

رابطه رفتار مربیگری با انسجام تیمی و کارایی مشارکتی بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران

شیرین زردشتیان^۱، شهرزاد خزایی^۲

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه*

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۴/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۰۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رفتار مربیگری با انسجام تیمی و کارایی مشارکتی بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران به شکل توصیفی - پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه بازیکنان زن ششمین دوره لیگ برتر هاکی ایران تشکیل دادند (۱۳۰ نفر) که از این تعداد، ۹۰ نفر به صورت داوطلبانه در پژوهش شرکت کردند. نتایج نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین رفتارهای مربیگری تقویت، آموزش فنی اقتضایی، آموزش فنی عمومی و سازماندهی با انسجام تیمی وجود دارد؛ اما، بین آموزش فنی تنبیهی و تنبیه با انسجام تیمی، رابطه منفی و معناداری مشاهده می‌شود. علاوه بر این، بین رفتارهای آموزش فنی اقتضایی اشتباه، تشویق عمومی، آموزش فنی عمومی، تقویت، روابط عمومی و حفظ کنترل با کارایی مشارکتی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در حالی که رابطه میان رفتارهای تشویق اقتضایی مشروط به اشتباه و سازماندهی با کارایی مشارکتی، منفی و معنادار می‌باشد. بین کارایی مشارکتی با انسجام تیمی نیز ارتباط معناداری مشاهده می‌شود. به طور کلی، می‌توان گفت مربیان هاکی بانوان جهت ارتقای انسجام و کارایی بازیکنان می‌توانند رفتارهای مربیگری ذکر شده را در تیم‌های خود به کار گیرند.

واژگان کلیدی: رفتار مربیگری، انسجام تیمی، کارایی مشارکتی، هاکی، بازیکنان زن

مقدمه

ورزشکار، اصلی‌ترین نیروی انسانی در ورزش بوده و تولیدکننده و مصرف‌کننده واقعی آن می‌باشد. بیشترین افرادی که بر ورزشکاران تأثیر می‌گذارند، مربیان هستند و رابطه کلیدی در حوزه ورزش، رابطه بین مربیان و ورزشکاران است که نقش مهمی را در پیشرفت اجتماعی و ورزشی ورزشکاران بازی می‌کند (فیلیپ، ساگار، هوگوت، پاگوت و جوییت^۱، ۲۰۱۱). رابطه بین مربی و ورزشکار به‌عنوان وضعیتی تعریف می‌شود که در آن احساسات، افکار و رفتار مربیان و ورزشکاران به‌طور متقابل و علی به یکدیگر متصل شده است (رهید، جووت و تانگ^۲، ۲۰۱۲). دانش مدیریت، به‌ویژه بحث هدایت و رهبری موضوعی است که همراه با زندگی اجتماعی انسان و حتی پیش از آن مطرح بوده است. انجام موفقیت‌آمیز هر کار گروهی مستلزم مدیریت صحیح و کارآمد می‌باشد و افراد به‌منظور دستیابی به اهداف گروهی به مدیر یا رهبر نیاز دارند (یعقوبی و فرقانی اوزرودی، ۱۳۹۴). در دنیای ورزش که میلیاردها دلار صرف هزینه‌های آن می‌شود، توجه به مربی از نکات کلیدی مدیریت ورزش حرفه‌ای است. یکی از عوامل سرنوشت‌ساز که سرمایه‌گذاری‌های مدیریتی، مالی، انسانی و تجهیزاتی را نتیجه‌بخش کرده است، نقش و جایگاه مربی می‌باشد (حمیدی، معماری و جعفر زاده، ۱۳۹۱). سال‌ها مطالعه پژوهشگران در زمینه مربیگری نشان داده است که مهم‌ترین رکن موفقیت‌زا در ورزش (چه در سازمان‌های ورزشی و چه در هدایت یک تیم یا باشگاه ورزشی)، مدیریت در سازمان یا مربیگری در تیم است و مربیان در ایفای نقش مربیگری به‌دنبال ایجاد شرایطی هستند که به‌وسیله آن، ورزشکاران حداکثر فرصت برای موفقیت را داشته باشند و در همان حال به موفقیت تیمی برسند؛ از این‌رو، مربی نه تنها می‌بایست در مورد محیط فیزیکی حساس باشد، بلکه لازم است محیط‌های روانی و اجتماعی را نیز در نظر بگیرد (نظریان مادوانی و مختاری دینانی، ۱۳۹۳) و قادر باشد در مواقع گوناگون از عهده ایفای نقش‌های متعدد برآید. مربیان در عرصه میادین ورزشی جایگاه والایی دارند و نقش آن‌ها چنان بااهمیت است که از آن‌ها به‌عنوان محور اصلی و سکاندار تیم‌های ورزشی نام برده می‌شود. در محیط‌های ورزشی، رهبری نقشی حیاتی در موفقیت یا شکست برنامه‌ها داشته و رفتار رهبری مربیان می‌تواند تأثیر مهمی بر نتایج عملکرد تیمی داشته باشد (بسمی، ترک فر و آزادفدا، ۱۳۹۴). در ارتباط با سبک‌های مربیگری در تیم‌های ورزشی، چلادوری^۳ (۱۹۹۰) مدل چندبعدی رهبری در ورزش را ارائه کرد. براساس این مدل، رفتار مربیان تحت تأثیر ویژگی‌های موقعیتی مانند شرایط تیم، ویژگی‌های رهبر یا مربی (مانند سن، درجه و

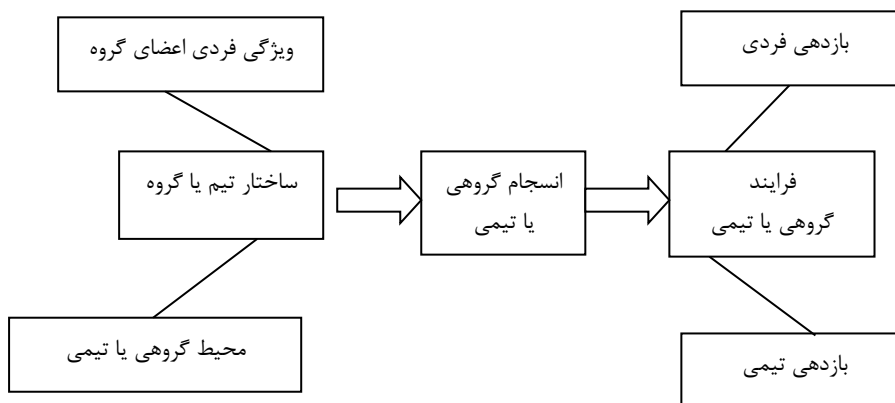
-
1. Philippe, Sagar, Hugueta, Paquet, Jowett
 2. Rhind, Jowett, Tang
 3. Cheladorai

سابقه مربیگری) و ویژگی‌های اعضای تیم یا ورزشکاران (مانند سن، سابقه و سطح بازیکنان) قرار دارد و در نهایت، رفتار مربیان موفقیت، عملکرد، رضایتمندی و حتی انسجام گروهی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (وحدانی، محرم زاده، آقایی و حسین پور، ۱۳۹۱). اسمول و اسمیت^۱ (۱۹۸۹) نیز برای سنجش رفتارهای واکنشی و خودبه‌خودی، ابزاری به نام "سیستم سنجش رفتار مربیگری" (CBAS)^۲ را طراحی نمودند. رفتارهای واکنشی^۳ شامل هشت رفتار تقویت مثبت^۴، نبود تقویت^۵، تشویق مشروط به اشتباه^۶، آموزش تکنیکی مشروط به اشتباه^۷، تنبیه^۸، آموزش تکنیکی تنبیهی^۹، نادیده گرفتن اشتباهات^{۱۰} و حفظ کنترل^{۱۱} می‌باشد. رفتارهای خودبه‌خودی^{۱۲} نیز شامل چهار رفتار آموزش تکنیکی عمومی^{۱۳}، تشویق عمومی^{۱۴}، سازماندهی^{۱۵} و ارتباط عمومی^{۱۶} است (مورای^{۱۷}، ۲۰۰۶). اگرچه با استفاده از این ابزار می‌توان رفتار و عملکردهای مربیان ورزش و میزان تأثیرگذاری این مؤلفه‌ها بر عملکرد و پویایی سازمان یا تیم ورزشی را بررسی نمود؛ اما این دو مدل محدودیت‌هایی نیز دارند؛ سی.بی.ای.اس تنها در ارزیابی رفتارهای واقعی مربیگری مؤثر بوده و به بررسی و ارزیابی عکس‌العمل ورزشکاران از رفتارهای مثبت و منفی مربی کمی نمی‌کند. علاوه بر این، منتقدان محدودیت‌هایی را برای مدل چلادوری قائل شده‌اند. اولین محدودیت این مدل آن است که تنها بر روی دو پیامد ناشی از رفتار مربی؛ یعنی عملکرد تیمی و رضایت ورزشکار تأکید دارد و متغیرهای اثرگذار ورزشکار بر رفتار مربی (مانند رفتار اخلاقی، همکاری بین فردی، اصرار و پافشاری و ادراک از خود و واکنش‌های متقابل) را نادیده می‌گیرد. از دیگر محدودیت‌های این مدل،

