الفروق في مستوى المكافأة المالية ورضا حكام كرة القدم في الاتحاد الأردني من وجهة نظرهم. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة أسئلة الدراسة. وبلغ عدد الحكام في الاتحاد الأردني (٢٦٠) حكماً. تكونت عينة الدراسة من (٧١) محكماً تم اختيارهم بطريقة العينة القصدية بما يمثل (٢٨٪) من حجم مجتمع الدراسة. استخدم الباحثون الاستبانة كأداة لجمع المعلومات والبيانات، وبعد جمع البيانات تم تحليلها بواسطة الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وأظهرت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرات التالية (المؤهل العلمي، درجة المحكم، تصنيف المحكم، خبرة المحكم). ويوصي الباحثون بضرورة اعتماد نتائج الدراسة الحالية واستخدامها من قبل الجهات المعنية لتعزيز وتطوير الوضع الراهن.

الكلمات المفتاحية: حكم كرة القدم، المكافأة المادية، والرضا.

١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر التي تتمدد عليها المنظمات في تنفيذ أنشطتها، وبرامجها وتحقيق أهدافها، ولا تزال إدارة المنظمات تبحث كيف تجعل هذا العنصر الإنساني يقدم أفضل ما لديه لصالح المنظمة، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمات نحو النمو والتطور وزيادة الإنتاجية وتحقيق الأرباح، أو تقديم الخدمات بكفاءة حيث إن أفضل استغلال لعناصر الإنتاج أو المدخلات يعتمد بصورة أساسية على العنصر البشري، أو العاملين في المنظمة. (النمري، ٢٠١٣)

إن المقدرة وحدها غير كافية لكي يعمل الموظف بأقصى كفاءة ممكنة إذا لم يكن هنالك دوافع يدفعه للعمل، - حيث إن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين أساسيين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي للفرد والقدرات التي ينميها التعليم والتدريب، أما الرغبة في العمل فتتمثل في التحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المنظمة، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه. (مرعي، ٢٠٠٥).

تحرص كافة المنظمات على القيام بأعمالها ونشاطاتها المختلفة بمستوى عالي من الكفاءة والفعالية، ويمثل الموظف الذي يخضع لتقويم الأداء الوظيفي أحد أهم المتغيرات الأساسية على هذه الكفاءة، وتعد عملية تقييم الأداء الوظيفي للعاملين هي عملية مهمة ومعقدة، وتعد من أهم العمليات الإدارية التي يتعدى تأثيرها نطاق الأفراد موضع التقييم لتشمل جميع أعمال المنظمة. (عقيلي، ٢٠٠٩)

وان أساليب التحفيز متعددة ومتنوعة فيمكن أن تكون إيجابية أو سلبية، ويمكن أن تكون في شكل تحفيز مادي أو معنوي، إذا مرت أساليب التحفيز بمراحل متطورة وتبلورت بالصورة التي عليها الآن، فبدأت بالمرحلة التقليدية والتي تم التركيز فيها فقط على الحوافز المادية، ثم أعقبتها المرحلة التي نادت بها مدرسة العلاقات الإنسانية التي اهتمت بالحوافز المعنوية بجانب المادية، ثم جاءت المرحلة الحديثة التي تربط بين الحوافز المادية والمعنوية معا. (الدروبي، ٢٠٠٦)

وذكر (أبو شيخة، ٢٠٠٠) أن الأداء الوظيفي يحظى بأهمية مرموقة في العملية الإدارية، إذا يتم تحسين الأداء بتطبيق السياسات التحفيز والتعويض كوسيلة لدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط، وليجعلوا الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيههم بشكل مستمر، مما يدفع المرؤوسين للعمل بفعالية، فينعكس ذلك على أدائهم الوظيفي.

إذ يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، حيث يشكل الأداء الوظيفي أهمية أساسية للمنظمات المتعددة من خلال الاستغلال الأمثل لقواها ومواردها البشرية، لتصبح المنظمة قادرة على التطوير والتعامل الجيد مع كل المتغيرات التي تطرأ خلال إنجاز الأعمال. (السالم وصالح، ٢٠٠٢).

ويشير (القريوتي، ٢٠٠٦) لاهتمام علماء الاقتصاد والإدارة بدراسة حاجات ورغبات الفرد، ومدى الرضا الوظيفي الذي يوجه سلوكه نحو تحقيق أهداف المنظمة بفعالية، أن معاملة الفرد دون الاهتمام بالجانب النفسي وبيئة العمل المحيطة والحوافز (المادية والمعنوية) وأنظمتها المختلفة، وما تثيره هذه القضايا المعقدة من مشاكل وتحديات تنعكس سلباً على أداء العامل في إنجاز مهامه، ويضعف الرغبة لديه في تطوير أدائه.

