

روانشناسی ورزش

دانشگاه شهید بهشتی

دو فصلنامه روان‌شناسی ورزش

دوره سوم، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۷، صفحه‌های: ۳۷-۵۶

شناسایی ویژگی‌های مربی از تجارب ورزشکاران تیم ملی والیبال ایران

زهرا محمدی^۱، زهره مشکاتی^{۱*}، مهدی ژیان پور^۲

۱. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۲. پژوهش جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، اصفهان، ایران

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۹/۲۹ اصلاح مقاله: ۱۳۹۵/۱۲/۲۵ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱/۱۸

هدف: هدف از این پژوهش، شناسایی ویژگی‌های مربی به‌عنوان منبعی در کارآمدی فردی و جمعی ورزشکاران تیم ملی والیبال ایران است.

روش‌ها: در این پژوهش با رویکردی کیفی از روش پدیدارشناسی استفاده شد. جامعه مورد پژوهش، ورزشکاران عضو تیم‌های ملی والیبال ایران در سال ۲۰۱۴ بودند. مشارکت‌کنندگان (۱۰ مرد و ۴ زن) به‌صورت هدفمند و داوطلبانه در این تحقیق شرکت کردند. برای گردآوری اطلاعات، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. داده‌ها از روش تحلیل محتوا تحلیل شدند. روایی و پایایی نتایج ارزیابی شد.

نتایج: بر اساس نتایج مصاحبه، منابع کارآمدی مشارکت‌کنندگان در دو مقوله اصلی کارآمدی فردی و جمعی ارائه شد. در نهایت ۴ کد تبیینی در مقوله کارآمدی فردی شامل «تشویق و انگیزه مربی»، «ایمان مربی به بازیکن»، «دانش فنی و روان‌شناختی» و «موفقیت‌های گذشته» و ۳ کد تبیینی در مقوله کارآمدی جمعی شامل «قدرت رهبری»، «حمایت اجتماعی مربی» و «موفقیت‌های گذشته» شناسایی شد. موفقیت‌های گذشته کد مشترک بین کارآمدی فردی و جمعی است. **نتیجه‌گیری:** این پژوهش اهمیت کارآمدی مربیان برای رسیدن به موفقیت‌های بیشتر ورزش والیبال ایران در عرصه‌های بین‌المللی را پیشنهاد می‌کند.

واژه‌های کلیدی: پدیدارشناسی، کارآمدی جمعی، کارآمدی فردی، مربی، والیبال

مقدمه

دانش و تجربه خود می‌تواند موجب بهبود عملکرد ورزشکاران و در نهایت، موفقیت تیم خود شود. در واقع مربی به‌عنوان رهبر تیم، سازنده زیربنای پیشرفت ورزشکاران و فراهم‌کننده بخش بزرگی از شرایط پیروزی و موفقیت است (۶). بندورا، نقش مربی را در اثرگذاری بر کارآمدی فردی و جمعی (تیمی) ورزشکاران بررسی کرد و به این نتیجه رسید که مربیان اثرگذارترین منبع کارآمدی برای ورزشکاران هستند (۷). وی خودکارآمدی را به‌عنوان اعتقاد به توانایی برای رسیدن به یک نتیجه مورد نظر بیان کرد. کارآمدی جمعی نشان‌دهنده کاربرد این مفهوم در سطح گروه است (۸). ساختار کارآمدی مربیگری توسط فلتز و همکاران، گسترش یافت. آنها از نظریه خودکارآمدی بندورا به‌عنوان چارچوب راهنما استفاده کردند و کارآمدی مربیگری را میزان اعتقاد مربیان به ظرفیت و توانایی‌های خودشان برای اثرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران‌شان تعریف کردند (۹). فلتز و همکاران استدلال کرده‌اند که کارآمدی در واقع یک خودآگاهی است که رفتارهای مربی را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد (۱۰). باورهای خودکارآمدی بر آرزوها و میزان تعهد به آنها، کیفیت تفکر تحلیلی و راهبردی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با مشکلات، گریز از شکست، دلایل غیر منطقی برای موفقیت و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تاثیرگذار است (۱۱). معیار کارآمدی مربیگری دارای چهار زیرمقیاس انگیزش، آموزش تکنیک، استراتژی بازی و شخصیت‌سازی است (۱۲). بر اساس تحقیقات انجام‌شده، کارآمدی مربیگری ارتباط مستقیمی با انگیزش، عملکرد و رفتارهای ورزشکاران دارد (۱۳ و ۱۴). در سال‌های اخیر در پژوهش‌های روان‌شناسی ورزشی، به کارآمدی

امروزه عملکرد مربیگری و اثربخشی آن، بخش مهمی از عملکرد ورزشی و موفقیت تیمی به‌شمار می‌رود. بسیاری از تحقیقات روان‌شناسی ورزش بر خصوصیات و رفتار مربیان در رابطه با عملکردشان و اثربخشی آنها متمرکز شده است. باور بر این است که مربیان نقش غالب را در محیط‌های ورزشی داشته و نفوذ قوی بر عملکرد، رفتار و رفاه ورزشکاران خود دارند (۱). از سوی دیگر نقش مربیان و تمرین‌دهندگان در آموزش‌های اجتماعی برای همه افراد شناخته شده است (۲). مربیان باید مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم برای رهبری گروه را داشته باشند تا بتوانند اعضای گروه را به سمت هدف مورد نظر هدایت کنند. در موقعیت‌های ورزشی این نقش را مربی بر عهده دارد (۳). پیامد نوسانی بازدهی و فراز و نشیب‌های ناگهانی یا مستمر در عملکرد ورزشکاران و تیم‌های ورزشی در اولین مرحله با تغییر و تحول در کرسی مربیگری تیم همراه است و مدیران، مسئولان و هواداران ورزشی در اولین واکنش به عملکرد باشگاه مربیان را نشانه می‌روند (۴). امروزه اهمیت جایگاه و نقش مربیان در موفقیت یا عدم موفقیت تیم‌های ورزشی بر کسی پوشیده نیست. این جایگاه و اهمیت در زمانی که صحبت از بازی‌های ملی و وجهه و اعتبار بین‌المللی است، دوچندان می‌شود (۵). بر اساس تجربیات ورزش قهرمانی، مربیانی که هم از لحاظ فنی و هم از لحاظ دانش مربیگری سرآمد بوده‌اند، در موفقیت تیم‌هایشان و ارائه کار گروهی بهتر بازیکنان نقش مؤثرتری ایفاء کرده‌اند. مربیگری از جمله مشاغل پیچیده‌ای است که انجام آن از عهده هر کسی بر نمی‌آید. مربی کارآمد با استفاده از