-
1. Smoll & Smith
 2. Coaching Behavior Assessment System
 3. Reactive Behavior
 4. Positive Reinforcement
 5. Non-Reinforcement
 6. Mistake-Contingent Encouragement
 7. Mistake-Contingent Technical Instruction
 8. Punitive
 9. Punitive Technical Instruction
 10. Ignoring Mistakes
 11. Keeping Control
 12. Spontaneous Behavior
 13. General Technical Instruction
 14. General Encouragement
 15. Organisation
 16. General Communication
 17. Murray

نادیده گرفتن فرایند تأثیرگذاری رفتار مربی بر رفتار ورزشکار می‌باشد و محدودیت آخر این است که اگرچه در این مدل تعدادی از متغیرهای اثرگذار بر رفتار مربی مشخص شده‌اند؛ اما تقدم و اهمیت این متغیرها مورد بحث قرار نگرفته است. در ادامه و با توجه به این محدودیت‌ها، پژوهشگران از مدل "کارآمدی سبک‌های رهبری مربیان هورن" استفاده نمودند که ادراکات و عکس‌العمل‌های ورزشکاران نسبت به رفتار مربی را بهتر ارزیابی کرده و توضیح بیشتری در مورد سازگاری بین ورزشکار و مربی ارائه می‌دهد (اسپینک^۱، ۱۹۹۰).

در این راستا، کارون^۲ و همکاران الگویی را به منظور بررسی تیم‌های ورزشی ارائه دادند که دربرگیرنده سه قسمت داده، فرایند و بازدهی می‌باشد. در این الگو، داده‌ها به ویژگی‌های افراد گروه و محیط تیمی اشاره دارند؛ زیرا، گروه تحت‌تأثیر ویژگی‌های اعضای خود قرار می‌گیرد. یکی دیگر از قسمت‌های این مدل، فرایند عملیاتی است که ساختار تیم، انسجام گروهی و فرایند تیمی را نشان می‌دهد. به دنبال این درونداد و فرایند، بروندادی در پی خواهد بود که شامل: رضایت اعضای گروه، بهبود عملکرد افراد و ارتقای کارآمدی تیم است (شکل شماره یک).



شکل ۱- الگوی مفهوم بررسی گروه یا تیم ورزشی

1. Spink
2. Carron

انجام موفقیت‌آمیز هر کار گروهی مستلزم وجود هم‌بستگی در بین اعضای گروه است. در ورزش و به‌ویژه ورزش‌های گروهی (مانند سایر گروه‌ها و سازمان‌ها)، شرط لازم برای تحقق اهداف مشترک، داشتن وحدت و انسجام گروهی است که بی‌تردید، مربی تیم که وظیفه رهبری بازیکنان را برعهده دارد، دارای نقشی کلیدی در این زمینه می‌باشد. تیم‌های موفق ورزشی اغلب دارای صفتی برجسته هستند که آن‌ها را از تیم‌های ناموفق جدا می‌سازد که این صفت همان مدیریت و رهبری مؤثر، فعال و شایسته است. سازگاری میان مربی و ورزشکار از انسجام درون‌گروهی ناشی می‌شود. ارتباطات در مسیری غیرمستقیم با میزان انسجام درون‌گروهی همراه می‌شود و افزایش ارتباط بین مربی و ورزشکاران، ابعاد اجتماعی و انسجام تیم را محکم‌تر می‌سازد (شمسایی، خانی و یوسفی، ۱۳۸۸). در گروه‌های منسجم، افراد از موفقیت دیگر اعضای گروه حمایت می‌کنند؛ زیرا، رسیدن به اهداف را به‌صورت جمعی قابل‌دستیابی می‌دانند (استیفن، زاکارو و ریتمان^۱، ۲۰۰۱). در این راستا، کارون و همکاران (۱۹۸۸) انسجام تیمی در رشته‌های ورزشی را شامل دو بعد انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی^۲ دانسته‌اند که انسجام تکلیف نشان‌دهنده درجه سازماندهی اعضا و میزان تعهد آن‌ها برای رسیدن به اهداف بوده و انسجام اجتماعی، نمایانگر جاذبه افراد به گروه می‌باشد (کارون، براولی و میدمیر^۳، ۱۹۹۸). این دو جنبه انسجام می‌توانند تأثیرات متفاوتی بر عملکرد و رضایت گروه و در نتیجه، کارایی تیمی داشته باشند (ویدمیر، براولی و کارون، ۲۰۰۲). درحقیقت، انسجام تیمی (که به‌عنوان انسجام در گروه شناخته می‌شود) یک ساختار مورد مطالعه در پویایی تیمی است (کاسی و مارتنز^۴، ۲۰۰۹). اگر افراد در گروه روابط داخلی قوی داشته باشند و هویت گروهی تقویت شده و تمایل به عملکرد گروهی وجود داشته باشد، گروه دارای انسجام می‌شود. باید عنوان کرد که روابط اجتماعی منسجم درون گروه به ارتباطات و به‌اشتراک گذاشتن دانش بستگی دارد (استاپلس و وبستر^۵، ۲۰۰۸). اثربخشی تیم به‌عنوان تابعی از ترکیب گروه (جمعیت‌شناسی، اندازه و تنوع)، فرایندهای داخلی (ارتباط، همکاری و تعارض) و عوامل محیطی (صفات صنعت و اثرات بازار) شناخته می‌شود (آوبک و ووبر^۶، ۲۰۱۴).

-
1. Stephen, Zaccaro, Rittman
 2. Task Cohesion & Society Cohesion
 3. Carron, Bravely, & Widmeyer
 4. Casey & Martens
 5. Staples & Webster
 6. Aubke & Wober

