

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکزی  
دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

رابطه کارآمدی مربیگری، کارآمدی تیمی، انسجام گروهی و رفتارهای شهروندی سازمانی در تیم‌های لیگ برتر والیبال

استاد راهنما:

دکتر بهروز عبدلی

استاد مشاور:

دکتر پونه مختاری

پژوهشگر:

معصومه رمضان

تابستان ۱۳۹۰



**Islamic Azad University**  
**Central Tehran Branch**  
**Faculty of Physical Education and Sport Science**  
**M.A Thesis**  
**On Physical Education and Sport Science**

**Subject:**

**The Relationships among Coaching Efficacy, Collective Efficacy,  
Group Cohesion and Organizational Citizenship Behaviors in  
Volleyball Premier League Teams**

**Advisor:**

**Dr. Behrouz Abdoli**

**Consulting Advisor:**

**Dr. Pouneh Mokhtari**

**By:**

**Masoumeh Ramezan**

**Summer ۲۰۱۱**

سپاسگذاری:

از اساتید محترم و گرانقدر جناب آقای دکتر بهروز عبدلی و سرکار خانم دکتر پونه مختاری به سبب تمامی زحمات و راهنماییهای ارزنده ایشان تقدیر و تشکر می نمایم، زحماتی که بی شک بدون آن اتمام این پایان نامه ممکن نبود. همچنین از استاد محترم جناب آقای دکتر رضا نیک بخش که زحمت داوری این پایان نامه را به عهده داشته اند کمال تشکر و سپاس را دارم.

تقديم به:

پدر عزیز و زحمتکشم

و

مادر مهربانم که شیره جانم را نثارم کرد.

## فهرست مطالب

۱	چکیده .....
	<b>فصل اول: مقدمه و معرفی</b>
۳	۱-۱- مقدمه .....
۵	۲-۱- بیان مسأله .....
۸	۳-۱- ضرورت تحقیق .....
۹	۴-۱- اهداف تحقیق .....
۱۰	۵-۱- فرضیه‌های تحقیق .....
۱۱	۶-۱- پیش‌فرض‌های تحقیق .....
۱۱	۷-۱- قلمرو تحقیق .....
۱۱	۸-۱- محدودیت‌های تحقیق .....
۱۲	۹-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی .....
	<b>فصل دوم: زیربنای نظری و پیشینه تحقیق</b>
۱۵	۱-۲- زیربنای نظری .....
۳۷	۲-۲- پیشینه تحقیق .....
	<b>فصل سوم: روش‌شناسی</b>
۴۶	۱-۳- نوع تحقیق .....
۴۷	۲-۳- جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری .....
۴۷	۳-۳- نوع و مقیاس اندازه‌گیری .....
۴۷	۴-۳- ابزار اندازه‌گیری و اعتباریابی .....
۵۴	۵-۳- روش اجرا .....
۵۶	۶-۳- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها .....
	<b>فصل چهارم: یافته‌های تحقیق</b>
۵۸	۱-۴- توصیف ویژگی‌های فردی .....
۶۰	۲-۴- بررسی توزیع داده‌ها .....
۶۱	۳-۴- بررسی متغیرها .....
۶۹	۴-۴- ماتریس همبستگی .....
۷۲	۵-۴- آزمون فرضیه‌ها .....
	<b>فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری</b>
۸۴	۱-۵- خلاصه نتایج .....
۸۵	۲-۵- بحث و نتیجه‌گیری .....
۹۰	۳-۵- پیشنهادات تحقیق .....
۹۲	فهرست منابع .....
۱۰۰	پیوست‌ها .....
۱۱۰	چکیده انگلیسی .....

## فهرست جداول

- ۳-۱- نوع و مقیاس اندازه گیری متغیرهای تحقیق..... ۴۰
- ۴-۱- توصیف ویژگیهای فردی شرکت کننده ها..... ۴۳
- ۴-۲- توزیع شرکت کننده ها بر اساس جنسیت، نوع بازیکن و پست بازی..... ۴۵
- ۴-۳- نتایج آزمون  $k_s$  برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده ها..... ۴۶
- ۴-۴- آماره های توصیفی و سطح کارآمدی مربیگری..... ۴۶
- ۴-۵- آماره های توصیفی و سطح کارآمدی جمعی..... ۴۷
- ۴-۶- آماره های توصیفی و سطح انسجام تیمی..... ۴۸
- ۴-۷- آماره های توصیفی و سطح رفتارهای شهروندی سازمانی..... ۴۹
- ۴-۸- نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین متغیرهای تحقیق..... ۵۱

## فهرست اشکال

- ۱-۳- نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای مدل اندازه گیری ..... ۳۶.
- ۲-۳- نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای مدل اندازه گیری کار آمدی جمعی..... ۳۷.
- ۳-۳- نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای مدل اندازه گیری انسجام گروهی..... ۳۸.
- ۴-۳- نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای مدل اندازه گیری رفتارهای شهروندی سازمانی..... ۳۹.
- ۵-۴- مدل مبناء برای مدل معادلات ساختاری..... ۵۵.
- ۶-۴- نتایج مدل معادلات ساختاری برای مدل مبناء..... ۵۷.
- ۷-۴- نتایج مدل معادلات ساختاری برای مدل نهایی..... ۵۸.