انجام‌شده در این زمینه اهمیت و جایگاه کارامدی مربی را روشن‌تر می‌کند. میرز و همکارانش (۱۴) گزارش داده‌اند که کارامدی مربی روی رفتار مربیان، رضایتمندی تیمی و درصد پیروزی تأثیرگذار است (۱۴). ترنیک و همکاران (۲۱)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که مربیان متخصص و کارآمد، نقش اساسی در توسعه زندگی و ورزش حرفه‌ای ورزشکاران رشته‌های تیمی و انفرادی دارند و نقش مربیان را در درجه اول شامل رشد شخصیتی ورزشکار و افزایش درک ورزشی، دانش فنی و مهارت‌های تاکتیکی، توسعه مهارت‌ها و تصمیم‌گیری انتخابی، ارتقای سطح و تعداد برنامه‌های حرکتی، کاهش دوره عکس‌العمل و تشویق به تداوم در یادگیری ارزیابی کرده‌اند. چو و تینگزون (۱۱) در تحقیقی به ارتباط شایستگی مربیگری با خودکارآمدی اشاره کردند. هیوز و همکاران (۲۲)، گزارش کرده‌اند کارآمدی تیمی آغاز فصل، به‌طور مثبتی جاذبه‌های گروهی فرد را نسبت به وظایف پیش‌بینی می‌کند. در تیم‌های هندبال زنان، یافته‌ها حاکی از کارآمدی جمعی، به‌عنوان قدم‌هایی برای حمایت از انسجام وظیفه‌ای است. نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌کند مربیان برای پیشبرد استراتژی‌ها باید بر باورهای ورزشکاران درباره کارآمدی تیمی دقیق شوند. مانلی و همکارانش (۲۳) در تحقیقی به بررسی تأثیر شهرت و اعتبار مربی و انتظار ورزشکاران از شایستگی مربیان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که انتظار ورزشکاران از شایستگی مربیگری، شهرت و اعتبار مربی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و شایستگی مربیان بیشتر از شهرت و اعتبار آنها ملاک است. نتایج چنین تحقیقاتی بر بهبود روابط مربی و ورزشکار مؤثر است (۲۳). میر و همکاران (۲۴)، در تحقیقی با

مربیگری توجه زیادی شده است و این حاکی از اهمیت موضوع است. مربیان از طریق انگیزش یا ایجاد انگیزه می‌توانند بر مهارت‌ها و حالت‌های روان‌شناختی بازیکنان خود تأثیر بگذارند (۱۵). استراتژی بازی به توانایی مربیان برای مربیگری طی بازی و مسابقه و هدایت بازیکنان به سمت و سوی موفقیت مربوط می‌شود. تکنیک آموزشی در واقع همان باور مربیان در آموزش مهارت‌های ساختاری و تشخیصی تعریف می‌شود و در نهایت، فرایند شخصیت‌سازی به باور مربی مربوط می‌شود که خود را قادر به تأثیرگذاری بر رشد شخصیتی بازیکنان و توانمندی به تغییر دیدگاه افراد نسبت به ورزش بدانند (۱۶). بنا به دیدگاه یادگیری اجتماعی، مربی دارای موقعیتی است که به‌عنوان الگو مطرح شده و رفتارهای مناسب را تقویت و رفتارهای ناشایست را تصحیح می‌کند. توانایی مربی در برقراری ارتباط مؤثر اهمیت زیادی دارد (۱۷ و ۱۸). در همین راستا گوندی ویژگی‌های مربی کارآمد را گوش کردن، رهبری کردن، معلم بودن، هدایت کردن، مشاور بودن و الگو بودن می‌داند (۱۹). بر اساس تعریف فلتز و همکاران (۱۲)، کارآمدی مربیگری به اعتماد مربیان به توانایی‌هایشان نسبت به اثرگذاری و یاددهی موفق در ورزشکاران اطلاق می‌شود و مربیان کارآمدتر با رفتار مؤثر (ایجاد انگیزش، تقویت مثبت عملکرد، تقویت شرطی، آموزش نکات فنی، تشویق به اجتناب از اشتباه و...) بیشتر از مربیان دیگر بر ورزشکاران تأثیر می‌گذارند. به عقیده چیس و همکاران (۲۰)، کارآمدی مربیگری شامل میزان تجربه و آمادگی مربی، مهارت‌های رهبری و پیشرفت مربی، موفقیت‌های قبلی، مهارت‌های قبلی، رشد و پیشرفت بازیکنان و حمایت اجتماعی اس. تحقیقات

تحقیق باشند (۲۶). از طرفی مشاهده می‌شود که اکثر نظریه‌ها به صورت کمی مورد سنجش واقع شده‌اند و به صورت عمومی تعمیم داده شده است. روش پژوهش کیفی، پژوهشگران را قادر می‌سازد درک عمیقی از سازه‌های شخصی شرکت‌کنندگان داشته و تجربه آنان را از دیدگاه خودشان بررسی کنند (۲۰). به نظر می‌رسد که ما با کمبود پژوهش‌های کیفی در زمینه ورزش به‌ویژه ورزش‌های تیمی در ایران و همچنین با کمبود پژوهش در مورد شناسایی ویژگی‌های مربی، روشی که بتوان مستقیماً با تجربیات ورزشکاران حرفه‌ای ایران در ارتباط بوده و از آن بهره برد، مواجه هستیم. از این رو، این پژوهش به شناسایی ویژگی‌های مربی به‌عنوان منبعی در کارآمدی فردی و جمعی ورزشکاران تیم ملی والیبال ایران پرداخته است. از آنجاکه تیم ملی والیبال ایران در چند سال گذشته به موفقیت‌های چشمگیری در سطح جهانی دست یافته، نتایج این تحقیق می‌تواند مورد توجه مربیان، سرپرستان و بازیکنان این رشته ورزشی قرار گیرد.