سطح کارایی مربیگری مربیان می‌تواند با رفتار مربیگری مربی، عملکرد ورزشکاران و تیم (برد و باخت) و ادراکات و باورهای ورزشکاران و تیم (خودکارآمدی) مرتبط باشد. افزایش تمایل به ارتباط بین باورها و رفتارهای مربیگری و نتایج تیمی و فردی ورزشکاران باعث شد تا فلتز^۱ و همکاران (۱۹۹۹) الگوی مفهومی کارایی مربیگری و معیار کارایی مربیگری را تدوین نمایند. این الگو شامل سه رکن اصلی منابع اطلاعاتی کارایی مربیگری، ابعاد کارایی مربیگری و نتایج یا بازدهی کارایی مربیگری است. با توجه به این الگو، کارایی مربیگری به‌عنوان میزان باور و اعتقاد مربی به برخورداری از تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران آن تعریف شده است و معیار کارایی مربیگری شامل چهار بعد اصلی کارایی استراتژی و بازی، کارایی انگیزش، کارایی آموزش فنون و مهارت‌های رشته ورزشی و کارایی شخصیت‌سازی است (نظریان مادوانی و همکاران، ۱۳۹۰). به‌نظر می‌رسد که عملکرد در حوزه‌های ورزشی و موفقیت یک تیم، علاوه بر نیاز به انسجام و اتحاد در بین اعضا، به‌میزان زیادی به ادراک یا باورهای یک فرد در رابطه با توانایی و شایستگی‌های خود در اجرای موفقیت‌آمیز یک تکلیف دلخواه وابسته می‌باشد. این خودباوری‌ها و ادراکات، همان چیزی است که بندورا^۲ (۱۹۷۷) در نظریه خودکارآمدی^۳ خود به‌عنوان تشخیص افراد از توانایی‌های خود در سازماندهی و اجرای یک سری از فعالیت‌های موردنیاز برای انواع عملیات طراحی شده تعریف کرده است. اخیراً، مفهوم خودکارآمدی به‌مواردی همچون تصور از گروه، مشارکت و یا کارایی مشارکتی^۴ توسعه‌یافته است که به‌عنوان تشخیص یا قضاوت یک گروه در رابطه با توانمندی‌های مشترک آن‌ها در سازماندهی و اجرای یک‌سری از فعالیت‌های موردنیاز برای نمایش سطوح ویژه عملکرد تعریف می‌شود؛ بنابراین، واژه کارآمدی و یا کارایی جمعی یا مشارکتی به‌عنوان مکملی برای تصویرسازی ویژه‌تری از خودکارآمدی به‌وسیله بندورا توسعه داده شد (زاکارو، بلایر، پترسون و زازانیس^۵، ۱۹۹۵). کارایی مشارکتی عبارت است از: باور مشترک یک گروه در قابلیت‌های متقارن خود برای سازماندهی و اجرای دوره‌هایی از کارهای موردنیاز برای تولید سطوح دست‌یابی به هدف. برخلاف کارایی فردی، کارایی مشارکتی شامل: تعامل، هماهنگی و پویایی اجتماعی نیز می‌باشد؛ بنابراین، به‌عنوان یک ویژگی ضروری برای سطوح گروهی تعریف می‌شود. به زبان ساده‌تر، کارایی مشارکتی از مجموعه اثرات شخصی ادراک‌شده توسط افراد تشکیل می‌شود (بالستروزو، نیکولاس، کپارارا، باربار نلی و بندورا^۶، ۲۰۰۲). با این وجود، این نوع کارایی، یک ساختار نسبتاً جدید در

-
1. Feltez
 2. Bandura
 3. Self- efficacy
 4. Collective efficacy
 5. Zaccaro, Blair, Peterson, Zazanis
 6. Ballesteros, Nicolas, Caprara, Barbaranelli, Bandura

روان‌شناسی ورزشی می‌باشد که منجر به دستیابی به چند نتیجه مطلوب شده است. تیم‌ها با حس قوی از کارایی مشارکتی، اهداف چالشی بیشتر، تلاش بیشتر و پافشاری ادامه‌دار هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات را به دست می‌آورند و درنهایت، موفق‌تر خواهند بود (فرانسن، ون بسلاری، اکساداکتیلوس، وندبروک، دی گوپیر^۱، ۲۰۱۲).

از جمله مطالعات صورت گرفته در زمینه موضوع پژوهش حاضر می‌توان به این موارد اشاره کرد: چانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی که اثر شیوه‌های رهبری مربیان بر انسجام ورزشکاران تیم‌های ورزشی دبیرستانی را می‌سنجید، نشان دادند که شیوه‌های رهبری آموزش، تمرین و حمایت اجتماعی، پیش‌گوی مهمی از انسجام اجتماعی هستند. مورای (۲۰۰۶) نیز در پژوهشی که اثرات متفاوت رفتارهای رهبری و انسجام گروهی در ورزش دبیرستان را بررسی می‌نمود، ارتباط مثبت و معناداری را بین رفتار مربیان و انسجام گروهی گزارش کرد. همچنین، فارنتی^۳ (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی رفتارهای رهبری و انسجام لیگ دسته سه بسکتبال ان.سی.ای.ای" به این نتیجه دست یافت که بین رفتارهای رهبری (به‌ویژه رفتارهای آموزش و تمرین) و انسجام، ارتباط معناداری وجود دارد. جولی^۴ و همکاران (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی با عنوان "تیم‌سازی در طول یک فصل با ارزیابی اثرات هدف‌گذاری تیمی بر انسجام گروهی و کارایی مشارکتی تیم" گزارش نمودند که سبک رهبری دموکراتیک و شرکت‌دادن ورزشکاران در تصمیم‌های مربوط به تیم، وسیله‌ای مؤثر در تیم‌سازی برای اثربخشی انسجام و بهبود کارایی در تیم‌های ورزشی است. علاوه بر این، نظریان مادوانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر رفتارهای مربیگری بر کارایی (کارآمدی) مربی‌گری و پویایی تیمی در لیگ والیبال ایران" به این نتیجه دست یافتند که رفتارهای مربیگری یک مربی بر کارایی مربیگری تأثیر دارد و کارایی مربیگری به‌نوبه خود بر پویایی تیمی (انسجام تیمی) اثر می‌گذارد. رفتارهای مربیگری نیز بر کارایی مربیگری و انسجام تیمی تأثیرگذار می‌باشد. به‌طور کلی، مشاهده شد که رفتارهای مربیگری توان پیش‌بینی کارایی مربیگری و پویایی تیمی (انسجام تیمی و کارایی مشارکتی بازیکنان) را دارند. وحدانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی با عنوان "رابطه سبک رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های منتخب دانش‌آموزی شهر ارومیه" به این نتیجه دست یافتند که مربیان تیم‌های دانش‌آموزی، بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین

-
1. Fransen
 2. Chung
 3. Farneti
 4. Julie

استفاده می‌کنند و کمتر از سبک دموکراتیک بهره می‌گیرند. در این ارتباط، سبک‌های رهبری حمایت اجتماعی آموزش و تمرین و بازخورد مثبت، ارتباط مثبت و معناداری با انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی دارد؛ اما ارتباط سبک آمرانه با انسجام اجتماعی و انسجام تکلیف، منفی و معنادار می‌باشد. شایان ذکر است که سبک‌های رهبری تأثیر زیادی بر انسجام تیم دارد. علاوه بر این، وینسر^۱ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "رابطه رفتارهای رهبری ورزشکاران و انسجام در تیم‌های ورزشی" گزارش کردند که برداشتهای فردی از آموزش و حمایت اجتماعی، تحت تأثیر مثبت هر چهار بعد انسجام قرار دارد. آن‌ها عنوان نمودند که رفتار آمرانه، ارتباطی منفی با این چهار بعد دارد؛ اما ارتباط رفتار دموکراتیک با آن‌ها مثبت می‌باشد.

از آنجایی که ورزشکاران و مربیان تیم‌ها به عنوان عوامل اولیه موفقیت یا شکست تیم محسوب می‌شوند؛ در نتیجه، باید عملکرد این دو گروه را مورد بحث و بررسی قرار داد؛ زیرا، با شناسایی ویژگی‌های رفتاری و عملکردی آن‌ها و نیز با بررسی ارتباطی که میان مربی و ورزشکار وجود دارد، می‌توان نقش این عوامل را در ایجاد اتحاد، انسجام، پویایی و تغییر نتایج مسابقات مشخص کرد. همچنین، این بررسی‌ها اطلاعات تازه‌ای را در اختیار مربیان، ورزشکاران، مدیران ورزش و سایر دست‌اندرکاران ورزشی در داخل کشور قرار می‌دهد تا در صورت به‌کارگیری صحیح عناصر مورد نیاز، قادر باشند سریع‌تر و بهتر به اهداف ورزشی که همانا رسیدن به موفقیت است، دست یابند. با توجه به موارد مذکور، پژوهشگران در پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به این سؤالات می‌باشند که آیا نمایش یک رفتار خاص مربیگری از سوی مربیان یک تیم در توسعه یا عدم توسعه کارایی مشارکتی یا انسجام تیمی آن تیم تأثیر دارد؟ و این که این رفتارها چه تأثیری بر انسجام گروهی و کارایی مشارکتی بازیکنان می‌گذارند؟ بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رفتار مربیگری با انسجام تیمی و کارایی مشارکتی بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران صورت گرفت.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی و پیمایشی می‌باشد که به شکل میدانی صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش را کلیه بازیکنان ششمین دوره لیگ برتر هاکی بانوان ایران تشکیل دادند (در این دوره ۱۲ تیم از سراسر کشور حضور داشتند) (در مجموع ۱۳۰ بازیکن) که حدود ۹۰ نفر از آن‌ها به صورت داوطلبانه در پژوهش شرکت نمودند و در نهایت، ۷۰ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده گردید که این ابزارها به ترتیب عبارت هستند از:

۱. پرسش‌نامه رفتار مربیگری (سی.بی.کیو) مارتین و بارنز^۱ (۱۹۹۹): این پرسش‌نامه به منظور ارزیابی ادراک ورزشکاران از رفتار مربیان آن‌ها به کار می‌رود و طراحان پرسش‌نامه، پایایی درونی بیشتر از (۰/۷۰) را برای آن اعلام نموده‌اند. این پرسش‌نامه شامل ۴۸ سؤال در مورد ۱۲ طبقه رفتار مربیگری (تقویت، عدم تقویت، تنبیه، نادیده گرفتن اشتباه، تشویق عمومی، تشویق مشروط به اشتباه، کنترل، سازماندهی، آموزش تکنیکی تنبیهی، آموزش تکنیکی مشروط به اشتباه و آموزش تکنیکی عمومی) می‌باشد.