## چکیده

هدف کلی این تحقیق تعیین روابط بین کارآمدی مربیگری، کارآمدی جمعی، انسجام گروهی و رفتارهای شهروندی سازمانی در تیمهای لیگ برتر والیبال بود. به این منظور، داده‌های ۱۲ مربی (سن  $34/6 \pm 39/53$  سال، سابقه مربیگری در لیگ  $32/5 \pm 8/66$  سال، سابقه سرمربیگری در لیگ  $98/3 \pm 8/08$  سال) و ۱۳۱ بازیکن (سن  $58/4 \pm 23/17$  سال، سابقه ورزش حرفه‌ای  $52/3 \pm 5/76$  سال) از تیمهای لیگ برتر زنان و مردان فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۸۹ با استفاده از مقیاس کارآمدی مربیگری (میر و همکاران، ۲۰۰۵)، پرسشنامه کارآمدی جمعی برای ورزش (شورت و همکاران، ۲۰۰۵)، پرسشنامه جو گروهی (کارون و همکاران، ۱۹۹۷) و مقیاس رفتارهای شهروندی سازمانی (ارگان و کانوسکی، ۱۹۹۶) به صورت در دسترس گردآوری شد. روایی سازه و همسانی درونی ابزار قبل از تحلیل داده‌ها بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، مدل معادلات ساختاری و تکنیک‌های تحلیل مسیر انجام شد. نتایج نشان داد که رفتارهای شهروندی سازمانی به طور مستقیم تحت تأثیر متغیرهای تیمی کارآمدی جمعی ( $\beta = 0/70$ ) و انسجام گروهی ( $\beta = 0/49$ ) قرار دارد، در حالی که کارآمدی مربیان به طور غیر مستقیم از طریق افزایش کارآمدی جمعی ( $\beta = 0/51$ ) و سپس از طریق افزایش انسجام گروهی ( $\beta = 0/78$ ) قادر است در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان تیم‌های والیبال نقش داشته باشد. این یافته‌ها ساز و کار ایجاد رفتارهای شهروندی سازمانی در تیم‌های ورزشی را روشن می‌سازد.

## واژه‌های کلیدی:

کارآمدی مربیگری، کارآمدی جمعی، انسجام گروهی، رفتارهای شهروندی سازمانی، والیبال

فصل اول

مقدمه و معرفی

در دهه‌های اخیر روان‌شناسی کاربردی به عنوان یک ابزاری نیرومند در زمینه ورزش مطرح شده است. تحقیق در این حوزه به روان‌شناسان ورزشی و مربیان اجازه می‌دهد تا شناخت بیشتری از پویایی روان‌شناختی ورزشکاران و تیم‌های ورزشی داشته باشند تا از این طریق شرایط ایجاد آمادگی روانی فردی و تیمی را فراهم سازند. اهمیت مباحث روان‌شناختی تا بدان جا می‌رسد که برخی صاحب نظران روان‌شناسی ورزش، آمادگی روانی را کلید موفقیت در ورزش عنوان می‌کنند (হারدی، جونز و گولد<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶؛ تاننباوم و اکلند<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). با این حال، روان‌شناسی در سطح فرد به همان اندازه مهم است که در سطح گروه اهمیت دارد. این مهم در رشته‌های ورزشی تیمی پررنگ‌تر شده و ترکیب پیچیده‌ای را از عوامل روان‌شناختی فردی و گروهی بوجود می‌آورد که شایسته تأمل و بررسی است.