روش پژوهش

این تحقیق یک پژوهش کیفی است که در آن از سنت پژوهش تجربه زیسته‌شده (پدیدارشناسی) استفاده شده است. در انجام پژوهش پدیدارشناختی، پژوهشگر با پدیده‌های مورد تحقیق، ارتباط نزدیک دارد و می‌خواهد موضوع خود را در جریان تجربه این پدیده‌ها بشناسد. پژوهشگران این تحقیق معتقدند که شناسایی ویژگی‌های مربی و نقش رهبری مربی بر کارآمدی فردی و جمعی ورزشکاران با تجارب مستقیم این ورزشکاران در ارتباط است، بنابراین این پژوهش با استفاده از تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان به توصیف، تفسیر و تبیین این

هدف تعیین میزان پیش‌بینی کارآمدی مربیگری از نظریه منابع کارآمدی مربیگری به این نتیجه رسیدند که به لحاظ نظری، کارآمدی مربیگری را می‌توان از منابع کارآمدی مربیگری (میزان تجربه و آمادگی مربیگری، موفقیت‌های قبلی، مهارت‌های قبلی ورزشکاران و حمایت اجتماعی) تبیین کرد. ویژگی‌ها و خصوصیات متعددی برای یک مربی کارآمد و اثربخش مطرح است. تحقیقاتی که در زمینه جنبه‌های مختلف مربیگری انجام شده‌اند، هر کدام به نوعی یک یا تعدادی از ویژگی‌ها را برای احراز پست مربیگری مهم می‌دانند. مربیان به‌عنوان یکی از ارکان اساسی شکل‌گیری و پیشرفت هر تیمی مورد توجه بوده‌اند و از نقش مهم آنها در عملکرد بازیکنان نمی‌توان چشم‌پوشی کرد. پژوهش‌های انجام‌شده غالباً به ادراک ورزشکاران از کارآمدی مربیگری و صلاحیت مربیگری پرداختند. به نظر می‌رسد بررسی روابط بین ویژگی‌های کارآمدی مربی با متغیرهای تیمی اهمیت بسزایی داشته باشد. مطالعات گسترده‌ای درباره تأثیر رفتارهای رهبری مربیان بر متغیرهای تیمی همچون انسجام تیمی و کارآمدی جمعی انجام شده و نتایج نشان از اهمیت رفتارهای مربیان دارند. با توجه به اهمیت کارآمدی فردی و جمعی و نقش کلیدی مربیان در تعالی ورزشکاران برای رسیدن به موفقیت (۲۰)، به نظر می‌رسد شناسایی ویژگی‌های مربی و تأثیر این ویژگی‌ها بر کارآمدی فردی و جمعی ورزشکاران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. از طرف دیگر، موضوع اعتبار فرهنگی یا اعتبار بوم‌شناختی مطرح است (۲۵). این موضوع بر تأثیر عوامل اجتماعی و فرهنگی حاکم بر زمینه تحقیق مربوط است که به نوعی بر رفتارهای انسان تأثیر می‌گذارند زیرا هدف تحقیق آن است که یافته‌ها و منابع، متناسب با فرهنگ و محیط اصلی

ویژگی‌ها پرداخت.

نمونه‌های پژوهش

شرکت‌کنندگان در این پژوهش مشتمل بر ۱۰ مرد و ۴ زن والیبالیست عضو تیم ملی در سال ۲۰۱۴ هستند. شرکت‌کنندگان به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. اساساً حجم نمونه برای پژوهش‌های کیفی، حجم نمونه‌ای است که به اندازه کفایت به سؤالات پژوهش پاسخ دهد. در صورت تحقق این امر، بسندگی در نمونه‌گیری محقق شده است. اطمینان از بسندگی در نمونه می‌تواند تضمین‌کننده اثربخشی و کیفیت پژوهش کیفی باشد (۲۷). در این پژوهش نیز معیار رسیدن به اشباع داده‌ها، عدم دستیابی به اطلاعات بیشتر و غیرتکراری در مصاحبه‌های بعدی بود.

ابزار اندازه‌گیری

روش گردآوری اطلاعات، مصاحبه عمیق بود و مصاحبه‌ها همگی به صورت حضوری و نیمه‌ساختاریافته با پرسش‌های باز انجام شدند.

پروتکل پژوهش

کلیه مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر اصلی انجام شد. چک‌لیستی از موارد مصاحبه در اختیار پژوهشگر قرار داشت تا فرآیند مصاحبه به‌طور پیوسته کنترل شود. اما اصل انعطاف‌پذیری درمقابل مسیرهای تازه و بدیع نیز در روند مصاحبه رعایت شد. مصاحبه‌ها بین ۴۰ تا ۷۰ دقیقه به طول انجامید و مکالمات با استفاده