۲. پرسش‌نامه انسجام گروهی کارون و همکاران (۱۹۸۵): این پرسش‌نامه برای ارزیابی ادراک ورزشکاران از انسجام، اتحاد و هماهنگی تیم آن‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد و توسط دکتر نظریان هنجاریایی شده است. شایان ذکر است که طراحان پرسش‌نامه تجانس درونی بیشتر از (۰/۷۰) را برای آن اعلام کرده‌اند. این پرسش‌نامه شامل ۱۵ سؤال در مورد دو بعد انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی می‌باشد.

۳. پرسش‌نامه کارایی مشارکتی فلتز و لیرج^۲ (۱۹۹۸): این پرسش‌نامه به منظور ارزیابی ادراک و باورهای ورزشکاران در رابطه با صلاحیت یا توان تیم خود در اجرای تکالیف یا مهارت‌های ویژه یک رشته ورزشی خاص مورد استفاده قرار می‌گیرد و شامل ۴۹ سؤال در مورد پنج مؤلفه تلاش، ثبات تیمی، آمادگی، اتحاد و توانایی می‌باشد.

ذکر این نکته ضرورت دارد که هر سه پرسش‌نامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم (یک)، مخالفم (دو)، نظری ندارم (سه)، موافقم (چهار) و کاملاً موافقم (پنج)) ارزش‌گذاری شده‌اند. در ارتباط با روایی و پایایی ابزارهای مذکور نیز به ترتیب آلفای کرونباخ (۰/۸۱، ۰/۸۳ و ۰/۸۵) به دست آمده و روایی آن‌ها توسط ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد تأیید قرار گرفته است. لازم به ذکر است که به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد و غیره بهره گرفته شد و در بخش آمار استنباطی، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۳ جهت بررسی توزیع طبیعی داده‌ها به کار رفت و برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیر پیش‌بین (رفتارهای مربیگری) بر متغیر ملاک (انسجامی تیمی و کارایی مشارکتی) از رگرسیون چندمتغیره استفاده گردید.

1. Martinz & Barnz
2. Fletz & Lirch
3. K-S

نتایج

نتایج در ارتباط با سن آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که ۲۳/۵ درصد در رده سنی ۱۷ تا ۲۰ سال، ۵۴/۴ درصد در رده ۲۱ تا ۲۶ سال و ۲۲/۱ درصد بالای ۲۷ سال می‌باشند. در مورد سطح تحصیلات نیز ۲۷/۳ درصد دارای تحصیلات متوسطه، ۴۵/۵ درصد دارای تحصیلات دانشگاهی و ۲۷/۲ درصد دارای مدرک تحصیلی در سایر مقاطع هستند. همچنین، در ارتباط با سابقه ورزشی باید گفت که ۴۸/۶ درصد دارای سابقه یک تا شش سال، ۴۴/۳ درصد دارای سابقه هفت تا ۱۰ سال و ۷/۱ درصد دارای سابقه بالای ۱۱ سال می‌باشند.

با توجه به داده‌های جدول شماره یک مشخص می‌شود که میانگین کل رفتار مربیگری معادل (۱۶۴/۱۰) است و در بین ابعاد رفتار مربیگری، تقویت دارای بالاترین میانگین (۱۵/۴۱) و آموزش فنی تنبیهی دارای پایین‌ترین میانگین (۸/۶۷) می‌باشند. میانگین کل انسجام تیمی نیز معادل (۷۴/۶۰) بوده و انسجام اجتماعی (۴۳/۷۶) نسبت به انسجام تکلیف (۳۰/۸۴) از وضعیت بهتری برخوردار است. در نهایت، میانگین کل کارایی مشارکتی معادل (۲۹۴/۷۱) می‌باشد و در میان ابعاد آن، ثبات تیمی دارای بالاترین میانگین (۷۱/۳۹) و اتحاد دارای پایین‌ترین میانگین (۳۰/۹۷) است. ذکر این نکته ضرورت دارد که نتایج آزمون k-s حاکی از آن است که داده‌ها دارای توزع نرمال می‌باشند ($P < 0.05$)؛ بنابراین، برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک از رگرسیون چندمتغیره استفاده گردید.

جدول ۱- آمار توصیفی مرتبط با متغیرهای رفتار مربیگری، انسجام تیمی و کارایی مشارکتی و ابعاد آن‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداکثر نمره
میانگین کل رفتار مربیگری	۱۶۴/۱۰	۱۱/۱۴	۲۴۰
تقویت	۱۵/۴۱	۳/۱۵	۲۰
عدم تقویت	۹	۲/۷۸	۲۰
تشویق اقتضایی اشتباه	۱۳/۵۴	۲/۸۵	۲۰
تنبیه	۱۴/۸۰	۲/۳۸	۲۰
آموزش فنی اقتضایی اشتباه	۹/۹۰	۳/۲۲	۲۰
آموزش فنی تنبیهی	۸/۶۷	۲/۸۲	۲۰
چشم‌پوشی از اشتباه	۸/۷۷	۲/۹۱	۲۰

ادامه جدول ۱- آمار توصیفی مرتبط با متغیرهای رفتار مربیگری، انسجام تیمی و کارایی مشارکتی و ابعاد

آن‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	حداکثر نمره
حفظ کنترل	۱۴/۸۷	۲/۷۵	۲۰
آموزش فنی عمومی	۱۳/۳۸	۲/۲۵	۲۰
تشویق عمومی	۱۲/۸۷	۲/۲۱	۲۰
سازماندهی	۱۳/۵۳	۲/۶۵	۲۰
روابط عمومی	۱۱/۱۳	۲/۷۰	۲۰
میانگین کل انسجام تیمی	۷۴/۶۰	۱۱/۱۲۴	۱۳۵
انسجام تکلیف	۳۰/۸۴	۳۰/۸۸	۶۳
انسجام اجتماعی	۴۳/۷۶	۵/۹۹	۷۲
میانگین کل کارایی مشارکتی	۲۹۴/۷۱	۸۵/۴۹	۴۴۱
تلاش	۴۳/۶۶	۱۲/۷۸	۶۳
ثبات تیمی	۷۱/۳۹	۲۱/۹۹	۱۰۸
آمادگی	۷۱/۳۸	۲۰/۹۶	۱۰۸
اتحاد	۳۰/۹۷	۱۱/۹۹	۶۳
توانایی	۶۸/۳۷	۱۹/۹۴	۹۹

جداول شماره دو و سه و چهار نشان می‌دهند که بین رفتارهای مربیگری (تقویت، آموزش فنی اقتضایی، آموزش فنی عمومی و سازماندهی) و انسجام تیمی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$)؛ اما رابطه میان آموزش فنی تنبیهی و تنبیه با انسجام تیمی، منفی و معنادار می‌باشد ($P < 0/05$). همچنین، بین آموزش فنی اقتضایی اشتباه، حفظ کنترل، آموزش فنی عمومی و سازماندهی با انسجام تکلیف، ارتباط مثبت و معناداری مشاهده می‌شود ($P < 0/05$)؛ در حالی که بین تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و چشم‌پوشی از اشتباه با انسجام تکلیف، ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). علاوه بر این، بین رفتارهای مربیگری (تقویت، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی) و انسجام اجتماعی، رابطه مثبت و معناداری مشاهده می‌شود ($P < 0/05$)؛ اما بین تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد ($P < 0/05$).