١,١,١ الدراسات السابقة

وهدف دراسة القيصير (٢٠١٧) إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي مراكز اللياقة البدنية، وعلاقته ببعض المتغيرات: الجنس، والخبرة، ومستوى الدخل، ونمط الإشراف. وقد تكونت عينة الدراسة ١٦٠ مدرباً و ١٧٠ مدربة تم اختيارهم بالحصص الشامل (الطريقة العمدية): لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدمت الباحثة استبياناً تم بناؤه لقياس الرضا لدى المدربين وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي مراكز اللياقة البدنية كان منخفضاً، وأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ونمط الإشراف، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة، ونمط الإشراف.

وأجرى مالكية (٢٠١٣) دراسة هدفت التعرف الى الأنماط القيادية السائدة لدى مسؤولي دائرة حكام كرة القدم من وجهة نظر الحكام في الأردن تبعاً لمتغيرات الأتية (درجة الحكم، المستوى الأكاديمي، وتخصص الحكم) وتم استخدام استبانة كأداة لجمع البيانات مكونه من (٥٥) فقرة موزعة على ثلاث أنماط قيادية الديمقراطية والديكتاتورية و والمتساهل وتكونت عينية الدراسة من (١٥٠) حكم وأشارت النتائج أن مسؤولي دائرة الحكام يستخدمون القيادة الديمقراطية مع الحكام المبتدئين والخبرة القليلة ويستخدمون القيادة الديكتاتورية مع الحكام ذو الخبرة وحملة الشهادات العليا وأوصى الباحث باستخدام النمط القيادي الديمقراطي واستمرارية انتهاجه في إدارتهم لما له من دور مهم وفعال في تنمية روح العمل والتعاون بين الحكام.

وأجرى الجساسي (٢٠١١) دراسة هدفت التعرف الى أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين سواء بشكل إيجابي أو سلبي في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٠) رئيساً من رؤساء الأقسام والموظفين في المديريات المختلفة، وأشارت النتائج الى عدم فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق باتجاه أفراد الدراسة حول أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان باختلاف متغير العمر، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي.

وأجرى الدرابيع (٢٠٠٩) دراسة هدفت التعرف على أثر الحوافز على الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الرياضية في المدارس الخاصة في محافظة عمان عاصمة الأردن، ومعرفة فاعليتها، وأثرها على الأداء. وتكونت عينة الدراسة من (٣٥٦) معلماً ومعلمه، واستخدم الباحث الاستبانة لغرض جمع البيانات والمعلومات. وأظهرت نتائج الدراسة أن الحوافز المادية تلقي اهتمام متوسط بينما لاقت الحوافز المعنوية اهتمام كبير، ولقد لاقت الحوافز الفردية والجماعية اهتمام كبيراً لديهم، بينما لاقت الحوافز الدينية اهتماماً كبيراً جداً. كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة، الوظيفة لصالح مدير المدرسة ورئيس القسم، والخبرة لصالح فئة أكثر من ٢٥ سنة، والسن لصالح فئة أكثر من ٤٥ سنة، والحالة الاجتماعية لصالح المتزوج، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس.

وقام اونر وآخرون (٢٠٠٥) بدراسة أجريت على عينة قوامها (٣٢٥) من لاعبي ولاعبات المنتخبات الجامعية، والتي هدفت الى التعرف الى العلاقة بين رضا اللاعبين والخدمات التي يقدمها المدربون الرياضيون. وأشارت النتائج الى أن اللاعبين كانوا أكثر رضا من اللاعبين عن الخدمات التي يقدمها المدربون كما أن اللاعبين في رياضة الصف الثاني كانوا أقل رضا من لاعبي الصف الأول، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى المنافسة لم يكن له أي علاقة برضا اللاعبين عن الخدمات التي يقدموها المدربون.

وأجرى ميرتلر (٢٠٠٢) دراسة بعنوان الرضا الوظيفي وتصورات الحوافز لدى معلمين المدارس المتوسطة والثانوية في قبرص، واستخدم الباحث المقابلة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٧١٠) معلماً من معلمي مدارس المتوسطة والثانوية من اجل اختبار مستوى الرضا الوظيفي الكلي لدى هؤلاء المعلمين ومستوى الحافزية العام لديهم وأثر الحوافز المدرسية والغير مدرسية التي تساهم في مستوى الحافزية لدى هذه العينة من المعلمين، وقد تم أيضاً طرح أسئلة على المعلمين من اجل التعرف الى مستوى وأثر الحوافز على الأداء. وأشارت النتائج الى أن المعلمين في بداية ونهاية حياتهم المهنية كمعلمين قد سجلوا مستويات اعلى من الرضا الوظيفي. وأشار معظم أفراد عينة الدراسة انهم سيختارون وظيفية التدريس مرة أخرى إذا اتاحت لهم فرصة الاختيار، كما أشارت النتائج الى أن الحوافز المرتبطة بالأداء تنعكس إيجاباً على أداء المعلمين الذين يحصلون على هذه الحوافز.