موفقیت تیم‌های ورزشی مرهون تلاش‌های بسیاری است که دست اندرکاران یک تیم اعم از مسئولین، مربیان و بازیکنان در جهت بهبود و حفظ عملکرد گروهی صرف می‌کنند. بدون شک شرایطی که یک تیم ورزشی در روند تشکیل، آماده سازی و رقابت‌های خود تجربه می‌کند شرایطی هموار و قابل پیش‌بینی نیست و ممکن است با محدودیت‌ها و موانعی همراه گردد. تحت این شرایط، از بازیکنان یک تیم بعنوان یک گروه منسجم و توانمند، انتظار می‌رود رفتارهایی از خود نشان دهند که در اثر آنها، علاوه بر کم رنگ شدن محدودیت‌ها، موجبات بهبود عملکرد تیم نیز تضمین شود. نه تنها در شرایط بحران، بلکه در شرایط عادی نیز اعضای یک گروه برای پیشی گرفتن در موقعیت‌های رقابتی می‌بایست عملکرد خود را از شرح وظایف تعیین شده فراتر برده و هر آنچه را در توان دارند، در جهت موفقیت تیمی سرمایه‌گذاری کنند. در واقع، بخشی از تفاوت تیم‌های موفق و ناموفق را می‌توان در این مفهوم خلاصه کرد که تیم‌های موفق در سطح فردی و گروهی، تلاشی مستمر، پویا و دور از انتظار برای ایجاد و بهبود عملکرد ایده‌آل صرف می‌کنند که آنها را از تیم‌های دیگر متمایز می‌کند. امروزه وجود چنین تلاش‌هایی نام رفتارهای شهروندی سازمانی<sup>۳</sup> به خود گرفته است و به مجموعه‌ای از رفتارهای مثبت، فراتر از ارادی اطلاق می‌شود که بطور مستقیم، توسط سیستم رسمی پاداش مورد شناسایی قرار نمی‌گیرند، اما برای پیشرفت و عملکرد اثربخش سازمان مورد نیاز است (ارگان<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸). در واقع، رفتارهای شهروندی سازمانی به عنوان یکی از ویژگی‌های تیم‌های سازمانی کارآمد و اثربخش معرفی می‌شود (پوداسکف، مک‌کنزی، پاین و بچراچ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰) و براساس توصیه‌های ارائه شده برای عملکرد ایده‌آل در زمینه ورزش (جونز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲)، رفتارهای شهروندی برای اولین بار در سطح سازمانی (تود<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳) و در سال‌های اخیر در سطح تیمی (اویاگی، کوکس و مک‌گور<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸) مورد توجه محققان قرار گرفته است.

<sup>۱</sup> Hardy, Jones, & Gould

<sup>۲</sup> Tenenbaum & Eklund

<sup>۳</sup> Organizational Citizenship Behaviors (OCB)

<sup>۴</sup> Organ

<sup>۵</sup> Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach

<sup>۶</sup> Jones

<sup>۷</sup> Todd

<sup>۸</sup> Aoyagi, Cox, & McGuire

در زمینه عمومی و سازمانی، جمع‌بندی و طبقه‌بندی ۳۰ نمونه از رفتار شهروندی سازمانی، هفت بُعد شامل رفتارهای کمک‌کننده<sup>۱</sup>، رادمردی<sup>۲</sup>، وفاداری سازمانی<sup>۳</sup>، اطاعت سازمانی<sup>۴</sup>، ابتکارات فردی<sup>۵</sup>، فضیلت مدنی<sup>۶</sup> و توسعه خود<sup>۷</sup> را برای این سازه مشخص کرده است (پوداسکف و همکاران، ۲۰۰۰)، که به طور نظری، در پی رضایت مندی و در جهت افزایش عملکرد ایجاد می‌شود (ارگان و ریان<sup>۸</sup>، ۱۹۹۵). مرورهای انجام شده نشان می‌دهد که چهار طبقه متغیر شامل ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های وظیفه‌ای، ویژگی‌های سازمانی و رفتارهای رهبری، به عنوان متغیرهای پیش‌آیند رفتارهای شهروندی سازمانی پیشنهاد شده است (پوداسکف و همکاران، ۲۰۰۰)، که در مفهوم‌سازی این متغیر در زمینه ورزش نیز مورد توجه قرار گرفته است. گفته می‌شود که رفتارهای شهروندی سازمانی کمتر تحت تأثیر مستقیم متغیرهای فردی مدیران یا مربیان قرار دارد، اما نسبت به جو حاکم بر تیم و سازمان حساسیت بالایی دارد (ارگان<sup>۹</sup>، ۱۹۸۸). به طور کلی، دانش موجود در ارتباط با رفتارهای شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌کند که ممکن است در زمینه ورزش نیز رفتارهای شهروندی ورزشکاران بی-ارتباط با ویژگی‌های فردی مربیان و جو حاکم بر محیط تیم‌های ورزشی نباشد. از این رو تحقیق حاضر در صدد بررسی بسترهای ظهور رفتارهای شهروندی سازمانی در سطح تیم‌های ورزشی بوده و سعی دارد تا بخشی از عوامل تعیین‌کننده این رفتارها را در تیم‌های لیگ برتر والیبال مورد مطالعه قرار دهد. از این رو جهت‌گیری این پژوهش به سمت متغیرهای تیمی و عوامل روانی مربیان والیبال می‌باشد.