جدول ۲- نتایج رگرسیون بین رفتارهای مربیگری با انسجام تیمی

متغیر ملاک	ضریب بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تقویت	۰/۳۷	۲/۱۹	۰/۰۳
عدم تقویت	-۰/۰۸	-۰/۱۱	۰/۸۴
تشویق اقتضایی اشتباه	-۰/۱۵	-۱/۲۳	۰/۱۱
تنبیه	-۰/۴۷	-۲/۸۵	۰/۰۲
آموزش فنی اقتضایی	۰/۳۵	۲/۱۵	۰/۰۳
آموزش فنی تنبیهی	-۰/۳۴	-۲/۶۹	۰/۰۱
چشم‌پوشی از اشتباه	-۰/۲۰	-۱/۵۵	۰/۱۵
حفظ کنترل	-۰/۱۹	-۰/۶۱	۰/۵۳
آموزش فنی عمومی	۰/۳۴	۳/۴۲	۰/۰۰۱
تشویق عمومی	۰/۱۲	۰/۹۲	۰/۳۹
سازماندهی	۰/۴۱	۲/۶۲	۰/۰۴
روابط عمومی	-۰/۰۵	-۰/۰۸	۰/۸۲

جدول ۳- نتایج رگرسیون بین رفتارهای مربیگری و انسجام تکلیف

متغیر ملاک	ضریب بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تقویت	۰/۱۱	۱/۲۷	۰/۲۰
عدم تقویت	۰/۰۸	۰/۸۴	۰/۳۹
تشویق اقتضایی اشتباه	-۰/۰۵	-۰/۶۳	۰/۵۲
تنبیه	-۰/۳۵	-۲/۷۹	۰/۰۲
آموزش فنی اقتضایی	۰/۳۸	۲/۰۹	۰/۰۴
آموزش فنی تنبیهی	-۰/۳۴	۲/۱۸	۰/۰۱
چشم‌پوشی از اشتباه	-۰/۳۶	-۲/۲۷	۰/۰۴
حفظ کنترل	۰/۲۶	۲/۷۷	۰/۰۴
آموزش فنی عمومی	۰/۲۹	۲/۹۸	۰/۰۳
تشویق عمومی	۰/۰۹	۰/۷۶	۰/۴۶
سازماندهی	۰/۱۸	۱/۹۱	۰/۰۵
روابط عمومی	۰/۰۵	۰/۴۷	۰/۶۳

جدول ۴- نتایج رگرسیون بین رفتارهای مربیگری و انسجام اجتماعی

متغیر ملاک	ضریب بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تقویت	۰/۴۱	۲/۲۵	۰/۰۱
عدم تقویت	-۰/۴۷	-۲/۹۰	۰/۰۵
تشویق اقتضایی اشتباه	-۰/۱۷	-۰/۹۵	۰/۰۶
تنبیه	-۰/۳۳	-۲/۳۲	۰/۰۰۶
آموزش فنی اقتضایی	-۰/۱۸	-۱/۶۲	۰/۰۸
آموزش فنی تنبیهی	-۰/۴۱	-۲/۰۶	۰/۶۶
چشم‌پوشی از اشتباه	۰/۱۸	۱/۲۹	۰/۲۲
حفظ کنترل	-۰/۰۱	-۰/۰۷	۰/۹۴
آموزش فنی عمومی	-۰/۳۳	-۲/۳۲	۰/۰۰۶
تشویق عمومی	۰/۴۵	۲/۳۵	۰/۰۴
سازماندهی	۰/۲۸	۲/۲۴	۰/۰۲
روابط عمومی	۰/۴۴	۲/۵۵	۰/۰۴

با توجه به داده‌های جدول شماره پنج می‌توان گفت که بین رفتارهای آموزش فنی اقتضایی اشتباه، تشویق عمومی، آموزش فنی عمومی، تقویت، روابط عمومی و حفظ کنترل با کارایی مشارکتی بازیکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$)؛ درحالی‌که رابطه بین رفتارهای تشویق اقتضایی مشروط به اشتباه و سازماندهی با کارایی مشارکتی بازیکنان، منفی و معنادار می‌باشد ($P < ۰/۰۵$).

جدول ۵- نتایج رگرسیون بین رفتارهای مربیگری و کارایی مشارکتی

متغیر پیش‌بینی‌کننده	ضریب بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تقویت	۰/۳۳	۲/۰۶	۰/۰۴
عدم تقویت	-۰/۱۱	-۱/۲۷	۰/۲۰
تشویق اقتضایی اشتباه	-۰/۴۳	۲/۹۰	۰/۰۲
تنبیه	-۰/۲۹	-۲/۶۹	۰/۰۳
آموزش فنی اقتضایی اشتباه	۰/۳۱	۲/۱۹	۰/۰۳
آموزش فنی تنبیهی	-۰/۳۴	-۲/۱۲	۰/۰۱
چشم‌پوشی از اشتباه	-۰/۱۵	-۱/۲۳	۰/۱۸
حفظ کنترل	۰/۲۵	۲/۶۵	۰/۰۰۹
آموزش فنی عمومی	۰/۳۵	۲/۶۳	۰/۰۲
تشویق عمومی	۰/۳۵	۲/۵۳	۰/۰۳
سازماندهی	-۰/۳۶	۲/۹۸	۰/۰۳
روابط عمومی	۰/۲۸	۲/۲۴	۰/۰۲

با توجه به ضرایب به دست آمده از جداول زیر می‌توان دریافت که ارتباط مثبت و معناداری بین تقویت، تشویق اقتضایی اشتباه، آموزش فنی اقتضایی، حفظ کنترل، آموزش فنی عمومی، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی با بعد توانایی کارایی مشارکتی بازیکنان وجود دارد؛ اما ارتباط این بعد با تنبیه، چشم‌پوشی از اشتباه و آموزش فنی تنبیهی بازیکنان منفی و معنادار می‌باشد. همچنین، ارتباط مثبت و معناداری بین تقویت، تشویق اقتضایی اشتباه، حفظ کنترل، تشویق عمومی و روابط عمومی با بعد اتحاد کارایی مشارکتی بازیکنان مشاهده می‌شود؛ اما ارتباط این بعد با تنبیه، چشم‌پوشی از اشتباه و آموزش فنی تنبیهی منفی و معنادار است. علاوه بر این، بین تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، آموزش فنی عمومی، تشویق اقتضایی اشتباه، حفظ کنترل، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی با ثبات، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ در حالی که ارتباط ثبات با تنبیه و آموزش فنی تنبیهی، منفی و معنادار می‌باشد. در نهایت، ارتباط مثبت و معناداری بین رفتارهای تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، آموزش فنی عمومی، حفظ کنترل، تشویق عمومی، تشویق اقتضایی اشتباه، سازماندهی و روابط عمومی با بعد تلاش کارایی مشارکتی بازیکنان مشاهده می‌شود؛ اما ارتباط بین عدم تقویت، تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و چشم‌پوشی از اشتباه، منفی و معنادار می‌باشد. لازم به ذکر است که توان پیش‌بینی بعد آمادگی از طریق رفتارهای مربیگری وجود ندارد.