وأجرى الرويلي (٢٠٠١) دراسة هدفت الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام التابعة لوزارات المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات لمنطقة الحدود الشمالية في السعودية، وكذلك التعرف على الاختلاف بينهم باختلاف المرحلة التعليمية وقد بلغت عينة الدراسة (١٦٧) مديراً ومديرة من مدارس التعليم العام. واستخدم الباحث الاستبانة لتحقيق أهداف الدراسة، وقد أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات المدارس بصفة عامة متوسطة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا بين مديري ومديرات مدارس التعليم العام في البعد الكلي وفي مجالي (ظروف العمل، وفرص النمو، والتقدم الوظيفي) وتعزي للمرحلة التعليمية، وذلك لصالح مديري ومديرات المرحلة الابتدائية.

وأجرى الركسن (١٩٩٦) دراسة هدفت الى معرفة مستوى الرضا وعدم الرضا الوظيفي لدى معلمين والمديرين في المدارس الثانوية، وقد بلغت عينة الدراسة (٦٤) فردا من الجنسين بواقع (٤) أفراد من كل مدرسة من مدارس لوس انجلس من ولاية كاليفورنيا الأمريكية، واستخدم الباحث استبانة كأداة للدراسة والمقابلات الشخصية والمكالمات الهاتفية. وتوصلت الدراسة الى أن المعلمين أفراد عينة الدراسة يرون أن العمل الذي يؤديه والإنجاز الذي يقومون به وشعورهم بالمسؤولية والتقدير يجعلهم يشعرون بالرضا الوظيفي، كما أكد مديرو المدارس أفراد عينة الدراسة نفس العوامل السابقة التي أدت الى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

من خلال خبرة الباحثان وعملهما كحكام كرة قدم في الاتحاد الأردني، ومحاورتهما مع العديد من الزملاء وأصحاب الاختصاص والاطلاع على الأدب النظري، لاحظا أن هناك عدم انتظام في دفع المكافأة المالية لمدة طويلة والضغط التي تنتج نتيجة عدم وجود المال من مشاكل نفسية وأسرية والعمل طوال الشهر ولفترات طويلة وعدم الراحة، مما يؤثر سلبا على مستوى الحكام وعلى أداء الحكم في الملعب بشكل خاص، مما دعا لعمل هذه الدراسة.

٢,١ أسئلة الدراسة

سعت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

١. ما مستوى دور المكافأة المادية في الرضا حكام كرة القدم في الأردن؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي للحكم؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن تعزى لمتغير درجة الحكم؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدور المكافأة المادية في رضا حكام كرة القدم في الأردن تعزى لمتغير تصنيف الحكم؟
٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن تعزى لمتغير عدد سنوات خبرة الحكم؟

٣. أهمية وأهداف الدراسة

٣,١ أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة:

١. وضع نتائج هذه الدراسة أمام الاتحاد الأردني لكرة القدم، والجهات المختصة للعمل على معالجة النقاط السلبية، وتعزيز النقاط الإيجابية.
٢. بيان الدور المهم التي تلعبه المكافأة المادية في استقرار الحكم من خلال النتائج وإعطاء مقترحات لألية اعتماد المكافآت المادية.

٣,٢ أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة للتعرف إلى:

١. دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن
٢. أثر الفروق في دور المكافأة المادية في الرضا لحكام كرة القدم في الأردن سنوات الخبرة؟

٤. مصطلحات الدراسة

الرضا الوظيفي

مجموعة من المشاعر الإيجابية التي تدفع الموظف لأداء عمله على أكمل وجه، وإعطاء أفضل النتائج إن كانت إيجابية، ويؤدي إلى التقاعس عن العمل إن كانت سلبية (Schermerhorn, 2004).

حكام كرة القدم

هم الأفراد الذين يقومون بإدارة المباريات واتخاذ القرارات والمشارك بها ومؤهلين بدنيا وفنيا للقيام بواجباتهم وهم يخضعون للوائح الاتحاد الأردني لكرة القدم ولهم رخصة مزاولة صادرة من الاتحاد المعني.

المكافأة المادية

هي الجائزة المالية التي يحصل عليها الحكم نتيجة قيامه بأدائه بكفاءة عالية ومميز خلال مباريات الموسم الرياضي من قبل الاتحاد الأردني لكرة القدم.

