

سورة الاحقاف

١٤٥. ٥٩



دانشگاه تربیت معلم تهران
دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

رساله جهت اخذ مدرک دکتری مدیریت ورزشی

موضوع

تاثیر رفتارهای مربیگری مریبان بر کارایی مربیگری و پویایی تیمی در لیگ
برتر والیبال ایران

استاد راهنما

دکتر فریدون تندنویس

استاد مشاور

دکتر سید امیراحمد مظفری

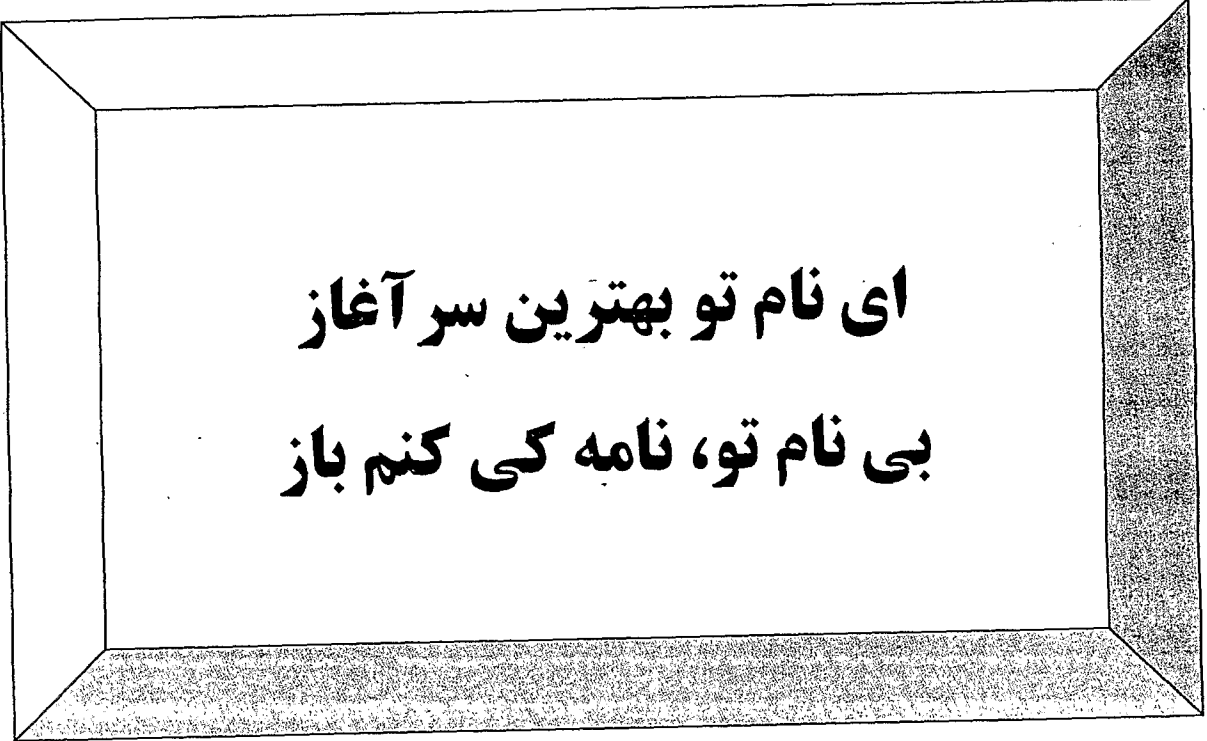
نگارنده

عباس نظریان مادوانی

۱۳۸۹/۲/۶-۶

انجمن هیات مدیران علمی ایران
توسعه مدارک

دیماه ۱۳۸۸



ای نام تو بہترین سر آغاز
بی نام تو، نامہ کی کنم باز



بسمه تعالی

صورتجلسه دفاع از رساله

جلسه دفاع از رساله دکتری آقای عباس نظریان مادوانی دانشجوی رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی

تحت عنوان: «تاثیر رفتارهای مربیگری بر کارایی مربیگری و پویایی تیمی در لیگ برتر والیبال ایران»

در ساعت ۱۴ روز دوشنبه ۸۸/۱۰/۳۰ در محل سالن کنفرانس با حضور امضاء کنندگان ذیل تشکیل گردید.