جدول ۶- نتایج رگرسیون بین رفتارهای مربیگری با بعد توانایی از کارایی مشارکتی

متغیر ملاک	ضریب بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تقویت	۰/۳۳	۲/۰۶	۰/۰۴
عدم تقویت	۰/۱۶	۱/۵۱	۰/۱۳
تشویق اقتضایی اشتباه	۰/۴۳	۲/۹۰	۰/۰۲
تنبیه	۰/۳۱	-۲/۱۹	۰/۰۳
آموزش فنی اقتضایی	۰/۲۹	۲/۶۸	۰/۰۳
آموزش فنی تنبیهی	۰/۳۷	-۲/۱۶	۰/۰۴
چشم‌پوشی از اشتباه	۰/۲۹	-۲/۲۸	۰/۰۳
حفظ کنترل	۰/۲۹	۲/۶۷	۰/۰۰۱
آموزش فنی عمومی	۰/۳۶	۲/۶۴	۰/۰۲
تشویق عمومی	۰/۲۵	۲/۶۵	۰/۰۰۱
سازماندهی	۰/۴۱	۲/۰۶	۰/۰۴
روابط عمومی	۰/۳۵	۲/۶۳	۰/۰۲

جدول ۷- نتایج رگرسیون بین رفتارهای مربیگری با بعد اتحاد از کارایی مشارکتی

متغیر ملاک	ضریب بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تقویت	۰/۳۱	۲/۱۹	۰/۰۳
عدم تقویت	۰/۰۸	۰/۸۴	۰/۳۹
تشویق اقتضایی اشتباه	۰/۲۹	۲/۳۸	۰/۰۰۱
تنبیه	-۰/۴۳	۲/۹۰	۰/۰۲
آموزش فنی اقتضایی	۰/۰۸	۰/۸۴	۰/۳۹
آموزش فنی تنبیهی	-۰/۳۷	-۲/۱۶	۰/۰۴
چشم‌پوشی از اشتباه	-۰/۳۳	-۲/۲۴	۰/۰۱
حفظ کنترل	۰/۲۸	۲/۹۳	۰/۰۴
آموزش فنی عمومی	۰/۰۵	۰/۴۷	۰/۶۳
تشویق عمومی	۰/۲۸	۰/۹۳	۰/۰۴
سازماندهی	۰/۱۵	-۱/۷۱	۰/۰۸
روابط عمومی	۰/۳۶	۲/۶۴	۰/۰۲

جدول ۸- نتایج رگرسیون بین رفتارهای مربیگری با بعد ثبات از کارایی مشارکتی

متغیر ملاک	ضریب بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تقویت	۰/۳۲	۲/۱۷	۰/۰۴
عدم تقویت	۰/۱۸	۰/۷۳	۰/۰۶
تشویق اقتضایی اشتباه	۰/۳۴	۲/۶۹	۰/۰۲
تنبیه	-۰/۳۵	-۲/۲۷	۰/۰۱
آموزش فنی اقتضایی	۰/۳۱	۲/۹۷	۰/۰۰۴
آموزش فنی تنبیهی	-۰/۳۷	-۲/۱۹	۰/۰۴
چشم‌پوشی از اشتباه	-۰/۱۲	-۱/۲۳	۰/۰۷
حفظ کنترل	۰/۳۵	۲/۵۳	۰/۰۳
آموزش فنی عمومی	۰/۲۶	۲/۵۶	۰/۰۳
تشویق عمومی	۰/۳۸	۲/۰۹	۰/۰۴
سازماندهی	۰/۲۹	۲/۶۸	۰/۰۱
روابط عمومی	۰/۲۶	۲/۵۶	۰/۰۳

جدول ۹- نتایج رگرسیون بین رفتارهای مربیگری با بعد تلاش از کارایی مشارکتی

متغیر ملاک	ضریب بتا	مقدار تی	سطح معناداری
تقویت	۰/۲۷	۲/۱۸	۰/۰۱
عدم تقویت	-۰/۳۳	-۲/۷۸	۰/۰۲
تشویق اقتضایی اشتباه	۰/۳۶	۲/۲۷	۰/۰۴
تنبیه	-۰/۲۸	۲/۶۱	۰/۰۲
آموزش فنی اقتضایی	۰/۳۵	۲/۶۹	۰/۰۳
آموزش فنی تنبیهی	-۰/۲۸	۲/۶۶	۰/۰۱
چشم‌پوشی از اشتباه	-۰/۳۴	۲/۱۸	۰/۰۱
حفظ کنترل	۰/۲۹	۲/۵۰	۰/۰۱
آموزش فنی عمومی	۰/۲۶	۲/۶۳	۰/۰۱
تشویق عمومی	۰/۲۳	۲/۱۵	۰/۰۴
سازماندهی	۰/۲۶	۲/۷۳	۰/۰۴
روابط عمومی	۰/۲۸	۲/۶۰	۰/۰۱

با توجه به داده‌های جدول شماره ۱۰ می‌توان گفت که ارتباط مثبت و معناداری بین کارایی مشارکتی با انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی وجود دارد.

جدول ۱۰- نتایج رگرسیون بین کارایی مشارکتی و ابعاد انسجام تیمی

انسجام تکلیف		انسجام اجتماعی	
ضریب بتا	میزان تی	ضریب بتا	میزان تی
۰/۳۹۹	۳/۵۸۳	۰/۳۳۴	۲/۹۲
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه رفتار مربیگری با انسجام تیمی و کارایی مشارکتی بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران بود. یافته اول پژوهش این بود که میانگین کل رفتار مربیگری در بین بازیکنان زن هاکی لیگ برتر ایران معادل (۱۶۴/۱۰) می‌باشد و با توجه به این که حداکثر نمره ۲۴۰ است، می‌توان گفت که در سطح خوبی قرار دارد. شایان ذکر است که در بین ابعاد رفتار مربیگری، تقویت دارای بالاترین میانگین (۱۵/۴۱) و آموزش فنی تنبیهی دارای پایین‌ترین میانگین (۸/۶۷) می‌باشند. همچنین، میانگین کل انسجام تیمی معادل (۷۴/۶۰) است و با توجه به این که حداکثر نمره ۱۳۵ می‌باشد، می‌توان گفت که وضعیت انسجام تیمی زنان هاکی لیگ برتر ایران در حد

متوسط ارزیابی می‌شود. براساس نتایج مشخص شد که انسجام اجتماعی (۴۳/۷۶) نسبت به انسجام تکلیف (۳۰/۸۴) از وضعیت بهتری برخوردار بوده و میانگین کل کارایی مشارکتی برابر با (۲۹۴/۷۱) می‌باشد؛ بنابراین، با توجه به این که نمره کل معادل (۴۴۱) است، می‌توان گفت که کارایی مشارکتی در بین بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران در حد متوسط به بالا بوده و در میان ابعاد آن، ثبات تیمی دارای بالاترین میانگین (۷۱/۳۹) و اتحاد دارای پایین‌ترین میانگین (۳۰/۹۷) است.

یافته بعدی پژوهش حاکی از این بود که ارتباط مثبت و معناداری بین رفتارهای مربیگری تقویت، آموزش فنی اقتضایی، آموزش فنی عمومی و سازماندهی با انسجام تیمی وجود دارد ($P < 0.05$)؛ اما بین آموزش فنی تنبیهی و تنبیه با انسجام تیمی، رابطه منفی و معناداری مشاهده می‌شود ($P < 0.05$) که این یافته با نتایج پژوهش نظریان مادوانی و همکاران (۱۳۹۰) هم‌خوان می‌باشد. نظریان مادوانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "تأثیر رفتارهای مربیگری بر کارایی (کارآمدی) مربیگری و پویایی تیمی" به این نتیجه دست یافتند که ارتباط مثبت و معناداری بین تقویت، سازماندهی و آموزش فنی اقتضایی اشتباه با انسجام تیمی در سطح آلفای ۰/۰۵ وجود دارد؛ درحالی‌که بین تنبیه و آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی با انسجام تیمی، ارتباط منفی و معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ مشاهده می‌شود. در تفسیر این یافته می‌توان گفت که اگر مربیان تیم‌های لیگ برتر بانوان کشور رفتارهای مربیگری (تقویت، آموزش فنی اقتضایی، آموزش فنی عمومی و سازماندهی) را افزایش دهند و این رفتارها را در دستور کار خود قرار دهند، انسجام تیمی در میان بازیکنان هاکی زن افزایش خواهد یافت؛ اما اگر این مربیان، رفتارهای مربیگری (آموزش فنی تنبیهی و تنبیه) را به کار گیرند و این رفتارها را افزایش دهند، انسجام تیمی در بین بازیکنان کاهش پیدا خواهد کرد.