٥. محددات الدراسة

- المحدد البشري:حكام كرة القدم في الاتحاد الأردني لكرة القدم.
- المحدد الزمني: تم تنفيذ الدراسة من تاريخ ١-١٠-٢٠٢١ الى تاريخ ١٥-١٢-٢٠٢١.
- المحدد المكاني: مقر الاتحاد الأردني لكرة القدم في عمان وأماكن تدريبات الحكام في عمان واريد والزرقاء.

٦. الطريقة

٦,١ منهج الدراسة

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته وطبيعة الدراسة.

٦,٢ متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

١. المتغير المستقل: دور المكافأة المادية، درجة الحكم، تصنيف الحكم، المؤهل العلمي، الخبرة.
٢. المتغير التابع: مدى الرضا لدى حكام كرة القدم.

٦,٣ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من حكام كرة القدم العاملين في الاتحاد الأردني للموسم الكروي لعام ٢٠٢٢/٢٠٢١ والبالغ عددهم (٢٦٠) حكم.

٦,٤ عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (٧١) حكم وشملت هذه العينة نسبة (٢٨٪) من مجتمع الدراسة العاملين في الاتحاد الأردني لكرة القدم لموسم ٢٠٢٢/٢٠٢١، وتم اختيارهم بالطريقة العمدية. والجدول (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، ودرجة الحكم، وتصنيف الحكم، وعدد سنوات الخبرة.

جدول (١): وصف أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة
المؤهل العلمي	دراسات عليا	٢	٢,٨٢
	بكالوريوس	٥٦	٧٨,٨٧
	دبلوم	٥	٧,٠٤
	ثانوية عامة	٨	١١,٢٧

١٠٠,٠٠	٧١	المجموع	درجة الحكم
٢١,١٣	١٥	دولي	
٥,٦٣	٤	أولى	
١١,٢٧	٨	ثانية	
٦١,٩٧	٤٤	ثالثة	
١٠٠,٠٠	٧١	المجموع	تصنيف الحكم
٢٦,٧٦	١٩	حكم ساحة	
٧٣,٢٤	٥٢	حكم مساعد	
١٠٠,٠٠	٧١	المجموع	عدد سنوات الخبرة
٥٠,٧٠	٣٦	من ١ إلى أقل من ٣ سنوات	
٢٦,٧٦	١٩	من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات	
٨,٤٥	٦	من ٦ إلى أقل من ٩ سنوات	
١٤,٠٨	١٠	٩ سنوات فأكثر	
١٠٠,٠٠	٧١	المجموع	

٦,٥ أداة الدراسة

قام الباحثان ببناء استبانة خاص بالرضا عن المكافأة المادية بعد الاطلاع على الأدب النظري والعديد من الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع وتكون الأداة من ٢٥ فقرة وتحاول هذه الفقرات الاطلاع عن مدى الرضا عند الحكام بنسبة للمكافأة المادية في الأردن.

– صدق أداة الدراسة

تم إجراء عمليات الصدق والثبات على أداة الدراسة من قبل مجموعة من المحكمين.

– ثبات أداة الدراسة

وتم التحقق من ثبات الأداة من خلال تطبيق معادلة (كرونباخ الفا) والجدول (٢) يبين ذلك.

جدول (٢) نتائج ثبات دور المكافأة المادية في مدى رضا حكام كرة القدم في الأردن بأسلوب (كرونباخ ألفا)

اسم المقياس	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ
دور المكافأة المادية في مدى رضا حكام كرة القدم في الأردن	٢٥	٠,٨١٥

يبين الجدول (٢) ان دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الاتحاد الأردني من وجهة نظرهم تتمتع بقيم اتساق داخلي بدرجة عالية حيث بلغت ٠,٨١٥ لفقرات الاستبانة ككل وتعد هذه القيمة مناسبة وكافية لأغراض مثل هذه الدراسة وتشير الى قيم ثبات مناسبة بحيث أن القيمة القصوى التي يمكن أن يصلها الثبات هي الواحد الصحيح

٦,٦ إجراءات الدراسة

لقد تم إجراء الدراسة وفقاً للخطوات التالية:

- قام الباحث بمراجعة العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بالمكافآت المادية والحوافز ذات العلاقة بموضوع الدراسة
- قام الباحث ببناء استبانة يشمل (٢٥) فقرة بناءً على المراجعات المستفيضة للأدب النظري والدراسات السابقة في هذا الموضوع، ومن ثم عرض هذه الاستبانة على مجموعة من المحكمين.
- قام الباحث بالتنسيق مع كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية للحصول على كتاب تسهيل المهمة الموجه للاتحاد الأردني لكرة القدم.
- بتوزيع أداة الدراسة على العينة.