## ۲-۱- بیان مسأله

رفتارهای شهروندی سازمانی در زمینه غیرورزشی به عنوان یکی از عوامل مهم در موفقیت سازمان‌ها مورد توجه بسیاری قرار گرفته است. کارکردهای فرض شده برای این سازه به گونه‌ای است که به نظر می‌رسد، تیم‌های ورزشی در صورت برخورداری از آن، عملکرد بهتری از خود نشان دهند. اما سوال اساسی این است که رفتارهای شهروندی سازمانی ورزشکاران در تیم‌های ورزشی در ارتباط با چه عواملی قرار دارد؟

تحلیل رفتارهای شهروندی در زمینه آموزشی نشان می‌دهد که احساس خودکارآمدی معلمان در ارتباط مستقیم با رفتارهای شهروندی سازمانی قرار دارد (باگنر و سامچ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۴؛ داسولت<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۶؛ سامچ و دراچ-زهاوی<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۰)؛ از این رو به نظر می‌رسد که در زمینه

<sup>۱</sup> Helping Behavior

<sup>۲</sup> Sportsmanship

<sup>۳</sup> Organizational Loyalty

<sup>۴</sup> Organizational Obedience

<sup>۵</sup> Individual Initiative

<sup>۶</sup> Civil Virtue

<sup>۷</sup> Self Development

<sup>۸</sup> Organ & Ryan

<sup>۹</sup> Organ

<sup>۱۰</sup> Bogler & Somech

<sup>۱۱</sup> Dussault

<sup>۱۲</sup> Somech, & Drach-Zahavy

ورزش نیز باورهای خودکارآمدی در ارتباط با بروز رفتارهای شهروندی سازمانی باشد. براساس تئوری شناختی اجتماعی<sup>۱</sup>، خودکارآمدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده اطلاق می‌شود (بندورا<sup>۲</sup>، ۱۹۷۷، ۱۹۸۲، ۱۹۸۶، ۱۹۹۵، ۱۹۹۷، ۲۰۰۱). این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آنها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی‌ها و عقب نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تأثیرگذار است (بندورا، باربارانلی، کاپرارا و پاستورلی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). مطالعات انجام شده روی تیم‌های ورزشی، خودکارآمدی را در دو سطح فردی و تیمی مورد تحلیل قرار می‌دهند. با در نظر داشتن این نکته که مربیان منبع بالقوه تأثیرگذار در تیم‌های ورزشی می‌باشند؛ لذا احتمال دارد باورهای خودکارآمدی مربیان منشاء تأثیر قابل توجهی برای رفتارهای شهروندی به شمار آیند. کارآمدی مربیگری<sup>۴</sup> برگرفته از مفهوم خودکارآمدی بندورا (۱۹۸۶) و مدل نظری خودکارآمدی معلم<sup>۵</sup> (دنهام و میشل<sup>۶</sup>، ۱۹۸۱)، به عنوان میزان اطمینان مربی در تأثیرگذاری بر یادگیری و اجرای ورزشکاران تعریف شده است که دارای چهار بعد خودکارآمدی تکنیکی، تاکتیکی، انگیزشی و شخصیت‌سازی می‌باشد (فلتز، چاس، موریتز و سالیوان<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹). براساس تحقیقات انجام شده، گفته می‌شود که باورهای خودکارآمدی مربیان از جمله پیش‌بینی‌کننده‌های مهم کارآمدی جمعی (وارگاس-تونسیگ و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۰۳) و انسجام گروهی (چن<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷؛ جووت و چاندی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۴؛ مارکوس و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۰) به شمار می‌آیند. لذا به نظر می‌رسد کارآمدی مربیگری از طریق متغیرهای تیمی تأثیر معنی‌داری بر رفتارهای شهروندی سازمانی داشته باشد. همچنین به نظر می‌رسد خودکارآمدی در سطوح تیمی نیز که با نام «کارآمدی جمعی»<sup>۱۲</sup> از آن یاد می‌شود در ایجاد رفتارهای شهروندی ورزشکاران بی‌تأثیر نباشد. کارآمدی جمعی به باورهای گروهی در مورد قابلیت‌های مشترک برای سازمان بخشیدن و انجام اعمالی که برای رسیدن به پیشرفت دلخواهی که مورد نیاز است اطلاق می‌شود (بندورا، ۱۹۹۷). محققان گاهی کارآمدی جمعی را به کارآمدی تیمی و صمیمیت تیمی ارجاع می‌دهند. باورهای کارآمدی جمعی بر آنچه که افراد برای انجام دادن به عنوان عضوی از تیم انتخاب می‌کنند و اندازه تلاشی که آنها برای تلاش تیمی صرف می‌کنند و همچنین ایستادگی آنها در هنگامی که تلاش‌های جمعی از ایجاد نتایج سریع یا رویارویی در مقابل حریف قوی باز مانده است تأثیر می‌گذارند (بندورا، ۱۹۸۶، ۱۹۹۷). مطابق خط‌مشی‌های بندورا (۲۰۰۱)، سطوح بالای کارآمدی جمعی ادراک شده باعث ایجاد سطوح بالای سرمایه‌گذاری‌های انگیزشی تیم‌ها در اقدامات شان، ایستادگی قوی آنها در رویایی با مشکلات و

<sup>۱</sup> Social Cognitive Theory

<sup>۲</sup> Bandura

<sup>۳</sup> Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli

<sup>۴</sup> Coaching Efficacy

<sup>۵</sup> Teachers Self-Efficacy

<sup>۶</sup> Denham & Michael

<sup>۷</sup> Feltz, Chase, Moritz, & Sullivan

<sup>۸</sup> Vargas-Tonsing et al.