استاد راهنما: دکتر فریدون تندنویس

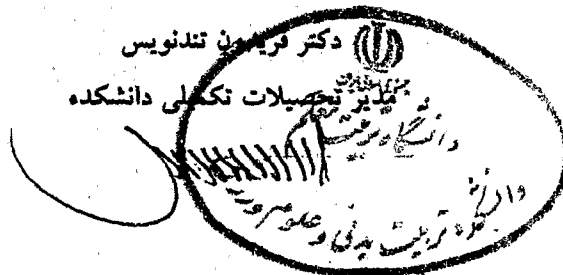
استاد مشاور: دکتر سید امیر احمد مظفری

عضو هیات علمی (داوران خارجی): دکتر محمد خبیری

دکتر مهرزاد حمیدی

عضو هیات علمی (داور داخلی): دکتر سیده فریده هادوی

آقای عباس نظریان مادوانی خلاصه کارهای تحقیقاتی خود را ارائه نمود و پس از پرسش و پاسخ، هیات داوران کار تحقیقاتی عباس نظریان مادوانی را در سطح عالی ارزشیابی نموده و برای نامبرده نمره ۱۹/۲ را منظور نموده است



تقدیم به،

روح پدر بزرگوارم

صبوریها و زحمات مادر مهربانم

حمایتهای بی دریغ همسرم

و

دختر عزیزم آرمیتا

تشکر و قدردانی

منت خدای را عز و جل که طاعتش، موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت . هر نفسی که فرو می رود، بمد حیات است و چون بر می آید، مفرح ذات. پس در هر نفسی دو نعمت است و بر هر نعمتی، شکری واجب.

سپاس فراوان از استاد ارجمند، جناب آقای دکتر فریدون تندنویس که با صبر و حوصله فراوان، راهنمایی‌های اندیشمندانشان را در راستای تسهیل اجرای این پژوهش مبذول داشتند.

قدردانی از استاد محترم، جناب آقای دکتر سید امیر احمد مظفری که با پیشنهادهای سازنده خویش، گره‌گشای مسائل مرتبط با پژوهش حاضر بودند.

تشکر فراوان از استاد گرامی، جناب آقای دکتر کامبیز کامکاری که با مشاوره دقیق و عالمانه خویش و با صبوری سوالات بیشمار این پژوهش را پاسخ دادند.

تشکر فراوان از سرکار خانم دکتر شهره شکرزاده که با صبوری تمام، پژوهش حاضر را مورد تحلیل و تصحیح قرار دادند.

تشکر فراوان از جناب آقای دکتر داورزنی، ریاست محترم فدراسیون والیبال که با حمایت‌های بی‌دریغ خویش، روند اجرایی این پژوهش را هموار نمودند.

با سپاس از جناب آقای مداح، رئیس سازمان لیگ والیبال، که با آغوش باز و همکاری صمیمانه، اینجانب را در راه اجرای این پژوهش همراهی نمودند.

تشکر و سپاس فراوان از کلیه معلمان و اساتید زحمت‌کشم در طول سال‌های تحصیل، از ابتدا تا انتها، بویژه معلمان زحمتکش شهرستان داراب که با صبوری تمام به من دانش آموختند و مرا در مسیر کسب دانش یاری دادند.

تشکر فراوان از خانواده‌ام، بویژه پدر و مادرم، که همه موفقیت‌هایم مرهون ایثار و صبوری آنها می‌باشد.

تشکر فراوان از همسر مهربانم و خانواده محترم‌شان که همواره یابوری پویا در راستای تحقق اهداف زندگی‌مان است.

با تشکر فراوان از تمامی، مربیان، سرپرستان و ورزشکاران محترم والیبال که بستر مناسبی را جهت انجام این پژوهش تدارک دیدند.

چکیده

هدف اصلی اجرای این پژوهش، تاثیر رفتارهای مربیگری بر کارائی مربیگری و پویایی تیمی تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال کشور در سال ۸۷ - ۸۸ بوده است. اهداف اختصاصی این پژوهش، شامل توصیف رفتارهای مربیگری مربیان، توصیف پویایی تیمی، توصیف کارائی مربیگری مربیان، تاثیر کارائی مربیگری مربیان بر پویایی تیمی، تاثیر رفتارهای مربیگری مربیان بر کارائی مربیگری و تاثیر رفتارهای مربیگری مربیان بر پویایی تیمی در تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال در سال ۸۷ - ۸۸ بوده است. روش پژوهش از نوع زمینه یابی و توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش مربیان و ورزشکاران تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال مردان، یعنی ۱۳ تیم و نمونه آماری نیز برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در اجرای این پژوهش عبارت بودند از، پرسشنامه اطلاعات فردی ورزشکاران و مربیان فلتز، مورتیز، چیس و سالیوان (۱۹۹۹)، پرسشنامه انسجام تیمی کارن، براولی ویدمایر (۱۹۸۵)، پرسشنامه کارائی مشارکتی فلتز و لیرج (۱۹۹۸)، پرسشنامه رفتار مربیگری مارتین و بارنز (۱۹۹۹)، پرسشنامه کارائی مربیگری فلتز، مورتیز، چیس و سالیوان (۱۹۹۹). در این پژوهش به منظور سازمان‌دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف داده‌های بدست آمده از نمونه، از آمار توصیفی (میانگین و درصد، فراوانی، انحراف معیار، انواع نمودار و جدول) و همچنین از رگرسیون چند متغیره به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