– جمع الاستبيانات من أفراد العينة، وترميزها وإدخالها الى الحاسب، ومعالجتها إحصائياً. ومن ثم استخراج النتائج ومناقشتها.

٦,٧ المعالجة الإحصائية

من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) من خلال التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية تحليل التباين الأحادي وقيمة ت لدلالة الفروق).

٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

يشمل هذا الجزء على عرض نتائج الدراسة ومناقشتها حيث هدفت التعرف الى دور المكافأة المادية ومدى الرضا بالحكم من وجهة نظرهم، وسيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها حسب أسئلة هذه الدراسة.

السؤال الأول: ما مستوى دور المكافأة المادية في الرضا بحكام كرة القدم في الأردن؟ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لفقرات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم والجدول (٣) يبين ذلك.

جدول (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات دور المكافأة المادية والمدى الرضا لدى حكام كرة القدم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى	الرتبة
٢٤	تساعد المكافأة المادية على تحقيق أهداف في المادية.	٤,٤٤	٠,٩١	٨٨,٨٠	مرتفع جداً	١
٢٢	تساعد الحوافز على استمرارية الأداء عند الحكم.	٤,٤١	٠,٨٩	٨٨,٢٠	مرتفع جداً	٢
١٤	الالتزام في المكافأة يعني الالتزام في التدريبات مما يطور الأداء في اللعبة.	٤,٢٥	١,١٢	٨٥,٠٠	مرتفع جداً	٣
١٩	المكافأة المادية المنتظمة تساعد الحكام على الابتكار والإبداع لمواقف اللعب المختلفة.	٤,٢٥	١,٠٢	٨٥,٠٠	مرتفع جداً	٣
١٦	تشعري المكافأة المادية الجيدة بالاستعداد النفسي للتدريب وتقديم الأفضل في المباريات.	٤,٢٣	١,٢١	٨٤,٦٠	مرتفع جداً	٥
١٨	عندما يكون الحكم مهياً من الناحية المادية يكون كل تفكيره تحقيق أفضل مستوى لدي.	٤,٢٠	١,١٤	٨٤,٠٠	مرتفع	٦
٢٣	اشعر بالأمان والاستقرار لوجود نظام المكافأة.	٤,١٣	١,٢١	٨٢,٦٠	مرتفع	٧
٢٥	ينمي نظام المكافأة الشعور بالمسؤولية نحو العمل.	٤,١٠	١,١٥	٨٢,٠٠	مرتفع	٨
٢٠	تعمل المكافأة المادية على تنمية روح التعاون والمساواة بين طاقم التحكيم.	٣,٩٩	١,٢١	٧٩,٨٠	مرتفع	٩
١٧	تساعد المكافأة المادية على تنمية الثقة بالنفس.	٣,٩٧	١,٣٠	٧٩,٤٠	مرتفع	١٠
٢١	تساعد المكافأة المادية على تحمل المسؤولية وحب العمل والإخلاص.	٣,٩٤	١,٢٣	٧٨,٨٠	مرتفع	١١
١٣	حصول الحكام المميزين على خطوات ومكافأة يشجعني في أدائي المهاري.	٣,٨٩	١,٢٧	٧٧,٨٠	مرتفع	١٢

١٢	تساعد المكافأة المادية على تحفيز الحكام للوصول الى اعلى مستوى من الأداء.	٣,٨٧	١,٤٠	٧٧,٤٠	مرتفع	١٣
٩	تساعد المكافأة المادية على تحفيز الحكام على تنمية وتطوير المستوى البدني استمرار.	٣,٥٦	١,٥٢	٧١,٢٠	مرتفع	١٤
١٠	تساعد المكافأة على بذل اقصى جهد بدني ممكن في المباريات.	٣,٤٨	١,٤٤	٦٩,٦٠	مرتفع	١٥
١١	تدفعني المكافأة المادية للالتزام أكثر بالتدريب مما يطور المستوى البدني.	٣,٤٤	١,٤٦	٦٨,٨٠	مرتفع	١٦
٥	يلتزم الاتحاد بالمستحقات المتبقية للحكام.	٣,٣٢	١,٤٩	٦٦,٤٠	متوسط	١٧
٧	لا اشعر بان المكافأة المادية تلبي احتياجاتي.	٣,١٨	١,٥٦	٦٣,٦٠	متوسط	١٨
١٥	عدم الالتزام بالمكافأة المادية تؤثر على نفسية الحكم وبالتالي يقل مستوى الأداء لديه.	٢,٣٠	١,٤٨	٤٦,٠٠	منخفض	١٩
٨	تتناسب المكافأة المادية مع احتياجاتي.	٢,٠٤	٠,٩٩	٤٠,٨٠	منخفض	٢٠
٦	يقوم الاتحاد بإعطاء مكافأة مادية إضافية بعد أداء عالي المستوى	١,٦٦	١,٠٧	٣٣,٢٠	منخفض جدا	٢١
٣	يقوم الاتحاد بدفع المكافأة المادية بالوقت المحدد.	١,٥٩	٠,٩٦	٣١,٨٠	منخفض جدا	٢٢
٤	يسمح الاتحاد بإعطاء سلفة للحكام قبل الوقت.	١,٥٩	٠,٨٤	٣١,٨٠	منخفض جدا	٢٢
٢	يغطي الاتحاد تكاليف العلاج الشامل الخاصة بالحكام.	١,٥٢	٠,٩٨	٣٠,٤٠	منخفض جدا	٢٤
١	يؤمن الاتحاد المواصلات الخاصة بالحكام من اجل التدريبات والمباريات.	١,٤٨	٠,٨٨	٢٩,٦٠	منخفض جدا	٢٥
	الدرجة الكلية	٣,٣١	٠,٥٢	٦٦,٢٠	متوسط	