<sup>۹</sup> Chen

<sup>۱۰</sup> Jowett & Chaundy

<sup>۱۱</sup> Marcos et al.

<sup>۱۲</sup> Collective Efficacy

بازیابی شرایط از دست رفته‌شان و اجرای قوی‌ترشان خواهد شد. از این رو به نظر می‌رسد این سازه تیمی نقش مهمی در ایجاد رفتارهای شهروندی سازمانی داشته باشد که تا کنون ارتباط بین این دو متغیر مورد بررسی قرار نگرفته است. از سوی دیگر، پیشنهاد شده است که رفتارهای شهروندی سازمانی، بیش از ویژگی‌های فردی، نسبت به جو حاکم در گروه‌ها حساس است (ارگان، ۱۹۸۸). از جمله متغیرهای وابسته به جو تیمی می‌توان به انسجام گروهی اشاره داشت. نتایج مطالعات ورزشی (اویاگی و همکاران، ۲۰۰۸) و سازمانی (پوداسکف و همکاران، ۱۹۹۶، ۲۰۰۰) بیانگر آن است که انسجام گروهی رابطه مستقیمی با رفتارهای شهروندی سازمانی دارد.

با توجه به آنچه که اشاره شد، به نظر می‌رسد که کارآمدی مربیگری همراستا با تبیین متغیرهای تیمی مهم، نظیر کارآمدی جمعی و انسجام گروهی، قادر باشد تا نقش مهمی در شکل‌گیری رفتارهای شهروندی سازمانی در تیم‌های ورزشی ایفاء نماید. از این رو تحقیق حاضر در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین کارآمدی مربیگری، کارآمدی جمعی، انسجام گروهی و رفتارهای شهروندی سازمانی در تیم‌های لیگ برتر والیبال روابط معنی‌داری برقرار است یا خیر؟

### ۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه شکل‌گیری ورزش حرفه‌ای و وارد شدن حامیان مالی به عرضه ورزش، انتظارات و انگیزه‌های افتخار آفرینی در این حوزه را بیش از پیش تقویت کرده است، به گونه‌ای که تعاملی مشروط و دوسویه بین سرمایه‌گذاری‌های مالی کلان و عملکرد تیمی ایده‌آل در سطح حرفه‌ای ورزش ایجاد شده است. در حقیقت، متولیان ورزش با بهبود عملکرد تیمی توقع بیشتری برای جذب منابع مالی داشته و به طور متقابل، حامیان مالی با افزایش سرمایه‌گذاری توقع عملکرد مطلوب‌تری را ایجاد کرده‌اند. رُکن اصلی و سرنوشت‌ساز این توقعات عملکردی در عملیاتی‌ترین سطح تیم‌های ورزشی، بازیکنان یک تیم هستند. در اصل، کلیه دست‌اندرکاران تیم‌های حرفه‌ای با توجیه فوق‌الذکر سعی دارند تا میزان درگیری بازیکنان در تلاش‌های تیمی را افزایش داده و نقش آنان را در عملکرد و موفقیت تیمی پررنگ‌تر نمایند. در این بحث ظرفیت مفهومی رفتارهای شهروندی سازمانی تا حد قابل قبولی این فرصت را برای دست‌اندرکاران ورزش فراهم می‌سازد.

بخش عمده‌ای از تبیین اهمیت تحقیق روی رفتارهای شهروندی و پیش‌نیازهای آن، به ارتباط این متغیر با عملکرد تیمی مربوط می‌شود. تحقیقات صورت گرفته در زمینه غیرورزشی از این ادعا حمایت می‌کنند که رفتارهای شهروندی سازمانی نقش معنی‌داری در تبیین عملکرد گروه‌های کاری مختلف دارند (پوداسکف، اهیرن و مک‌کنزی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷؛ نیلسن، باچراچ، سنداستورم و هالف‌هیل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ نیلسن، هاریونک و شاو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). همچنین محققان با استفاده از تکنیک-تکنیک‌های تحلیل ممیزی، با گزارش این نکته که رفتارهای شهروندی سازمانی قدرت

<sup>۱</sup> Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie

<sup>۲</sup> Nielsen, Bachrach, Sundstrom, & Halfhill

<sup>۳</sup> Nielsen, Hrivnak, & Shaw

تمیزدهندگی بالایی در تفکیک گروه‌های موفق از ناموفق دارند (نیلسن و همکاران، ۲۰۰۹)، بر قوت این ادعا افزوده‌اند.