براساس یافته‌های پژوهش، رفتارهای مربیگری یک مربی بر کارائی مربیگری تاثیر داشت و کارائی مربیگری به نوبه خود بر کارائی پویایی تیمی (انسجام تیمی) تاثیر می‌گذارد. ضمن اینکه رفتارهای مربیگری نیز بر کارائی تیمی و انسجام تیمی تاثیرگذار است. بطور کلی مشاهده شد که رفتارهای مربیگری توان پیش‌بینی کارائی مربیگری را دارد و نتایج رگرسیون در این زمینه نشان داد که بین رفتارهای مربیگری، "تقویت، آموزش فنی اقتضائی اشتباه، روابط عمومی و سازماندهی" ارتباط مثبت و معنادار و "تشویق اقتضائی اشتباه، تنبیه و آموزش فنی عمومی" ارتباط منفی معنادار با کارائی مربیگری دارند.

همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که رفتارهای مربیگری، توان پیش‌بینی پویایی تیمی (انسجام تیمی) را دارد و نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد که بین رفتارهای مربیگری، تقویت، آموزش فنی اقتضائی اشتباه و سازماندهی با انسجام تیمی رابطه مثبت معنادار و تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی با انسجام تیمی رابطه منفی معناداری دارد.

رفتارهای مربیگری، توان پیش‌بینی پویایی تیمی (کارائی مشارکتی) تیم را دارد. نتایج کلی رگرسیون چندمتغیره نشان داد که بین تقویت، تشویق اقتضائی اشتباه، آموزش فنی اقتضائی اشتباه، آموزش فنی عمومی حفظ کنترل، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی با کارائی مشارکتی، ارتباط مثبت معنادار وجود دارد. در حالیکه بین، تنبیه و آموزش فنی تنبیهی با کارائی مشارکتی، ارتباط منفی وجود دارد.

از طرف دیگر نتایج نشان داد که کارائی مربیگری نیز توان پیش‌بینی پویایی تیمی (انسجام تیمی) را دارد و نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که بین کارائی مربیگری، خرده مقیاس "استراتژی بازی" انگیزش و شخصیت سازی با "انسجام تیمی" ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و خرده مقیاس "آموزش فنون رشته ورزشی" با "انسجام تیمی" ارتباط منفی معناداری وجود داشت. بدین ترتیب که با افزایش کارائی استراتژی بازی، انگیزش و شخصیت سازی، میزان انسجام تیمی، افزایش و با افزایش آموزش فنون رشته ورزشی، میزان انسجام تیمی، کاهش می‌یافت.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که برخی از عناصر دوازدهگانه مربیگری همچون تقویت، آموزش فنی اقتضائی اشتباه، روابط عمومی و سازماندهی، توان پیش‌بینی کارائی مربیگری از جمله کارائی استراتژی بازی، کارائی انگیزش و کارائی شخصیت‌سازی را داراست و هرچه بر میزان استفاده از این نوع الگوهای رفتاری افزوده می‌شود، بهبود بیشتری در میزان کارائی مربیگری یک

مربی مشاهده می‌گردد و از طرف دیگر بکارگیری الگوهای رفتاری منفی همچون تنبیه و آموزش فنی تنبیهی تاثیر منفی بر میزان کارآمدی مربی دارد.

ضمن اینکه تاثیر رفتارهای مربیگری بر میزان پویایی تیمی قابل توجه بود و در این راستا نیز نقش الگوهای رفتاری مثبت در بهبود این متغیر تیمی قابل ملاحظه بود. همچنین تاثیر کارائی مربیگری بر پویایی تیمی بویژه انسجام تیمی معنادار بود.

واژه های کلیدی: رفتارهای مربیگری، کارائی مربیگری، پویایی تیمی (کارائی مشارکتی و انسجام تیمی)

فصل اول : مقدمه و معرفی.....	۱
مقدمه.....	۲
مبانی نظری.....	۶
نظریه های رهبری تعمیم یافته به حوزه مربیگری ورزش.....	۷
الف- نظریه صفات رهبری (مربیگری) ورزش.....	۷
ب- نظریه رفتار رهبری (مربیگری) ورزش.....	۸
ج- نظریه های اقتضائی رهبری (مربیگری) ورزش.....	۱۰
۱. الگوی فیدلر در رهبری (مربیگری) ورزش.....	۱۰
۲. نظریه مسیر - هدف هوس و میچل در رهبری (مربیگری) ورزش.....	۱۳
۳. نظریه چرخه زندگی در رهبری (مربیگری) ورزش.....	۱۵
رفتار مربیگری.....	۱۷
الف- رویکرد مشاهده رفتاری یا مدل واسطه ای رهبری (مربیگری).....	۲۲
ب- مدل چند بعدی رهبری در ورزش.....	۲۵
۱. معیار رهبری ورزش.....	۲۶
۲. پرسشنامه رفتار مربیگری.....	۳۰
سبک های رهبری مربیان.....	۳۳
کارائی مربیگری.....	۳۶
الگوی مفهومی کارائی مربیگری.....	۴۰
پویایی تیمی.....	۴۴
انسجام تیمی.....	۴۷
الگوی نظری انسجام تیمی در ورزش.....	۴۹
عوامل مرتبط با انسجام تیمی در ورزش.....	۵۰
کارائی جمعی یا مشارکتی.....	۵۷
پیش بینی کننده ها و اولویت های کارائی جمعی یا مشارکتی.....	۶۰
نتیجه گیری از زیر بنای نظری.....	۶۶
بیان مساله.....	۷۲
ضرورت و اهمیت پژوهش.....	۷۵
اهداف پژوهش.....	۷۸
فرضیه های پژوهشی.....	۷۹
پیش فرض های پژوهش.....	۸۰