يلاحظ من الجدول (٣) أن مستوى دور المكافأة المادية بالرضا لدى حكام كرة القدم كان مرتفع، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣,٣١) بأهمية نسبية (٦٦,٢٠)، وتباين مستوى فقرات المجال بين منخفض جدا ومرتفع جدا، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (٤,٤٤ - ١,٤٨)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (٢٤) وهي "تساعد المكافأة المادية على تحقيق أهداف المادية" بمتوسط حسابي (٤,٤٤) وبأهمية نسبية (٨٨,٨٠)، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (١) وهي "يؤمن الاتحاد المواصلات الخاصة بالحكام من اجل التدريبات والمباريات." بمتوسط حسابي (١,٤٨) بأهمية نسبية (٢٩,٦٠).

ويعزو الباحثان بان المكافأة المادية تشكل أساس في تحفيز الحكام وبالتالي سيقوم الحكم بأداء أفضل ما لديه فيما يرى الباحث أيضا بان الحكم تزداد مكافاته عند الارتقاء لدرجة اعلى مما يدفع الحكم الى بذل أقصى جهد.

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن تعزى لمتغير المؤهل العلمي للحكم؟

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دراسات عليا	٢	٤,٠٠	٠,٠٠
بكالوريوس	٥٦	٤,٠٧	١,١٩

دبلوم	٥	٥,٠٠	٠,٠٠
ثانوية عامة	٨	٣,٧٥	١,١٦

يلاحظ من الجدول (٤) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات دور المكافأة المادية بالرضا عن الأداء لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (1- way ANOVA)، والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٥,١٠	٣	١,٧٠		
داخل المجموعات	٨٧,٢١	٦٧	١,٣٠	١,٣٠	٠,٢٨٠
الكل	٩٢,٣١	٧٠			

تشير النتائج في الجدول (٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وذلك استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (١,٣٠)، وبمستوى دلالة (٠,٢٨٠) حيث تعد هذه القيمة غير دالة إحصائية لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من ٠,٠٥. ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن المكافأة المادية الذي يحصل عليه الحكم من عمله بالتحكيم لا يتناسب مع ما يقدمه، أي أن المردود المادي لا يوازي العمل وأن هذا المردود لا يرضي طموحات الحكام ولا يضمن العيش الكريم له ولأسرته وتلبية كافة احتياجاتهم، ويعود ذلك إلى عدم إبرام عقود تضمن لهم حقوقهم وإن أبرمت لبعضهم فتكاد تكون لا تكفي لتغطية الاحتياجات الثانوية للحكم وأسرته، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (اونر وآخرون، ٢٠٠٥) واختلفت مع دراسة (الجساسي، ٢٠١١).

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن تعزى لمتغير درجة الحكم؟

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير درجة الحكم

درجة الحكم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دولي	١٥	٤,٦٠	٠,٦٣
أولى	٤	٣,٥٠	١,٧٣
ثانية	٨	٣,٧٥	١,٣٩
ثالثة	٤٤	٤,٠٥	١,١٦

يلاحظ من الجدول (٦) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير درجة الحكم ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (1- way anova)، والجدول (٧) يبين ذلك.