از دستگاه ضبط صوت، ضبط و سپس، لغت به لغت روی کاغذ پیاده شدند. قبل از پیاده شدن هر مصاحبه، پژوهشگر مکالمه‌ها را گوش داد تا درک بهتری از داده‌ها حاصل شود. مصاحبه‌ها بلافاصله پس از پیاده شدن مجدداً و برای حصول اطمینان از دقت کار، با مصاحبه ضبط‌شده مقایسه شدند. در این مرحله سعی شد به زیر و بم صداها و آهنگ کلمات بیشتر توجه شود تا شرایط و وضعیت‌های عاطفی و موضوعات خیلی مهم با تأکید بیشتر (خط کشیدن زیر آنها) از بقیه قسمت‌های متن متمایز شوند. در سراسر فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، پژوهشگر هر نوع تأمل و جرقه ذهنی مرتبط با داده‌ها را که به ذهن می‌رسید، یادداشت کرده و برای مصاحبه‌های بعدی از آن استفاده می‌کرد. برای اطمینان از صحت داده‌ها و ارزیابی میزان اعتبار نتایج پژوهش، عقیده مشارکت‌کنندگان درباره یافته‌های پژوهش، اخذ و در صورت نیاز، تغییرات لازم انجام شد. همچنین، به منظور افزایش پایایی، کدگذاری‌ها توسط گروهی از پژوهشگران (پژوهشگر، استاد راهنما، استاد مشاور و یک متخصص در زمینه تحقیقات کیفی) انجام شد و پس از تکمیل کدگذاری برای تأیید به مصاحبه‌شونده‌ها برگشت داده شد تا در مورد صحت آنها اعلام نظر کنند.

تحلیل آماری

داده‌های این پژوهش «تحلیل محتوا» شد. تحلیل محتوا، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است

کلیدی برای مجموع داده‌ها به‌عنوان کل، از طریق نگریستن به کدهای تفسیری از منظر نظر و یا عملی پژوهش و نهایتاً ایجاد نموداری برای نشان دادن روابط بین سطوح مختلف (۲۸).

طبق این فرایند، ۱۴ مصاحبه کیفی طی حدود ۳ ماه با ورزشکاران تیم ملی والیبال ایران در دو جنس مرد و زن انجام شد. اطلاعات جمعیت‌شناسی مصاحبه‌شوندگان با حفظ محرمانگی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۲ مثالی از نحوه استخراج کدهای توصیفی، تفسیری و تبیینی را نشان می‌دهد. همچنین طرح شماتیکی از کدهای تبیینی و تفسیری از تجارب ورزشی ورزشکاران نخبه تیم ملی والیبال ایران در شکل ۱ ارائه شده است.

و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. محتوا، چیزی مهم درباره سؤال پژوهش است که نماینده سطحی از پاسخ‌ها یا معانی الگومند در درون مجموعه‌ای از داده‌ها است (۲۷). برای تحلیل محتوا، رویکردهای مختلفی عرضه شده است. در این تحقیق از رویکرد سه‌مرحله‌ای زیر استفاده شده است:

۱. کدگذاری توصیفی: مطالعه و استخراج بخش‌های مرتبط متن و تعریف کدهای توصیفی. با پیش رفتن در متن، این کدهای توصیفی بازنگری شد.

۲. کدگذاری تفسیری: دسته‌بندی کدهای توصیفی و تفسیر معانی دسته‌ها با توجه به سؤالات پژوهش و حوزه مطالعاتی.

۳. یکپارچه‌سازی (کد تبیینی): استخراج مضامین

جدول ۱. توزیع افراد مصاحبه‌شونده بر اساس سن، شروع ورزش، سابقه ورزشی و مدت مصاحبه

حداکثر	حداقل	میانگین	
۳۰	۲۴	۲۷	سن (سال)
۱۵	۸	۱۱	سن شروع ورزش (سال)
۱۸	۱۲	۱۵	سابقه ورزشی (سال)
۷۰	۴۰	۵۲	مدت مصاحبه (دقیقه)

جدول ۲. مثالی از نحوه استخراج کدهای توصیفی، تفسیری و تبیینی

کدهای توصیفی	کد تفسیری	کد تبیینی
توانایی برقراری ارتباط مثبت با ورزشکاران	توانایی روان‌شناختی	دانش فنی و روان‌شناختی
آشنایی مربی با علم روان‌شناسی		
توانایی استفاده از دانش روان‌شناسی		
اهمیت دادن به مهارت‌های روان‌شناختی و آموزش آن به ورزشکاران	توانایی فنی	
مسلط بر تکنیک فردی ورزش تخصصی		
به روز بودن تاکتیک ورزش تخصصی خودشان		
مورد قبول بودن توانایی فنی مربی از سوی بازیکنان حرفه‌ای		
استفاده از تمرینات حرفه‌ای باشگاه‌های اروپایی		

نتایج

پس از پیاده کردن مصاحبه‌ها و مطالعه آنها، داده‌های به‌دست‌آمده تجزیه و تحلیل شد. نتایج و کدهای به‌دست‌آمده در این پژوهش، در ۳ سطح توصیفی، تفسیری و تبیینی بر تجارب والیبالیست‌ها از ویژگی‌های مربی و نقش رهبری مربی بر کارآمدی فردی و جمعی متکی است. به دلیل بررسی این نقش هم بر کارآمدی فردی و جمعی نتایج در دو مقوله اصلی تقسیم‌بندی شد که در عین حال کدهای تبیینی در دو بخش باهم ارتباط دارند. در نهایت ۴ کد تبیینی در مقوله کارآمدی فردی «تشویق و انگیزه مربی»، «ایمان مربی به بازیکن»، «دانش فنی و روان‌شناختی» و «موفقیت‌های گذشته» و ۳ کد تبیینی در مقوله کارآمدی جمعی «قدرت رهبری»، «حمایت اجتماعی مربی» و «موفقیت‌های گذشته» از یکدیگر تفکیک شدند (موفقیت‌های گذشته، کد مشترک بین کارآمدی فردی و جمعی است).