با وجود این که رفتارهای شهروندی سازمانی خارج از زمینه ورزش به طور وسیع مورد مطالعه قرار گرفته است و اهمیت آن در موفقیت گروه‌های کاری مشخص گردیده است اما در حوزه روان‌شناسی ورزش تلاش‌های بسیار محدودی برای تبیین اهمیت این سازه و پیش‌نیازهای ظهور این رفتارها صورت گرفته است. شناخت تعیین‌کننده‌های این سازه‌ی کلیدی به روان‌شناسان ورزشی کمک می‌کند تا از طریق دستکاری و تقویت عوامل تعیین‌کننده، شدت و فراوانی رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های حرفه‌ای را افزایش دهند. در واقع، نیرومندسازی این رفتارها پشتوانه محکمی برای تیم در شرایط بحرانی و رقابتی ایجاد می‌کند. از سوی دیگر، مدیران و سرپرستان تیم‌های ورزشی با داشتن شناخت کافی در قبال رفتارهای شهروندی و متغیرهای تأثیرگذار بر آن، تحلیل‌های بهتری روی انتخاب مربیان و بازیکنان خواهند داشت که در نهایت به عملکرد مطلوب‌تری خواهد انجامید.

#### ۴-۱- اهداف تحقیق

##### ۴-۱-۱- هدف کلی

تعیین روابط بین کارآمدی مربیگری، کارآمدی تیمی، انسجام گروهی و رفتارهای شهروندی سازمانی در تیم‌های لیگ برتر والیبال هدف کلی این تحقیق است.

##### ۴-۱-۲- اهداف ویژه

- تعیین ارتباط بین کارآمدی مربیگری و کارآمدی جمعی در تیم‌های لیگ برتر والیبال
- تعیین ارتباط بین کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های لیگ برتر والیبال
- تعیین ارتباط بین کارآمدی مربیگری و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال
- تعیین ارتباط بین کارآمدی جمعی و انسجام گروهی در تیم‌های لیگ برتر والیبال
- تعیین ارتباط بین کارآمدی جمعی و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال
- تعیین نقش کارآمدی جمعی در ارتباط بین کارآمدی مربیگری و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال
- تبیین نقش انسجام گروهی در ارتباط بین کارآمدی مربیگری و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال
- تبیین نقش انسجام گروهی در ارتباط بین کارآمدی جمعی و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال

### ۵-۱- فرضیه‌های تحقیق

- ۱- بین کارآمدی مربیگری و کارآمدی جمعی در تیم‌های لیگ برتر والیبال ارتباط وجود دارد.
- ۲- بین کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های لیگ برتر والیبال ارتباط وجود دارد.
- ۳- بین کارآمدی مربیگری و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال ارتباط وجود دارد.
- ۴- بین کارآمدی جمعی و انسجام گروهی در تیم‌های لیگ برتر والیبال ارتباط وجود دارد.
- ۵- بین کارآمدی جمعی و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال ارتباط وجود دارد.
- ۶- بین انسجام گروهی و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال ارتباط وجود دارد.
- ۷- کارآمدی جمعی نقش معنی‌داری در ارتباط بین کارآمدی مربیگری و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال دارد.
- ۸- انسجام گروهی نقش معنی‌داری در ارتباط بین کارآمدی مربیگری و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال دارد.
- ۹- انسجام گروهی نقش معنی‌داری در ارتباط بین کارآمدی جمعی و رفتارهای شهروندی سازمانی بازیکنان در تیم‌های لیگ برتر والیبال دارد.

### ۶-۱- پیش فرض‌های تحقیق

- ۱- شرکت‌کننده‌ها سوالات پرسشنامه را به دقت خوانده و آن را درک می‌کنند.
- ۲- شرکت‌کننده‌ها صادقانه و مطابق با واقعیت به سوالات پرسشنامه پاسخ می‌دهند.

### ۷-۱- محدوده تحقیق

- ۱- شرکت‌کننده‌ها تنها از رشته ورزشی والیبال انتخاب شدند.
- ۲- جنسیت شرکت‌کننده‌ها شامل هر دو جنس مرد و زن بود.
- ۳- رده رقابتی شرکت‌کننده‌ها محدود به لیگ برتر بود.
- ۴- زمان اجرای تحقیق محدود به لیگ برتر سال ۱۳۸۹ فدراسیون والیبال جمهوری اسلامی ایران بود.

### ۸-۱- محدودیت‌های تحقیق

- در تحقیق حاضر، محقق قادر به کنترل موارد ذیل نبوده است:
- ۱- تفاوت مربیان در دانش و تجربه مربیگری که ممکن است بر احساس کارآمدی آنان در مربیگری تأثیرگذار باشد.
  - ۲- تفاوت در قابلیت‌های تکنیکی، تاکتیکی و جسمانی که ممکن است بر میزان درک بازیکنان از کارآمدی جمعی و انسجام وظیفه‌ای تأثیرگذار باشد.