محدودیت‌های تحقیق.....	۸۱
تعاریف مفهومی متغیرهای پژوهش.....	۸۳
فصل دوم: پیشینه تحقیق.....	۸۸
پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور.....	۸۹
الف- رفتارهای مریگیری.....	۸۹
ب- کارائی مریگیری.....	۹۳
ج- پویایی تیمی.....	۱۰۰
➤ انسجام تیمی.....	۱۰۴
➤ کارائی مشارکتی.....	۱۰۷
جمع‌بندی پیشینه تحقیق.....	۱۱۴
فصل سوم: روش تحقیق.....	۱۱۷
روش تحقیق.....	۱۱۸
جامعه آماری و نمونه آماری.....	۱۱۸
متغیرهای پژوهش.....	۱۱۹
تعاریف عملیاتی متغیرها.....	۱۱۹
ابزار جمع‌آوری داده‌ها.....	۱۲۷
ویژگی‌های روان‌سنجی ابزار اندازه‌گیری.....	۱۲۸
• پرسشنامه رفتارهای مریگیری.....	۱۳۱
روش اجرایی.....	۱۳۳
روش تجزیه و تحلیل داده‌ها.....	۱۳۴
فصل چهارم: یافته‌های پژوهش.....	۱۳۵
فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری.....	۱۹۱
مقدمه.....	۱۹۲
یافته‌های تحقیق.....	۲۰۷
بحث و نتیجه‌گیری.....	۱۹۹
پیشنهاد‌های برگرفته از یافته‌های پژوهش.....	۲۰۶
پیشنهادهایی برای مطالعات آینده.....	۲۲۳
فهرست منابع.....	
پیوست‌ها.....	
چکیده لاتین.....	

جداول

- ۸.....(۱). رفتارهای رهبری برگرفته از تحقیقات دانلیسون و همکارانش.....
- ۳۰.....(۲). ابعاد رفتار رهبری در ورزش (چلادورای و صالح).....
- ۱۳۱.....(۳). اعتبار پرسشنامه رفتار مربیگری از نظر سازندگان آن.....
- ۱۳۲.....(۴). اعتبار پرسشنامه رفتار مربیگری از نظر پژوهشگر.....
- ۱۳۳.....(۵). تشریح پرسشنامه رفتار مربیگری.....
- ۱۳۷.....(۱۲). آمار باشگاهها و تعداد نمونه های تحقیق.....
- ۱۳۸.....(۱۳). آمار توصیفی مرتبط با سن بازیکنان.....
- ۱۳۸.....(۱۴). توزیع فراوانی مرتبط با متغیر تحصیلات بازیکنان.....
- ۱۳۹.....(۱۵). آمار توصیفی مرتبط با سابقه بازی بازیکنان.....
- ۱۳۹.....(۱۶). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری.....
- ۱۴۰.....(۱۷). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه تقویت.....
- ۱۴۰.....(۱۸). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه عدم تقویت.....
- ۱۴۱.....(۱۹). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه تشویق اقتضائی اشتباه.....
- ۱۴۱.....(۲۰). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه تنبیه.....
- ۱۴۲.....(۲۱). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه آموزش فنی اقتضائی اشتباه.....
- ۱۴۲.....(۲۲). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه آموزش فنی تنبیهی.....
- ۱۴۳.....(۲۳). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه چشم پوشی از اشتباه.....
- ۱۴۳.....(۲۴). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه حفظ کنترل.....
- ۱۴۴.....(۲۵). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه آموزش فنی عمومی.....
- ۱۴۴.....(۲۶). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه تشویق عمومی.....
- ۱۴۵.....(۲۷). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه سازماندهی.....
- ۱۴۵.....(۲۸). شاخص های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری در مولفه روابط عمومی.....
- ۱۴۶.....(۲۹). شاخص های آماری مرتبط با متغیر کارائی مربیگری.....
- ۱۴۶.....(۳۰). شاخص های آماری مرتبط با متغیر کارائی مربیگری (استراتژی بازی).....
- ۱۴۷.....(۳۱). شاخص های آماری مرتبط با متغیر کارائی مربیگری (انگیزش).....
- ۱۴۷.....(۳۲). شاخص های آماری مرتبط با متغیر کارائی مربیگری (آموزش فنون).....
- ۱۴۸.....(۳۳). شاخص های آماری مرتبط با متغیر کارائی مربیگری (شخصیت سازی).....
- ۱۴۸.....(۳۴). شاخص های آماری مرتبط با متغیر کارائی مشارکتی (توانائی).....