مقوله کارآمدی فردی

- تشویق و انگیزه مربی (کد تبیینی)

تشویق مربی اولین کد تبیینی در مقوله کارآمدی فردی است که از دو کد تفسیری «تشویق در ورود به ورزش» و «انگیزه ادامه به ورزش» تشکیل شده است. تشویق و انگیزه تأثیر بسزایی بر کارآمدی فردی این دسته از مشارکت‌کنندگان داشته و یکی از عوامل اصلی برای رسیدن به تیم ملی بوده است. در ادامه بحث، مشارکت‌کنندگان تشویق و انگیزه از سوی مربی را تفکیک کرده و هر دو مؤلفه را بیشتر به موفقیت‌های شخصی خود نسبت می‌دهند.

- تشویق در ورود به ورزش (کد تفسیری)

مشارکت‌کنندگان نسبت به تشویق مربی از

ابتدای راه‌هم‌نظر بودند. اکثر مشارکت‌کنندگان توسط مربی کشف استعداد شده و به تیم ملی راه پیدا کرده‌اند. طبق بیانات بازیکنان تشویق مربی از طریق کنش رفتار و اعمالی که بروز می‌کنند، جلب شده و ارتباط متقابل را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. تشویق کلامی تأثیر بسزایی بر کارآمدی فردی یا اعتماد به نفس ورزشکار دارد. البته در این بین بعضی از مشارکت‌کنندگان از وابستگی به این تشویق‌ها صحبت کردند و آن را در سنین بالا مطلوب نمی‌دیدند و بیشتر تمایل داشتند که این تشویق‌ها به حمایت مربی تبدیل شود. مشارکت‌کننده ۳ (مرد) عنوان کرد: «در ابتدای ورودم به ورزش، تشویق مربی خیلی برایم مهم بود. به من انگیزه می‌داد که فردا زودتر به سالن بروم.» مشارکت‌کننده ۱۱ (زن) در این باره عنوان کرد: «تشویق در اول ورود به ورزش مهم است، ولی بعضی از ورزشکارها به آن عادت می‌کنند. منظورم این است که همیشه دنبال تشویق و ترغیب مربی هستند و این زیاد برای پیشرفت بازیکن خوب نیست، چون همه مربیان این شیوه را دنبال نمی‌کنند به‌ویژه در سطح قهرمانی.»

- ایجاد انگیزه برای ادامه ورزش (کد تفسیری)

دومین کد تفسیری، ایجاد انگیزه برای ادامه ورزش است. تشویق در ادامه ورزش تبدیل به انگیزه‌ای از سوی مربی شده و بازیکنان را به ادامه ورزش تشویق و حس رسیدن به موفقیت را در بازیکنان تقویت می‌کند. مشارکت‌کننده ۳ (مرد) ابراز کرد: «آرام آرام تشویق مربی برای من یک انگیزه شد، احساس کردم که اگر ورزش را ادامه بدهم به موفقیت می‌رسم که همین‌طور هم شد. الان می‌بینید من عضو تیم ملی هستم و شاید بتوانم

موقعیتی که باشد، از مسابقه تا اردو. به‌خصوص که ما هر دوره با مربی‌های جدید سروکار داریم و همه مربی‌ها تمام بازیکنان را نمی‌شناسند.»

- ایمان به اخلاق (کد تفسیری)

اکثر مشارکت‌کنندگان باور داشتند که با بروز رفتارهای مناسب و اخلاقی می‌توانند حمایت مربی را جلب کنند و اگر مربی به این رفتارها اعتماد کند و ورزشکار را در این زمینه باور داشته باشد به بازیکن حس اعتماد می‌دهد. در این باره بازیکنان دوست داشتند از لحاظ اخلاقی و رفتاری مورد تحسین مربی قرار گیرند. مشارکت‌کننده ۱ (مرد) عنوان کرد: «وقتی از نظر اخلاقی و تربیتی مورد تحسین قرار می‌گیرم حس خیلی خوبی دارم. احساس می‌کنم که مربی نهایت اعتماد و احترام را به من دارد.» مشارکت‌کننده ۱۲ (زن) ابراز کرد: «وجود افراد بااخلاق در تیم و در کنار من حس خوبی دارد و از اینکه مربی به تمامی بچه‌ها این اعتماد را داشته باشد، یعنی مطمئن باشد که همه بچه‌های تیمش افرادی با اخلاق و توانا هستند، برای من و سایر دوستان مهم است.»

- دانش فنی و روان‌شناختی (کد تبیینی)

منظور از توانایی‌ها همان دانش فنی-ورزشی و تخصص روان‌شناختی مربیان است که از دو کد تفسیری «توانایی فنی» و «توانایی روان‌شناختی» تشکیل شده است.

- توانایی فنی (کد تفسیری)

مشارکت‌کنندگان ابراز داشتند که دانش فنی مربی که شامل دانش تاکتیکی و تکنیکی است از ویژگی‌های مهم یک مربی کارآمد و توانا است. اگر مربی نتواند علم و توانایی خود را با علم دنیا هماهنگ کند، خود به خود از عرصه ورزش کنار

بگوییم که این ویژگی مربی به من کمک کرد که به ورزشم ادامه بدهم. بازیکن ۱۲ (زن)، عنوان کرد: «من از نظر جسمی مناسب ورزش والیبال نبودم ولی مربی به من انگیزه داد که حتی با جثه‌ای که دارم می‌توانم موفق باشم.» مشارکت‌کننده ۴ (مرد) عنوان کرد: «من زیاد مناسب والیبال نبودم، هم قد کوتاه بودم و هم اینکه اصلاً آمیدی به رسیدن به تیم ملی نداشتم، اما مربی‌ای داشتم که به من می‌گفت: تو می‌توانی روی چابکی و سرعتت کار کنی و موفق هم می‌شوی. باور کنید من این حرف مربی را همیشه با خودم تکرار می‌کردم و الان حس می‌کنم تیم ملی بدون من نمی‌تواند کار کند.»

- ایمان مربی به بازیکن (کد تبیینی)

ایمان مربی به بازیکن، از دو کد تفسیری «ایمان به عملکرد» و «ایمان به اخلاق» تشکیل شده است. ایمان مربی به بازیکن در واقع همان اعتماد داشتن به بازیکن در تمامی شرایط است، شرایط می‌تواند؛ شرایط بازی، تمرین، مسابقه و یا اردو باشد.