جدول (٧): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير درجة الحكم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٦,٣٠	٣	٢,١٠		
داخل المجموعات	٨٦,٠١	٦٧	١,٢٨	١,٦٤	٠,١٨٩
الكل	٩٢,٣١	٧٠			

تشير النتائج في الجدول (٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) بين متوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير درجة الحكم وذلك استناداً إلى قيمة ف

المحسوبة إذ بلغت (١,٦٤)، وبمستوى دلالة (٠,١٨٩) حيث تعد هذه القيمة غير دالة إحصائياً لان قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من ٠,٠٥.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدور المكافأة المادية في رضا حكام كرة القدم في الأردن تعزى لمتغير تصنيف الحكم؟

جدول (٨): نتائج اختبار "ت" للفروق بين متوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير تصنيف الحكم

تصنيف الحكم	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
حكم ساحة	١٩	٣,٣٣	٠,٦٣	٠,١٢٨	٠,٨٩٩
حكم مساعد	٥٢	٣,٣١	٠,٤٨		

تشير النتائج في الجدول (٨) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) بين متوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تعزى لمتغير تصنيف الحكم وذلك استناداً إلى قيمة ت المحسوبة إذ بلغت (٠,١٢٨)، وبمستوى دلالة (٠,٨٩٩) حيث تعد هذه القيمة غير دالة إحصائياً لان قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من ٠,٠٥. ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن المكافأة المادية الذي يحصل عليه الحكم (الساحة، المساعد) من عمله بالتحكيم لا يتناسب مع ما يقدمه، أي أن المردود المادي لا يوازي العمل وأن هذا المردود لا يرضي طموحات الحكام ولا يضمن العيش الكريم له ولأسرته وتلبية كافة احتياجاتهم، ويعود ذلك إلى عدم إبرام عقود تضمن لهم حقوقهم وان أبرمت لبعضهم فتكاد تكون لا تكفي لتغطية الاحتياجات الثانوية للحكم وأسرته.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد عينة الدراسة في تقديرهم لدور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن تعزى لمتغير عدد سنوات خبرة الحكم؟

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من ١ إلى أقل من ٣ سنوات	٣٦	٤,٢٢	١,١٢
من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات	١٩	٣,٧٤	١,٢٤
من ٦ إلى أقل من ٩ سنوات	٦	٤,٠٠	١,٥٥
أكثر من ٩ سنوات	١٠	٤,٤٠	٠,٧٠

يلاحظ من الجدول (٩) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq ٠,٠٥$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (1-way ANOVA)، والجدول (١٠) يبين ذلك.

جدول (١٠): نتائج تحليل التباين الأحادي لتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq ٠,٠٥$)

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٤,٠٠	٣	١,٣٣		
داخل المجموعات	٨٨,٣١	٦٧	١,٣٢	١,٠١	٠,٣٩٣
الكل	٩٢,٣١	٧٠			

تشير النتائج في الجدول (١٠) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) بين متوسطات دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة وذلك استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (١,٠١)، وبمستوى دلالة (٠,٣٩٣) حيث تعد هذه القيمة غير دالة إحصائياً لان قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من ٠,٠٥. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنه المتطلبات التي تكون على جميع الحكام على اختلاف خبراتهم لا تتوافق مع ما يقومون به من متطلبات القيام بأعمال هذه المهنة إذ أن الالتزامات متساوية وبغض النظر عن أن أصحاب الخبرة

يكونوا من الحكام الدوليين وان أصحاب الخبرة القليلة يكون من الدرجات الأخرى الى أن لكل درجة وكل فئة من الحكام متطلبات معينة تستوفي مصاريف مادية مثل السفر والتنقل والمبيت لكل الحكام على اختلاف خبراتهم واختلفت مع دراسة (الدرايع، ٢٠٠٩).

٧,١ الاستنتاجات

١. أن دور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى حكام كرة القدم في الأردن أتت بدرجة متوسطة
٢. لا يوجد هنالك فروق لدور المكافأة المادية ومدى الرضا لدى الحكام تبعاً لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، درجة الحكم، تصنيف الحكم، خبرة الحكم).

٨. التوصيات

- من خلال الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث من هذه الدراسة يوصي بما يلي:
١. زيادة الاهتمام من قبل اللجنة الأولمبية الأردنية والاتحاد الأردني لكرة القدم والأندية الرياضية بالمكافأة المادية لحكام كرة القدم العاملين في الاتحاد وتحسين أوضاعهم لينعكس إيجاباً على عطائهم وإنجازهم.
 ٢. العمل على تحسين أوضاع الحكام الأقل دخلاً، وخبرة من خلال زيادة المكافأة ووضع نظام خاص للمكافأة والحوافز بما يتناسب مع الظروف المادية الحالية للاتحاد.
 ٣. ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية ودفع المستحقات في وقتها المناسب الأمر الذي من شأنه أن يوفر سبل الراحة النفسية لهم وينمي الدافعية نحو التحكيم لديهم.
 ٤. إجراء دراسات مشابهة على حكام كرة القدم، تتناول متغيرات (المؤهل العلمي، درجة الحكم، تصنيف الحكم، خبرة الحكم)، وكذلك تناول متغيرات أخرى بصورة أشمل، والتركيز على الحكام من ذوي الدخل البسيط والخبرة القليلة.

بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

المراجع

- أبو شيخة، نادر. (٢٠٠٠). *إدارة الموارد البشرية*. (ط ١)، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- الجبسائي، عبد الله. (٢٠١١). *إثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، مسقط، سلطنة عمان.
- الدرايع، أحمد. (٢٠٠٩). *أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في المدارس الخاصة في محافظة عمان* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الدروبي، سليمان. (٢٠٠٦). *التحفيز عن طريق إدراك الذات*. (ط ١)، عمان: دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع.
- الرويلي، نواف. (٢٠٠١). *الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- السالم، مؤيد، & صالح، عادل. (٢٠٠٢). *إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي*. إربد: عالم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.
- الصيرفي، محمد. (٢٠٠٦). *إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والمبادئ*. (ط ١)، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- الطائي، محمد. (٢٠١٨). *تمرينات خاصة لحكام كرة القدم*. (ط ١)، دار المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- القريوتي، محمد. (٢٠٠٦). *مبادئ الإدارة: النظريات والعمليات والوظائف*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- مالكية، يوسف. (٢٠١٣). *الأنماط القيادية السائدة لدى مسؤولي دائرة الحكام كرة القدم من وجهة نظر الحكام* [رسالة ماجستير]. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- القصير، أسيل. (٢٠١٧). *مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي اللياقة البدنية وعلاقتها ببعض المتغيرات* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- النمري، مشعل عدي. (٢٠١٣). *مهارة كرة القدم وقوانينها*. (ط١)، عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- بوظو، فاروق. (٢٠٠١). *محاضرات الدورة التحكيمية الدولية*. كلية التربية الرياضية، بغداد، العراق.
- جرينبرج، س.، وآخرون. (٢٠٠٤). *إدارة السلوك في المنظمات* (رفاعي رفاعي، وإسماعيل بسيوني، مترجم). الرياض: دار المريخ للنشر.
- جوران، ج.، وآخرون. (٢٠٠٣). *الأداء البشري الفعال بقياس الأداء المتوازن: أفكار عالمية معاصرة* (علاء إصلاح، مترجم). القاهرة.
- ديروز، دونا. (١٩٩٩). *كيف تهتم بموظفيك وتحفزهم* (مكتبة جريز، مترجم). (ط١)، الرياض: مكتبة جريز.
- ديسلر، جاري. (٢٠٠٣). *إدارة الموارد البشرية* (محمد عبد المتعال، وعبد المحسن جودة، مترجم). الرياض: دار المريخ للنشر.
- راتب، أسامه. (٢٠٠١). *تدريب المهارات النفسية: تطبيقات في المجال الرياضي*. (ط٣)، القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- عقيلي، عمر. (٢٠٠٩). *إدارة الموارد البشرية*. (ط٢). عمان: دار الزهران للنشر والتوزيع.
- عناد، سمير. (٢٠٠٥). *تأثير منهج تدريبي لرفع القدرات التحكيمية في أداء حكام كرة القدم* [أطروحة دكتوراه]. جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية.
- كشواي، باري. (٢٠٠٣). *إدارة الموارد البشرية* (تتیب تب لخدمات التعريب والترجمة، مترجم). القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع.
- محمود، سمير. (١٩٨٩). *بناء مقياس الرضا الحركي لمتسابقى الميدان والمضمار*. مجلة علوم وفنون الرياضة، كلية التربية الرياضية للبنات، ١. (٢).
- مرعي، محمد. (٢٠٠٥). *التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في القطاع الحكومي العربي*. جامعة دمشق، سوريا.

References

- Schermerhorn, J. (2004). *Organizational behavior* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc.
- Mertler, C. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American Secondary Education*, 31(1), 43–53.
- Ulriksen, J. J. (1996). *Perceptions of secondary school teachers and principals concerning factors related to job satisfaction and job dissatisfaction*. University of Southern California.
- Unruh, S., Unruh, N., Moorman, M., & Seshadri, S. (2005). Collegiate student-athletes' satisfaction with athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 40(1), 52.
- Lan, W. H. (2010). *An investigation of the relationship among basketball coaches' leadership behavior and team cohesion and athletes' satisfaction in selected universities in northern Taiwan*. United States Sports Academy.
- Riemer, H. A., & Chelladurai, P. (1998). Development of the athlete satisfaction questionnaire (ASQ). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(2), 127–156.