- ۱۴۹..... (۳۵) شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر کارائی مشارکتی (اتحاد).....
- ۱۵۰..... (۳۶) شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر کارائی مشارکتی (ثبات).....
- ۱۵۱..... (۳۷) شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر کارائی مشارکتی (آمادگی).....
- ۱۵۲..... (۳۸) شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر کارائی مشارکتی (تلاش).....
- ۱۵۳..... (۳۹) شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر کارائی مشارکتی.....
- ۱۵۴..... (۴۰) شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر انسجام تیمی (انسجام تکلیف).....
- ۱۵۵..... (۴۱) شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر انسجام تیمی (انسجام اجتماعی).....
- ۱۵۶..... (۴۲) شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر انسجام تیمی.....
- ۱۵۷..... (۴۳) مقایسه کارائی مشارکتی در ابتدا و انتهای لیگ.....
- ۱۵۸..... (۴۴) مقایسه انسجام تیمی در ابتدا و انتهای لیگ.....
- ۱۶۰..... (۴۵) پیش‌بینی بعد «کارایی مربیگری» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۰..... (۴۶) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «کارایی مربیگری» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۲..... (۴۷) پیش‌بینی بعد «کارایی استراتژی بازی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۲..... (۴۸) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «کارایی استراتژی بازی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۳..... (۴۹) پیش‌بینی بعد «کارایی انگیزش» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۴..... (۵۰) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «کارایی انگیزش» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۵..... (۵۱) پیش‌بینی بعد «کارایی آموزش فنون رشته ورزشی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۶..... (۵۲) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «آموزش فنون رشته ورزشی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۷..... (۵۳) پیش‌بینی بعد «کارایی شخصیت‌سازی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۸..... (۵۴) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «شخصیت‌سازی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۹..... (۵۵) پیش‌بینی بعد «انسجام تیمی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۶۹..... (۵۶) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «انسجام تیمی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۷۱..... (۵۷) پیش‌بینی بعد «انسجام تکلیف» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۷۱..... (۵۸) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «انسجام تکلیف» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۷۲..... (۵۹) پیش‌بینی بعد «انسجام اجتماعی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۷۳..... (۶۰) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «انسجام اجتماعی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۷۴..... (۶۱) پیش‌بینی «کارایی مشارکتی» از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۷۵..... (۶۲) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری».....
- ۱۷۶..... (۶۳) پیش‌بینی بعد «توانایی» کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری».....