- ایمان به عملکرد (کد تفسیری)

در واقع ایمان به عملکرد، اعتماد کردن به عملکرد ورزشی، تکنیک و تاکتیک بازیکنان است. مشارکت‌کننده ۴ (مرد) عنوان کرد: «از اینکه مربی در زمین بازی به من اعتماد داشته باشد، حس اعتماد به نفسم بالا می‌رود. نمی‌خواهم هر دفعه نگاهم به بازیکنان ذخیره باشد که الان جایگزین من می‌شوند.» مشارکت‌کننده ۱۳ (زن) ابراز کرد: «از جان مایه می‌گذارم. واقعاً دوست دارم که مربی به من اعتماد کند. اعتمادش به من قدرت می‌دهد.» مشارکت‌کننده ۲ (مرد) گفت: «اگر مربی به بازیکن اعتقاد نداشته باشد فایده ندارد، حالا هر

مسئولیت اصلی انسجام‌بخشی در یک تیم را به مربی نسبت دادند و تعاملات درون‌گروهی را در ارتقاء کارآمدی جمعی مهم تلقی کردند. گفتنی است برای شکل‌گیری انسجام و اعتماد بین اعضاء، توجه به تنوع فرهنگی و مدیریت آن مهم است. مشارکت‌کننده ۱ (مرد) عنوان کرد: «اولین مشخصه مربی همان وحدت‌بخشی به تیم است، و این به قدرت مربیگری‌اش بازمی‌گردد. جالب است بدانید که بعضی از مربیان خودشان باعث ازهم‌پاشیدگی تیم می‌شوند.» مشارکت‌کننده ۱۱ (زن) ابراز کرد: «انسجام و وحدت تیم به مربی بازمی‌گردد که چقدر توانایی رهبری داشته باشد و متأسفانه در تیم‌های خانم‌ها کم پیش می‌آید.»

- الزامات تیمی (کد تفسیری)

از نظر مشارکت‌کنندگان هر تیم دارای یک سری قوانین، هنجارها و ارزش‌های ویژه است که به مرور زمان شکل می‌گیرد و تمامی اعضای تیم برای دستیابی به هدف اصلی ملزم به رعایت قوانین و هنجارهای تیمی هستند. این هنجارها توسط مربیان به اعضای تیم انتقال می‌یابد و به مرور در تیم نهادینه می‌شود. مشارکت‌کنندگان وجود قوانین و هنجارهای تیمی را ضروری می‌دانند، زیرا به‌عنوان ابزار کمک می‌کند تا اعضاء تیم از هدف اصلی در تیم دور نشوند و به تعاملات بین بازیکنان جهت می‌بخشد. در ضمن قوانین تیمی سبک زندگی ورزشکار را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و او را در دستیابی به هدف هدایت می‌کند. مشارکت‌کننده ۵ (مرد) عنوان کرد: «مسیر باعث می‌شود ناخودآگاه به سمت هدف مشترک برویم. می‌توان از قانون‌های درون زمین که بازیکنان باید رعایت کنند و نظمی که اردوها آرام-آرام به وجود

می‌رود. مشارکت‌کننده ۶ (مرد) عنوان کرد: «من زمانی به مربی اعتقاد دارم که علمش به روز باشد. مسلماً تأثیر مهمی روی عملکرد من و تیم می‌گذارد.» مشارکت‌کننده ۴ (مرد) عنوان کرد: «مربی با دانش می‌تواند تیمش را به قهرمانی نزدیک کند.»

- توانایی روان‌شناختی (کد تفسیری)

مشارکت‌کنندگان در مورد توانایی روان‌شناختی مربیان صحبت‌های بسیاری داشتند و همگی به وجود این توانایی در مربی و تأثیر آن بر کارآمدی فردی و جمعی تأکید کردند. مشارکت‌کننده ۱۰ (زن) عنوان کرد: «مربی‌های زن کمتر به این موضوع اهمیت می‌دهند، ولی وقتی با مربی‌های مرد کار می‌کنیم از توانایی بیشتری برخوردارند و بیشتر در بحث روان‌شناسی کمک می‌کنند.» مشارکت‌کننده ۵ (مرد) عنوان کرد: «بحث توانایی روان‌شناسی مربی، بحث مهمی است. مربی علاوه بر کار مربیگری باید توانایی روان‌شناسی و شناخت بازیکنش را داشته باشد. این دانش را همه مربی‌ها ندارند.»

مقوله کارآمدی جمعی

- قدرت رهبری (کد تبیینی)

اولین کد تبیینی در مقوله کارآمدی جمعی، قدرت رهبری است که شامل کدهای تفسیری «انسجام‌بخشی به تیم»، «الزامات تیم»، «رفتار عادلانه» و «تعیین پست خاص» است.

- انسجام‌بخشی به تیم (کد تفسیری)

اولین کد تفسیری در بخش قدرت رهبری، انسجام‌بخشی است که این ویژگی از قدرت مربیگری و رهبری مربی نشأت گرفته است. مشارکت‌کنندگان به نقش وحدت‌بخشی مربیان در تیم اشاره کردند،

به وجود می‌آید و هنوز خیلی برایم قابل احترام است. «مشارکت‌کننده ۱۴ (زن) ابراز داشت: «برایم مهم است که مربی بر اساس بازی و عملکرد بازیکن، بازیکن اصلی را انتخاب کند نه بر اساس یک سری رابطه.»