در ادامه پژوهش به بررسی رابطه رفتارهای مربیگری با ابعاد انسجام تیمی (انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی) پرداخته شد و نتایج نشان داد که بین رفتارهای مربیگری (آموزش فنی اقتضایی اشتباه، حفظ کنترل، آموزش فنی عمومی و سازماندهی) با انسجام تکلیف، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$)؛ درحالی‌که رابطه بین رفتارهای مربیگری (تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و چشم‌پوشی از اشتباه) با انسجام تکلیف، منفی و معنادار می‌باشد ($P < 0.05$). این یافته با نتایج پژوهش شمسانی و همکاران (۱۳۸۸) که در پژوهشی با عنوان "رابطه بین ابعاد رفتار رهبری مربیان با انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های حاضر در مسابقات لیگ برتر فوتبال نوجوانان ایران" گزارش کردند که ارتباط مثبت و معناداری بین انسجام تکلیف و رفتارهای رهبری آموزشی، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت وجود دارد؛ اما ارتباط بین رفتار رهبری مستبدانه و انسجام تکلیف بازیکنان منفی و معنادار بوده و

ارتباط معناداری بین رفتار رهبری دموکراتیک و انسجام تکلیف وجود ندارد، هم‌خوان است. در تفسیر این یافته می‌توان گفت در صورتی که مربیان زن هاکی ایران رفتارهای مربیگری (آموزش فنی اقتضایی اشتباه، حفظ کنترل، آموزش فنی عمومی و سازماندهی) را در بین بازیکنان خود اجرا کنند و از آن‌ها استفاده نمایند، در این صورت، بازیکنان انسجام تکلیف بیشتری را در خود احساس خواهند کرد و اگر مربیان از رفتارهای مربیگری (تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و چشم‌پوشی از اشتباه) استفاده نمایند، بازیکنان هاکی زن از انسجام تکلیف پایین‌تری برخوردار خواهند بود. در ادامه، نتایج در مورد ارتباط رفتارهای مربیگری با دیگر بعد انسجام تیمی؛ یعنی انسجام اجتماعی نشان داد که بین رفتارهای مربیگری تقویت، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی با انسجام اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0.05$)؛ اما بین تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی ارتباط منفی و معناداری مشاهده می‌شود ($P < 0.05$). در تفسیر این یافته می‌توان گفت که اگر مربیان هاکی بانوان از رفتارهای مربیگری (تقویت، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی) استفاده نمایند، این امر موجب می‌شود انسجام اجتماعی بیشتری در بین بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران به وجود بیاید و اگر این مربیان رفتارهای مربیگری (تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی) را به کار برند، انسجام اجتماعی بازیکنان پایین خواهد آمد.

علاوه بر این، نتایج بیانگر آن بود که ارتباط مثبت و معناداری بین رفتارهای آموزش فنی اقتضایی اشتباه، تشویق عمومی، آموزش فنی عمومی، تقویت، روابط عمومی و حفظ کنترل با کارایی مشارکتی بازیکنان وجود دارد ($P < 0.05$)؛ در حالی که بین رفتارهای تشویق اقتضایی مشروط به اشتباه و سازماندهی با کارایی مشارکتی بازیکنان ارتباط منفی و معناداری مشاهده می‌شود ($P < 0.05$). این یافته‌ها با نتایج پژوهش جولی و همکاران (۲۰۰۸) هم‌سویی دارد. آن‌ها در پژوهشی نشان دادند که رفتارهای معقول و ارزشمند مربی، نقش مهمی در ارتقای عملکرد بازیکنان و کارایی مشارکتی بالاتر آن‌ها دارد و کارایی مشارکتی بازیکنان مربیانی که از شیوه دموکراتیک استفاده کرده و ورزشکاران را در تعیین اهداف تیمی دخالت می‌دهند، بهبود پیدا می‌کند. در تفسیر این یافته می‌توان گفت آموزش فنی اقتضایی اشتباه، تشویق عمومی، آموزش فنی عمومی، تقویت، روابط عمومی و حفظ کنترل بازیکنان زن هاکی از سوی مربی تیم و در حضور سایر هم‌تیمی‌ها به دلیل تلاش و استفاده از توانایی‌ها در اجرای تکالیف و دخالت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های گروهی سبب می‌شود که اعضای تیم با حسی قوی نسبت به کارایی مشارکتی، اهداف چالش‌برانگیزی را انتخاب کنند و در رویارویی با خطرات اصرار ورزند که این امر باعث می‌شود احتمال موفقیت تیم افزایش پیدا کند. همچنین، اگر تشویق اقتضایی مشروط به اشتباه و سازماندهی توسط مربیان هاکی بانوان در دستور کار قرار گیرد، کارایی مشارکتی بازیکنان پایین خواهد آمد.

علاوه بر این، نتایج نشان داد که انسجام گروهی بازیکنان با کارایی مشارکتی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری دارد و از توان پیش‌بینی کارایی مشارکتی بازیکنان از طریق انسجام گروهی برخوردار می‌باشد. در این ارتباط، هیوز^۱ و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهشی گزارش کردند که ارتباط مثبت و معناداری بین هر دو بعد انسجام (تکلیف و اجتماعی) با کارایی مشارکتی وجود دارد. رمضان‌نژاد و حسینی کشتان (۱۳۸۹) نیز طی پژوهشی که در مورد بازیکنان حرفه‌ای والیبال انجام دادند، دریافتند که ارتباط مثبتی بین کارایی مشارکتی و انسجام گروهی (انسجام تکلیف و اجتماعی) مشاهده می‌شود. در تفسیر این یافته می‌توان گفت که گروه‌های منسجم نسبت به تیم و اعضای گروه خود تمایل بیشتری داشته (انسجام اجتماعی) و در انجام وظایف خود متعهدتر هستند (انسجام تکلیف). در این افراد، اعتقاد به توانایی‌های گروهی برای رسیدن به اهداف و اجرای مطلوب افزایش پیدا می‌کند و یا به عبارت دیگر، آن‌ها دارای کارایی مشارکتی بالاتری خواهند بود. به طور کلی، انسجام گروهی میل اعضای گروه به تلاش هماهنگ و مقاومت در برابر موانع و عوامل اختلال‌گر را افزایش می‌دهد و در نتیجه، به موازات افزایش اتحاد و هماهنگی بین افراد یک تیم، اعتقاد مشترک آن‌ها در رابطه با شایستگی تیمی آن‌ها (کارایی مشارکتی) افزایش پیدا می‌کند.

با توجه به نتایج به دست آمده به مربیان هاکی بانوان ایران توصیه می‌شود که به منظور داشتن تیم و ورزشکاران منسجم و با کارایی مشارکتی بالا، به پیشنهادات زیر در مورد بالابردن کیفیت بازیکنان هاکی زن توجه نمایند:

۱. به مربیان هاکی زنان توصیه می‌شود که به منظور داشتن تیم‌های پویا و منسجم، مرحله‌ای را برای ارزیابی مسئولیت‌ها و وظایف بازیکنان در نظر گیرند (سازماندهی).
۲. انضباط را میان اعضای تیم برقرار سازند (حفظ کنترل).
۳. هنگامی که بازیکنان مرتکب اشتباه می‌شوند، اجرای صحیح مهارت را به آن‌ها نشان دهند (آموزش فنی اقتضایی اشتباه).
۴. از به کار بردن شیوه‌های رفتاری منفی و خشن (تنبیه و آموزش فنی تنبیهی) اجتناب نمایند.
۵. با تک‌تک بازیکنان رابطه دوستانه‌ای داشته باشند (ارتباط عمومی).
۶. عملکرد صحیح بازیکنان را تشویق نمایند (تشویق عمومی).
۷. باز خورد مثبت ارائه دهند (تقویت).

درنهایت، می‌توان به این نکته اشاره کرد که رفتارهای خاص مربیگری می‌تواند سرنوشت یک رویداد را تغییر دهد و بر رفتار بازیکنان تأثیر شگرفی بگذارد که ورزش بانوان (به‌ویژه ورزش هاکی) نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. با توجه به پیشرفت‌هایی که در سال‌های اخیر در ورزش بانوان ایران به چشم می‌خورد و نیز این‌که در رشته‌هاکی بانوان هر ساله شاهد پیشرفت‌هایی در نحوه برگزاری مسابقات، افزایش تیم‌ها و غیره می‌باشیم؛ از این‌رو، لازم است رفتارهای مربیگری در راستای انسجام تیمی و کارایی مشارکتی در بین بازیکنان زن هاکی ایران به کار گرفته شود.