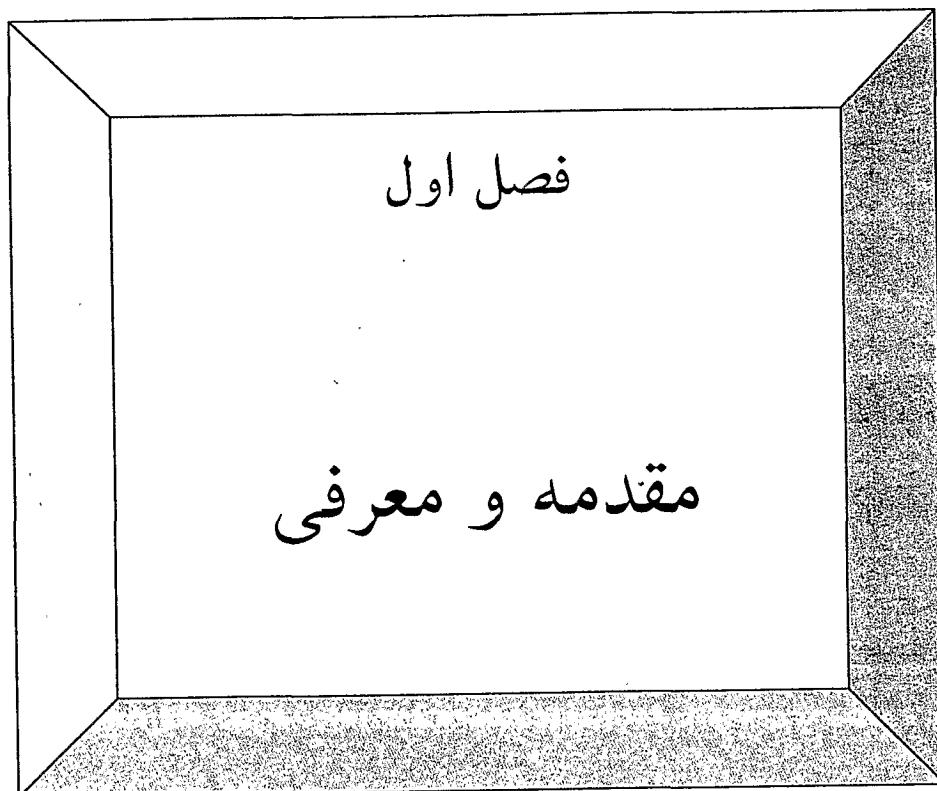
- ۶۴) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «توانایی» کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری»..... ۱۷۶
- ۶۵) پیش‌بینی بعد «اتحاد» کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری»..... ۱۷۸
- ۶۶) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «اتحاد» کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری»..... ۱۷۸
- ۶۷) پیش‌بینی بعد «ثبات» از طریق «رفتارهای مربیگری»..... ۱۷۹
- ۶۸) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «ثبات» کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری»..... ۱۷۹
- ۶۹) پیش‌بینی بعد «آمادگی» کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری»..... ۱۸۱
- ۷۰) پیش‌بینی بعد «تلاش» کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری»..... ۱۸۲
- ۷۱) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «تلاش» کارایی مشارکتی از طریق «رفتارهای مربیگری»..... ۱۸۲
- ۷۲) پیش‌بینی بعد «انسجام تیمی» از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۳
- ۷۳) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «انسجام تیمی» از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۴
- ۷۴) پیش‌بینی بعد «انسجام تکلیف» از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۵
- ۷۵) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «انسجام تکلیف» از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۵
- ۷۶) پیش‌بینی بعد «انسجام اجتماعی» از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۶
- ۷۷) ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد «انسجام اجتماعی» از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۶
- ۷۸) پیش‌بینی «کارایی مشارکتی» از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۷
- ۷۹) پیش‌بینی بعد «توانایی» کارایی مشارکتی از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۸
- ۸۰) پیش‌بینی بعد «اتحاد» کارایی مشارکتی از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۸
- ۸۱) پیش‌بینی بعد «ثبات» کارایی مشارکتی از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۹
- ۸۲) پیش‌بینی بعد «آمادگی» کارایی مشارکتی از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۸۹
- ۸۳) پیش‌بینی بعد «تلاش» کارایی مشارکتی از طریق «کارآیی مربیگری»..... ۱۹۰

اشکال

- ۲۴..... (۱). الگوی واسطه ای مشاهده رفتاری رهبری یا مربیگری اسمول و اسمیت ۱۹۸۹
- ۲۷..... (۲). الگوی چندبعدی چلادورای (۱۹۹۳)
- ۲۹..... (۳). الگوی چندبعدی رهبری (مربیگری) چلادورای
- ۳۵..... (۴). الگوی کارآمدی سبک‌های رهبری مریان هورن (۲۰۰۲)
- ۴۳..... (۵). الگوی ادراکی کارائی مربیگری فلتز
- ۴۵..... (۶). الگوی مفهومی بررسی تیم‌های ورزشی کارن، بلاز و آیز (۲۰۰۵)

نمودارها

- ۱۴۹.....(۱) کارائی مشارکتی ابتدا و انتهای لیگ (توانائی)
- ۱۵۰.....(۲) کارائی مشارکتی ابتدا و انتهای لیگ (اتحاد)
- ۱۵۱.....(۳) کارائی مشارکتی ابتدا و انتهای لیگ (ثبات)
- ۱۵۲.....(۴) کارائی مشارکتی ابتدا و انتهای لیگ (آمادگی)
- ۱۵۳.....(۵) کارائی مشارکتی ابتدا و انتهای لیگ (تلاش)
- ۱۵۴.....(۶) کارائی مشارکتی ابتدا و انتهای لیگ (کل)
- ۱۵۵.....(۷) انسجام تکلیف ابتدا و انتهای لیگ
- ۱۵۶.....(۸) انسجام اجتماعی ابتدا و انتهای لیگ
- ۱۵۷.....(۹) انسجام تیمی ابتدا و انتهای لیگ



مقدمه

انسان از بدو حضور در عالم هستی تاکنون در مسیری گام نهاده است که تنها مسیر کشف حقایق و علل وجودی خلقت است. پژوهشگران امروز، بخش عظیمی از پژوهش‌ها و مطالعات خود را به بررسی ویژگی‌های عملکردی و رفتاری انسان که نشأت گرفته از ارزیابی‌های ذهنی و شناختی فردی می‌باشد، معطوف کرده‌اند. یکی از بخش‌های تشکیل‌دهنده زندگی انسان‌ها، حوزه سرگرمی‌ها و تفریحات است.

کنش‌ها و واکنش‌های مشاهده شده در فعالیت‌های ورزشی نسبت به سایر فعالیت‌ها، نقاط متمایزی را نشان می‌دهد و همین مورد پژوهشگران را مجاب کرده‌است تا به بررسی عملکردها و رفتارهای قابل مشاهده منابع انسانی تشکیل‌دهنده این حوزه، از جمله مربیان، ورزشکاران، داوران، مدیران و غیره بپردازند.