- تعیین پست خاص (کد تفسیری)

چهارمین کد تفسیری، تعیین پست خاص است. از بیانات مشارکت‌کنندگان این‌طور استنباط شد که هر فرد به واضح بودن نقشش در تیم نیازمند است. وضوح نقش به معنای مشخص بودن پست‌های منحصر به فرد بازیکنان در تیم تعبیر می‌شود. پست خاص را از چند بعد می‌توان بررسی کرد. از جمله اینکه بازیکنان در هر پستی که هستند باید این توانایی را داشته باشند که در هر زمان، مکان و شرایطی مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های تخصصی خود را به بهترین نحو ارائه دهند و استقلال عملکردشان را نسبت به سایر اعضا حفظ کنند. این بُعد در بازیکنان ذخیره بیشتر احساس می‌شود و از لحاظی به کارآمدی تیم، به دلیل اعتماد بازیکنان به عملکرد همدیگر کمک می‌کند. مشارکت‌کننده ۵ (مرد) عنوان کرد: «من باید بدانم در تیم چه کاره‌ام، مدافع‌ام یا پشت خط زنم، یا اینکه حمله‌ام. اگر بدانم که الان در این تیم چه کاره‌ام خیلی بهتر می‌توانم کار کنم. دوست دارم از اول که می‌روم در یک تیم به من بگویند این پست مال تو تا آخر بازی‌ها. تکلیفم با خودم مشخص است، البته این نیست که توپ را وسط زمین ول کنم و بگویم که این الان مال من نیست. آن یک بحث دیگر است که به همکاری بازمی‌گردد.» مشارکت‌کننده ۱۲ (زن) ابراز داشت: «نمی‌دانم چرا بعضی مربیان پست بازیکنان را مدام

می‌آورند، مثال زد. باید سر یک ساعت بیدار شویم و صبحانه بخوریم، بعد تمرین کنیم، و حتی لباس یک‌رنگ برای تمرینات و مسابقات بپوشیم. اینها همه دست به دست هم می‌دهند که یک هدف خاص پرورش پیدا کند. بیشتر مربیان در اردوها با خودشان قوانین خاصی دارند که بازیکنان مجبور به رعایت آنها هستند.» مشارکت‌کننده ۱۱ (زن) عنوان کرد: «هر مربی با خودش قوانین خاصی به تیم می‌آورد. بعضی‌ها سخت‌گیرانه عمل می‌کنند و بعضی‌ها آسانتر می‌گیرند. به هر حال این جزو قوانین بچه‌ها می‌شود.»

- رفتار عادلانه (کد تفسیری)

رفتار عادلانه مربی اشاره به انتخاب عادلانه بازیکنان بر اساس توانایی‌های فنی و جسمانی بازیکنان برای بازی در تیم دارد. رفتار عادلانه به شکل‌گیری اعتماد کمک می‌کند و بازیکن را نسبت به قابلیت‌ها و استعدادهایش خودباورتر می‌سازد. رفتار عادلانه مربی به باور افراد و به تبع آن به کارآمدی جمعی کمک می‌کند و به بازیکنان این اعتماد را می‌دهد که مربی قدرت تصمیم‌گیری درستی دارد. مشارکت‌کننده ۲ (مرد) عنوان کرد: «مربی ما بر اساس آنالیز تمرینی، ما را برای هر مسابقه انتخاب می‌کرد. می‌دانی که آنالیز تمرینی چیست؟ [آنالیز تمرینی: توجه مربی به عملکرد بازیکنان در تیم بر اساس تمرینات، ملاک‌ها و امتیازات] بعضی مربی‌ها الکی یه نفر را بر حسب یک روز خوب کار کردن، انتخاب می‌کنند، ولی آقای ما را بر اساس آنالیز تمرینی در یک دوره نسبتاً طولانی، انتخاب می‌کرد. این نشان می‌داد که به همه فرصت می‌دهد خودش را نشان بدهند و همین که عادلانه برخورد می‌کرد، اعتماد

رفتارهای نامناسب بعضی مربی‌ها و داورها را داشته باشد. روی بعضی مربی‌ها که خیلی زود می‌گذرند زیاد حساب باز نمی‌کنم.»

- حمایت از بازیکنان (کد تفسیری)

در مورد کد تفسیری حمایت اجتماعی مربی از بازیکنان یا تیم می‌توان گفت در شرایطی که اعضا از امکانات رفاهی و مادی استفاده کنند، امنیت روانی در تیم حاکم خواهد شد و رضایت تیم حاصل می‌شود. در بیشتر مواقع، رضایت بازیکنان در گروه با فراهم بودن تجهیزات و امکانات مرتبط است، ولی این امکانات همیشه از سوی فدارسیون فراهم نیست. در این مواقع تیم نیاز به حمایت مربی از بازیکنان دارد، که برای ورزشکار حائز اهمیت است. مشارکت‌کننده ۶ (مرد) عنوان کرد: «من بعضی مربیان را دیدم که وقتی ببینند بازیکنان تیم‌شان از شرایط و امکانات راضی نیستند و احساس نارضایتی می‌کنند، سعی می‌کنند به هر طریقی شده شرایط بهبود تیم را فراهم کنند. خودم دیدم مربی‌ای بود که به فدارسیون اعتراض کرد که چرا شرایط بهتری برای تیم فراهم نمی‌کنند. این نهایت حمایت یک مربی است.» مشارکت‌کننده ۷ (مرد) ابراز کرد: «وقتی بدانند که مربی‌ای که قرار است بیاید سر تیم، نسبت به تیمش حساس است و دوست دارد که برای تیم همه چیز فراهم باشد، مسئولان تمام سعی‌شان را می‌کنند که هم به تیم برسند و هم به مربی. ولی بعضی وقت‌ها مربیان برایشان اصلاً مهم نیست که تیم در چه شرایطی تمرین می‌کند، یا در چه شرایطی اردو دارد.»

- حمایت در مقابل رسانه (کد تفسیری)

آخرین کد تفسیری در مورد حمایت اجتماعی مربی، حمایت در مقابل رسانه‌ها است.