۳- تفاوت بازیکنان در ویژگی‌های روان‌شناختی به ویژه صفات شخصیتی که ممکن است بر متغیرهای تحقیق تأثیرگذار باشد.

۴- تفاوت تیم‌ها در وقوع وقایع خاص مانند برد یا باخت تیم در زمان گردآوری اطلاعات ممکن است بر حالات روانی شرکت‌کننده‌ها در حین تکمیل پرسشنامه‌ها تأثیرگذار باشد.

## ۹-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی

### کارآمدی مربیگری<sup>۱</sup>

**تعریف مفهومی:** به میزان اطمینان مربی در تأثیرگذاری بر یادگیری و اجرای ورزشکاران اطلاق می‌شود و دارای چهار بُعد تکنیکی، تاکتیکی، انگیزشی و شخصیت‌سازی می‌باشد (فلتز و همکاران، ۱۹۹۹).

**تعریف عملیاتی:** در این تحقیق کارآمدی مربیگری نمره‌ای است که از مجموع نمره‌های چهار بُعد مقیاس کارآمدی مربیگری میر، ولفز و فلتز<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) شامل کارآمدی تکنیکی<sup>۳</sup>، کارآمدی تاکتیکی<sup>۴</sup>، کارآمدی انگیزشی<sup>۵</sup> و کارآمدی شخصیت‌سازی<sup>۶</sup> محاسبه شده و در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شود.

### کارآمدی جمعی<sup>۷</sup>

**تعریف مفهومی:** به باورهای گروهی در مورد قابلیت‌های مشترک اعضاء برای سازمان بخشیدن و انجام اعمالی که برای رسیدن به پیشرفت دلخواه مورد نیاز است اطلاق می‌شود (بندورا، ۱۹۹۷).

**تعریف عملیاتی:** در این تحقیق کارآمدی جمعی نمره‌ای است که از مجموع نمره‌های پنج خرده مقیاس پرسشنامه کارآمدی جمعی شورت، سالیوان و فلتز<sup>۸</sup> (۲۰۰۵) شامل توانایی<sup>۹</sup>، تلاش<sup>۱۰</sup>، پایداری<sup>۱۱</sup>، آمادگی<sup>۱۲</sup> و اتحاد<sup>۱۳</sup> محاسبه شده و در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شود.

### انسجام گروهی<sup>۱۴</sup>

**تعریف مفهومی:** منعکس‌کننده احساسات اعضای تیم درباره شباهت، نزدیکی و پیوند درون تیم می‌باشد که بیانگر کلیت گروه از نظر اجتماعی و وظیفه‌ای است (کارون، ویدمیر و براولی<sup>۱</sup>، ۱۹۸۵).

<sup>۱</sup> Coaching Efficacy

<sup>۲</sup> Myers, Wolfs, & Feltz

<sup>۳</sup> Technique Efficacy

<sup>۴</sup> Tactical Efficacy

<sup>۵</sup> Motivational Efficacy

<sup>۶</sup> Character Building Efficacy

<sup>۷</sup> Collective Efficacy

<sup>۸</sup> Short, Sullivan, & Feltz

<sup>۹</sup> Ability

<sup>۱۰</sup> Effort

<sup>۱۱</sup> Persistence

<sup>۱۲</sup> Preparation

<sup>۱۳</sup> Unity

<sup>۱۴</sup> Group Cohesion

**تعریف عملیاتی:** در این تحقیق انسجام گروهی نمره‌ای است که از مجموع نمره‌های چهار خرده‌مقیاس پرسشنامه جو گروهی کارون و همکارانش (۱۹۹۷) شامل کشش‌های فردی – وظیفه-ای<sup>۱</sup>، کشش‌های فردی – اجتماعی<sup>۲</sup>، یکپارچگی گروه-وظیفه‌ای<sup>۳</sup> و یکپارچگی گروه-اجتماعی<sup>۴</sup> محاسبه شده و در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شود.

#### رفتارهای شهروندی سازمانی<sup>۶</sup>

**تعریف مفهومی:** به مجموعه‌ای از رفتارهای داوطلبانه و اختیاری که بخشی از وظایف رسمی فرد نیستند، اما با این وجود توسط وی انجام و باعث بهبود مؤثر وظایف و نقش‌های سازمان می‌شوند اطلاق می‌شود (بتمن و ارگان<sup>۷</sup>، ۱۹۸۳).

**تعریف عملیاتی:** در این تحقیق رفتارهای شهروندی سازمانی نمره‌ای است که از مجموع نمره‌ی پنج خرده‌مقیاس پرسشنامه رفتارهای شهروندی سازمانی اورگان و کانوسکی (۱۹۹۶) شامل نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی و ادب و ملاحظه محاسبه شده و در مقیاس فاصله-ای اندازه‌گیری می‌شود.