امروزه ورزش، بخش مهمی از زندگی بشر شده است. در جامعه امروز تعداد سازمان‌هایی که برنامه ورزش جوانان را ارائه می‌دهند، بطور فزاینده‌ای افزایش یافته است و تعداد افراد شرکت‌کننده در برنامه ورزشی جوانان هر روز بیشتر می‌شود^۱. اسلیک^۲ معتقد است که هر نوع سازمان ورزشی (از جمله تیم‌ها یا باشگاه‌های ورزشی)، نهادی هدف‌گرا، با ساختاری آگاهانه و دارای حدود و ثغوری نسبتاً مشخص است؛ بنابراین تمام باشگاه‌های ورزشی را می‌توان به‌عنوان یک سازمان ورزشی تلقی کرد (باقری، ۱۳۸۳).

از طرف دیگر، گیلبرتسون^۳ (۲۰۰۰)، هفت عامل اساسی و عمده را به‌عنوان عوامل حیاتی در موفقیت یک تیم یا سازمان ورزشی مطرح کرد که عبارتند از رهبری، انگیزش افراد گروه، امکانات مالی، اهداف، خلاقیت، ساختار و مهارت (۵۸).

^۱ - Smoll, F. L., & Smith, R. E. (2001)

^۲. Slake

^۳. Gillbertson

معمولا کسی به عنوان رهبر^۱ (به عنوان اولین عامل موفقیت)، مسئولیت گروه را برعهده می‌گیرد. این فرد باید دارای مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم برای رهبری باشد تا بتواند اعضای گروه را به سمت هدف مورد نظر هدایت کند. در موقعیت‌های ورزشی، مربی تیم این نقش را برعهده دارد و بازیکنان را هدایت و رهبری می‌کند. از این رو، رفتارهای مربی و سبک مربیگری^۲ او، نقش مهمی در عملکرد و موفقیت گروه داد. (۴)

پژوهش در حوزه رهبری ورزش تحت این فرضیه عمومی است که نوع رفتار رهبری نمایش داده شده از طرف مربی، تاثیر معناداری بر ورزشکاران رشته‌های ورزشی انفرادی و تیمی دارد (آموروز و هورن، ۲۰۰۲ و مارتین، دال و جکسون، ۲۰۰۱).

در تأیید گفته بالا، کیس^۳ (۱۹۸۴)، مربیان ورزشی را اجزاء حیاتی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی دانسته است. به اعتقاد وی، مربیان حتی اگر واژه رهبری را در مورد خود به کار نبرند، اما وظایف آنان همچون سایر فعالیت‌های پیشرفته و سازمان‌یافته، مستلزم اعمال رهبری است. زیرا، مربیان در رسیدن به اهداف تیمی، به وظایفی مانند هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و هماهنگی و نفوذ بر بازیکنان برای رسیدن به اهداف می‌پردازند. (۳۱).

طبق گفته مک نیلیس^۴ (۱۹۹۳)، رهبری تیم‌های نخبه، موازی با رهبری در سازمان‌های پیشرفته است و عملکرد و وظایف یکسانی را دربر می‌گیرد (۷۶). در بسیاری از تحقیقات، از اصطلاح «سبک رهبری» برای مطالعه "رفتارهای مربی" استفاده شده است (چلادوری^۵ ۱۹۸۴، کولینسکی^۶ ۱۹۹۰، کیس ۱۹۹۰). مربی در نقش یک رهبر باید به‌عنوان یک برانگیزاننده، راه‌ها و روش‌های مطمئن و مؤثری را برای پیشرفت ورزشکاران ایجاد کند. سبک یا رفتاری که مربیان در رهبری یا مربیگری خود به نمایش می‌گذارند، مهمترین خصوصیتی است که بر انگیزش بازیکنان و چگونگی ادراک آنان