در پایان، نتایج پژوهش حاضر در اختیار دست‌اندرکاران ورزش هاکی بانوان قرار می‌گیرد تا از طریق آن رفتارهای مربیگری که تأثیرات مثبت و منفی بر رفتار بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران دارند، شناسایی شوند و مربیان بتوانند جهت بالابردن کیفیت تیم‌ها و بازیکنان زن هاکی از این رفتارها استفاده نمایند.

منابع

1. Aubke, F., & Wober, K. (2014). Knowledge sharing in revenue management teams: Antecedents and consequences of group cohesion. *International Journal of Hospitality Management*, 41, 149-57.
2. Ballesteros, R. F., Nicolas, J., Caprara, G. V., Barbaranelli, C., & Bandura, A. (2002). Determinants and structural relation of personal efficacy to collective efficacy. *Applied Psychology: An International Review*, 1, 107-25.
3. Basmi, M., Torkfar, A., & Azadfada, Sh. (2015). The relationship between servant leadership style with cohesion country of women's sitting volleyball championship team in Iran. *Journal of Sport Management and Action Behavior*, 21, 139-48. (Persian).
4. Carron, A., Bravely, L., & Widmeyer, W. (1998). The measurement of cohesiveness in sport group. In J. L. Duma (Ed.), *Advancements in sport and exercise psychology measurement*. Morgantown.
5. Carron, A., Hausenblas, H., & Eys, M. (1998). *Group dynamics in sport*. Morgantown, WV, fitness information technologic.
6. Casey, M., & Martens, M. L. (2009). Sticking it all together: A critical assessment of the group cohesion–performance literature. *International Journal of Management Reviews*, 2, 223-46.
7. Chung, M., Embi, M. Z., & Fauzee, O. (2011). The influence of coach leadership style towards cohesiveness among high school team sports athletes. *Education and Development Conference*. Bangkok, Thailand.
8. Farneti, M. (2008). The perceptions of leadership style of division III head basketball coaches and effect on the perceived cohesion of the team.

9. Fransen, K., Vanbeselaere, N., Exadaktylos, V., Vande Broek, G., De Cuyper, B., Berckmans, D., Ceux, T., De Backer, M., & Boen, F. (2012). Yes, we can!: Perceptions of collective efficacy sources in volleyball. *Journal of Sports Sciences*, 7, 641-9
10. Hamidi, M., Memari, Z., & Jafarabadi, M. A. (2012). The dimensions and criteria for the selection of Iranian national coaches. *Sport Management and Development*, 1(1), 55-74. (Persian).
11. Heuze, J. P., Raimbault, N., & Fontayne, P. (2006). Relationship between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Science*, 24, 59-68.
12. Julie, S., Todd, L., & Gordon, A. (2008). A season-long team building intervention: Examining the effect of team goal setting on cohesion. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2.
13. Murray, N. P. (2006). The differential effect of team cohesion and leadership behavior in high school sports. *Individual Differences Research*, 4, 216-25.
14. Nazarian Madovani, A., & Mpkhtari Dinani, M. (2014). Preferences coaching behavior Iranian volleyball players. *Sport Management Studies*, 25, 39-52. (Persian).
15. Nazarian Madovani, A., Tondnevis, F., & Mozafari, A. A. (2011). The effect of coaching behaviors on coaching efficacy and team dynamic of volleyball Pro-League Players in Iran (2009). *Research in Sport Management and Motor Behavior*, 2, 11-29. (Persian).
16. Philippe, R., Sagar, S., Huguet, S., Paquet, Y., & Jowett, S. (2011). From teacher to friend: The evolving nature of the coach-athlete relationship. *Int. J. Sport Psychol*, 42, 1-23.
17. Ramezan Nejad, R., & Misagh Hoseini, K. (2010). The relationship between leadership Styles with team cohesion of Football Professional League Club in Iran. *Olympic Journal*, 1. (Persian).
18. Rhind, D. J. A., Jowett, S., & Tang, S. X. (2012). A comparison of athlete's perceptions of the coach-athlete relationship in team and individual sports. *Publication: Journal of Sport Behavior*.
19. Shamsai, N., Khani, N., & Yousefi, B. (2009). The relationship between leadership behavior of coaches with group cohesion and performance of junior football teams in the Premier League (1385). *Research on Sport Science*, 22, 131-51. (Persian).
20. Spink, K. S. (1990). Group cohesion and collective efficacy in volleyball teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 12, 301-11.
21. Staples, S., & Webster, J. (2008). Exploring the effects of trust, task interdependence and verticalness on knowledge sharing in teams. *Information Systems Journal*, 18, 617-40.
22. Stephen, J., Zaccaro, A. L., & Rittman, M. A. (2001). Leadership in sport. *The Leadership Quarterly*, 12, 451-83.

23. Vahdani, M., Moharramzadeh, M., Aghaei, A., & Hoseinpoor, E. (2012). The relationship between coaches' leadership styles and group cohesion in selected student teams in urmia city. *Journal of Sport Management*, 14, 49-64. (Persian).
24. Vincer, D., & Loughhead, T. M. (2010). The relationship among athlete leadership behaviors and cohesion in team sports. *Sport Psychologist*, 24(4), 448-67.
25. Widmeyer, W., Brawely, L., & Carron, A. (2002). Group dynamics in sport. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology*. 285-308.
26. Yaghobi, A., & Forghani Ozrudi, M. B. (2015). The relationship between leadership and responsibility in the executive office of physical education in Tehran city. *Sport Management Studies*, 28, 151-66. (Persian).
27. Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In J. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation and adjustment*. 305-28.

استناد به مقاله

زردشتیان، شیرین، و خزائی، شهرزاد. (۱۳۹۵). رابطه رفتار مربیگری با انسجام تیمی و کارایی مشارکتی بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۹(۴۱)، ۳۲-۲۱۱. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.923

Zardoshtian, SH & Khazai, SH. (2017). The Association of Coaching Behavior with Group Cohesion and Collective Efficacy of Female Players in Iranian Hockey Professional League. *Sport Management Studies*. 9 (41): 211-32. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2017.923

The Association of Coaching Behavior with Group Cohesion and Collective Efficacy of Female Players in Iranian Hockey Professional League

S. Zardoshtian¹, S. Khazai²

1. Assistant Professor of Sport Management, Razi University*
2. M. Sc of Sport Management, Razi University

Received: 2015/09/24

Accepted: 2016/06/21

Abstract

The purpose of this study was to investigate the association of coaching behavior with group cohesion and collective efficacy of female players in Iranian hockey professional league. The research method is descriptive-survey. The statistical population included female hockey players of the sixth Premier League (n = 130), 90 of whom voluntarily participated in the study and finally 70 questionnaires were correctly analyzed. We used CBQ (Martin and Barnes, 1999), GEQ (Caron et al. 1985) and CEQ (Fletz and Lirch, 1998). Questionnaires validity was approved by sport management specialists (10 people), and Cronbach's alpha coefficients for their reliability were calculated as 0.81, 0.83, 0.85, respectively. Descriptive statistics (mean standard deviation) and inferential statistics (k-s, multiple regressions) were used. There was a significant positive relationship between coaching behaviors (reinforcement, contingency technical training, general technical training, organizing) and group cohesion, while a significant negative relationship was observed between coaching behaviors (punitive technical education, punishment) and group cohesion. There also was a significant positive relationship between coaching behaviors (mistake contingency technical education, general encouragement, general technical training, reinforcement, public relations, keeping control) and collective efficacy, whereas the relationship between coaching behaviors (mistake contingency encouragement and organizing) and collective efficacy was significantly negative. Finally, there was a significant positive relationship between collective efficacies and group cohesion. Then, it's concluded that female hockey coaches could benefit from these coaching behaviors to improve their teams' cohesion and collective efficacy.

Keywords: Coaching Behavior, Group Cohesion, Collective Efficacy, Female Hockey Players.

* Corresponding Author

Email: zardoshtian2014@gmail.com