---

<sup>۱</sup> Carron, Widmeyer, & Brawley

<sup>۲</sup> Individual Attractions to Group-Task

<sup>۳</sup> Individual Attractions to Group-Social

<sup>۴</sup> Group Integration-Task

<sup>۵</sup> Group Integration-Social

<sup>۶</sup> Organizational Citizenship Behavior

<sup>۷</sup> Bateman & Organ

فصل دوم

ادبیات تحقیق

این فصل به ارائه زیر بنای نظری و پیشینه تحقیق اختصاص دارد. در بخش زیر بنای نظری، ادبیات مربوط به کارآمدی مربیگری، کارآمدی جمعی، انسجام گروهی و رفتارهای شهروندی سازمانی ارائه شده و در ادامه در بخش خلاصه ای از تحقیقات انجام شده در سالهای اخیر گزارش خواهد شد. در پایان نیز پیشینه تحقیق در جهت تبیین ضرورت اجرای تحقیق حاضر جمع بندی می شود.

## ۱-۲- خودکارآمدی

میزان برآورده شدن معیارها از سوی ما احساس خودکارآمدی ما را تعیین می کند که دومین جنبه مهم خود یا خویشتن در نظریه بندورا است. خودکارآمدی به احساس عزت نفس و ارزش خود، احساس کارآمدی و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می شود. بندورا آنرا ادراک ما از توانایی خود "در تولید و تنظیم رویدادها" در زندگی می داند (بندورا، ۱۹۸۲). برای اولین بار، بندورا (۱۹۷۷) این سازه را در مقاله ای تحت عنوان "خودکارآمدی: تئوری همسان سازی پاداش در تفسیر رفتار" منتشر نمود. رسیدن به معیارهای عملکردمان و حفظ آنها احساس خودکارآمدی ما را افزایش می دهد. ناتوانی در رسیدن و حفظ این معیارها احساس خودکارآمدی ما را کاهش می دهد. افرادی که معیارهای بسیار بالا و غیر واقع بینانه ای برای عملکرد وضع می کنند یعنی، کسانی که انتظارهای رفتاری خود را بر مبنای رفتار سرمشکهای فوق العاده موثر قرار داده و به طور مداوم می کوشند که علی رغم شکست های پیاپی، خود را به آن معیارها می رساند ممکن است خود را شدیداً تنبیه کنند. چنین کاری به آسانی می تواند منجر به افسردگی، دل سردی، خودخوارشماری و احساس بی ارزش بودن شود. این احساس خودساخته ممکن است به انواع رفتارهای نامطلوب منجر شوند. بندورا دریافته است که افرادی که از لحاظ احساس خودکارآمدی ضعیف هستند، ممکن است به الکل، کنارگیری یا به دنیایی خیالی روی آورند که در آن می توانند به سطحی بالاتر از ظرفیت و توانایی خود نایل شوند (شولتز، ترجمه کریمی و همکاران، ۱۳۸۶).

افراد دارای احساس خودکارآمدی ضعیف، احساس درماندگی دارند و در اعمال هر گونه نفوذ و تأثیر روی رویدادها و شرایطی که آنان را تحت تأثیر قرار می دهد، ناتوان هستند. در نتیجه، آنها معتقدند که هر کوششی که انجام دهند، بی فایده و بی نتیجه است. جای تعجب نیست که آنان اندوهگین و قویاً نگران هستند. وقتی با مانع یا مسئله ای روبه رو می شوند، اگر کوشش های اولیه آنان با ناکامی مواجه شود، به سرعت تسلیم می شوند و وا می دهند. کسانی که از نظر خودکارآمدی بسیار ضعیف هستند، حتی کوشش نخواهند کرد که از عهده مسایل بر آیند، زیرا اعتقاد عمیقی دارند که هر کاری کنند، تفاوتی ایجاد نخواهد کرد. درک این امر دشوار نیست که چرا چنین افرادی "نسبت به زندگی دلتنگ کننده خود بی احساس و کناره گیر" می شوند (بندورا، ۱۹۸۲، ص ۱۴۱). افرادی که از نظر احساس خودکارآمدی فوق هستند، معتقدند که قادرند به طور مؤثری از عهده رویدادهای زندگی خود برآیند. این حالت به آنان دیدگاهی می دهد که از دیدگاه کسانی که از نظر خودکارآمدی ضعیف اند، متفاوت است و اثر مستقیمی روی رفتار آنان دارد. از آنجا که اشخاص دارای خودکارآمدی فوق در غلبه بر مشکلات انتظار دارند، آنان در کوششهای خود به مراتب ثابت قدم ترند تا کسانی که از نظر خودکارآمدی ضعیف هستند. آنها