¹ - Leader

² - Coach's behavior and Coaching style

³ - Case

⁴ - Mc Neillis

⁵ - Chelladurai

⁶ - Kulinski

از مربی، اثر می‌گذارد (۴). رفتار مربی به طور مستقیم بر انگیزش رفتارهای پیشرفتی و درک ورزشکار از موفقیت و نهایتاً توفیق مربی - ورزشکار، اثرگذار است (هورن^۱، ۱۹۹۲) و یکی از چالشی‌ترین تکالیف مربی در نقش رهبر این است که اعضاء تیم را برانگیزد تا تلاش‌های آنان به هدف‌های مطلوب و مورد انتظار (فردی و تیمی) منتهی شود (۴). با این توصیف بی‌تردید راز موفقیت تیم‌های موفق ورزشی، مدیریت و رهبری یا همان مربیگری موثر و فعال تیم است (۱۶). برای رسیدن به این توفیق، علاوه بر رفتار مربی میزان و وضعیت کارائی مربیگری یک مربی نیز لازم است. تحقیقات دوده‌ده اخیر در رابطه با کارائی مربیگری، بیشتر تمرکز خود را بر روی شناخت خصوصیات مربیگری^۲، سبک رهبری مربی، و الگوهای رفتاری مربی قرار داده است. بطور کلی نتایج برآمده از این مطالعات، حاکی از اینست که مربی کارآمد، فردی است که توانایی تغییر نتایج، مربیگری موفقیت-آمیز و ارائه واکنش‌های مثبت روانی در تیم را دارد (۴۶). از این رو مربیان نه تنها باید به اجرای مهارت‌های ورزشی حساس باشند، بلکه باید به مهارت‌های روانی افراد و تیم نیز توجه کنند. توجه به فرآیندهای گروهی و فردی یا نیازهای فردی و گروهی ورزشکاران ضروری است و جزئی از کارائی یک مربی در ورزش محسوب می‌گردد (۸۳).

از طرف دیگر آماده‌سازی یک تیم فعال و پویا، وابسته به همبستگی، اتحاد^۳ و مشارکت همه‌جانبه اعضای گروه در راه رسیدن به اهداف تدوین شده است. در ورزش و بویژه ورزش‌های گروهی، شرط لازم برای توفیق و تحقق هدف مشترک، داشتن وحدت و انسجام تیمی^۴ و کارائی گروهی^۵ است (۱۶). است (۱۶).

روانشناسان ورزشی^۶ معتقدند، تعیین هدف مشترکی که بتوان تلاش‌های گروه را به سمت آن متمرکز کرد، برای دستیابی به موفقیت در مربیگری حیاتی است. از دیدگاه این گروه، احساس باهم بودن، یک

1- Horn

2- Coach's characteristics

3- Unity

4- Team cohesion

5- Collective efficacy

6- Sport psychologist

ویژگی تیمی است که "انسجام گروهی" نامیده می‌شود و رفتارهای یک مربی می‌تواند بر این مولفه و کارایی گروهی یک تیم ورزشی تاثیر داشته باشد (۱۶).

مربیان کارآمد کسانی هستند که با مسائل روان‌شناختی و جامعه‌شناسی آشنا هستند و می‌دانند که با بهبود مهارت‌های مربیگری و ادراک مناسب نسبت به تاثیر رفتارها و الگوهای مدیریتی خود بر عملکرد، انسجام و کارایی مشارکتی اعضای تیم از عهده مدیریت و رهبری یک تیم بر می‌آیند و کارایی مربیگری خود را بهبود می‌بخشند. رفتار مربی، یکی از نیروهای خارجی اثرگذار بر تیم است و می‌تواند باعث حفظ هسته مرکزی تیم شود یا فشاری مضاعف بر تیم وارد نماید (۴).

بطوریکه برخی از پژوهشگران اظهار کرده‌اند، این مهم نیست که ورزش کردن برای ورزشکاران خوب است یا خیر، بلکه این مهم است که آیا برنامه‌ها و موقعیت‌های ورزشی تاثیر مثبتی بر ورزشکاران دارد یا خیر؟ (اسمیت و اسمول، ۲۰۰۱). اکثر پژوهشگران با این ادعا موافقت می‌کنند که یکی از عوامل تعیین کننده رضایت و عملکرد ورزشکاران، ارتباط بین مربی و بازیکن است (۸۷).

اگرچه تاکید روی ارتباط بین مربی و بازیکن مهم است، اما تاکنون پژوهش‌های زیادی در این انجام نشده است. اسمول و همکارانش (۱۹۷۸) با استفاده از یک پژوهش مشاهده‌ای رفتارهای مربیان را بررسی کردند و چلادورای و سایر پژوهشگران (چلادورای و آرنات، ۱۹۸۵: چلادوری، هاگرتی و باکستر، ۱۹۸۹: چلادورای و صالح، ۱۹۷۸:۱۹۸۰: چلادورای و کویک، ۱۹۹۵) اولویت‌های رفتارهایی مربیگری مربیان را بر اساس مدل رهبری برتر وروم و یتون (۱۹۷۳) تعیین نمودند.

بنابراین از آنجایی که نوع سبک رهبری (رفتار مربیگری)، نسبت به سایر موارد موثر در به موفقیت رسیدن یک تیم ورزشی یا سازمانی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و چنانچه سایر عوامل موثر در موفقیت یک تیم از شرایط مطلوبی برخوردار باشد، ولی سبک رهبری (رفتار مربیگری) مناسب برای هدایت و برخورد با موضوعات مختلف مرتبط با پیروان (ورزشکاران)، انتخاب نشود، نمی‌توان انتظار داشت که آن تیم به اهداف خود که همانا موفقیت و پیروزی است، نائل آید (۱۲).

¹ - Smoll, F. L., & Smith, R. E., Curtis B., & Hunt E. (1987)