عوض می‌کنند. این اعتماد به نفس طرف را پایین می‌آورد چون به توانایی‌های آن پست ورزشی عادت کرده و از طرفی اعضاء تیم هم کمتر می‌توانند به آن پست جدیدش در تیم اعتماد کنند. این موضوع وقتی قبل از مسابقه باشد، بیشتر بازیکن را اذیت می‌کند. به نظر من این قدرت رهبری مربی است که نشان می‌دهد روی این کار تسلط دارد یا ندارد.»

- حمایت اجتماعی مربی (کد تبیینی)

حمایت مربی در قسمت کارآمدی فردی تحت عنوان تشویق مربی ذکر شد و تأثیر آن بر کارآمدی فردی مشارکت‌کنندگان مشخص شد ولی در این قسمت حمایت مربی به کارآمدی جمعی مشارکت‌کنندگان اشاره دارد که در ادامه به آن می‌پردازیم. حمایت مربی شامل ۳ کد تفسیری «حمایت در مقابل داوران»، «حمایت از بازیکنان» و «حمایت در مقابل رسانه» است.

- حمایت در مقابل داوران (کد تفسیری)

این کد تفسیری به حمایت اجتماعی مربی در مقابل رفتارهای ناعادلانه داوران، چه در سطح مسابقات داخلی و چه در سطح بین‌المللی، مربوط می‌شود. بازیکنان از داشتن یک مربی که بتواند حق تیم را در تمامی شرایط اعاده کند احساس غرور می‌کردند. اکثراً از مربیان صاحب‌نام و مشهور دنیا صحبت می‌کردند که این قدرت را در آنها دیده بودند. مشارکت‌کننده ۴ (مرد) عنوان کرد: «مربی که معروف باشد بهتر می‌تواند حق خودش و تیمش را بگیرد. این ویژگی هر مربی نیست. همه نمی‌توانند این کار را بکنند. بعضی وقت‌ها با بعضی از مربیان به مسابقات می‌رفتم و در مقابل رفتارهای ناعادلانه داورها کم می‌آوردند.» مشارکت‌کننده ۷ (مرد) عنوان کرد: «هر مربی باید توانایی مقابله با

که در واقع خودش هم روزی عضو تیم ملی بوده. البته بعضی مربی‌های با تحصیلات بالای دانشگاهی هم داشتیم، ولی به نظر من تجربه در ورزش حرف اول را می‌زند.» مشارکت‌کننده ۵ (مرد) ابراز کرد: «مربی باید خودش زمانی بازیکن موفق بوده باشد تا بتواند تمامی شرایط را درک کند. این خیلی خیلی مهم است، و مهمتر اینکه تجربیات بازیکنی‌اش خیلی جاها به دردش می‌خورد.»

- موفقیت‌های دوران مربیگری (کد تفسیری)

آخرین کد تفسیری در این قسمت موفقیت‌های دوران مربیگری است. این موفقیت‌ها به بردهای تیمی توسط مربی اشاره دارد. هرچه سابقه این موفقیت‌ها بیشتر باشد، بر کارآمدی جمعی بازیکنان مؤثرتر است زیرا مشارکت‌کنندگان ابراز داشتند حضور مربیان موفق، باور رسیدن به موفقیت را در آنها تقویت می‌کند. مشارکت‌کننده ۱۱ (زن) عنوان کرد: «مربی‌های با گذشته موفق مربیگری بیشتر به من این اعتماد را می‌دهند که تیم ما موفق‌تر است، تا یک مربی‌ای که زیاد شناختی نسبت به گذشته‌اش نداشته باشم.» مشارکت‌کننده ۵ (مرد) ابراز کرد: «مسئلاً مربی با سابقه تیمی موفق‌تر، بهتر می‌تواند تیم را هدایت کند. به خصوص اعتمادمان به مربی‌های خارجی بیشتر است. نه به خاطر اسم‌شان، بلکه بیشتر به خاطر کار مربیگری و سابقه کاری‌شان. همه ما دیدیم که چه اتفاقی برای تیم والیبال افتاد.»

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی سوابق ورزشکاران زبده و قهرمانان جهان نشان می‌دهد که همه آنها از مربیان ممتاز و آگاه برخوردار بوده‌اند. آنها در مصاحبه‌ها

مشارکت‌کنندگان ابراز داشتند که مربی‌های سرشناس اکثر اوقات در مقابل برد و باخت تیم به‌خوبی از بازیکنان حمایت می‌کنند. حتی بعضی اوقات کم‌کاری بازیکنان را مشکل اساسی مربیگری خود تلقی می‌کنند و این ویژگی منحصربه‌فرد بعضی از مربیان است. مشارکت‌کننده ۳ (مرد) عنوان کرد: «بحث رسانه‌ها مفصل است، وقتی تیمی می‌بازد اکثر مربیان تمام تقصیر را گردن این و آن می‌اندازند، ولی مربی‌ای هم بوده که با جان و دل از تیمش حمایت کرده و خودش در مقابل همه ایستاده و اعلام کرده بچه‌های من خوب بازی کردند، من بودم که شرایط را خوب جلو نبردم. بدون اینکه از کسی بترسد یا خجالت بکشد.»

- موفقیت‌های گذشته (کد تبیینی)

آخرین کد تبیینی در قسمت کارآمدی جمعی، موفقیت‌های گذشته است. (اگرچه موفقیت‌های گذشته، در قسمت کد اصلی کارآمدی فردی هم جا می‌گیرد، پژوهشگران این پژوهش، این کد را در کارآمدی جمعی توضیح دادند). این کد به موفقیت‌های گذشته مربی، هم به‌عنوان بازیکن و هم در نقش مربی اشاره دارد. این کد شامل دو کد تفسیری «موفقیت‌های دوران بازیکنی» و «موفقیت‌های دوران مربیگری» است.

- موفقیت‌های دوران بازیکنی (کد تفسیری)

کد تفسیری موفقیت‌های دوران بازیکنی اشاره به کسب موفقیت‌های ورزشی مربی در دوران بازیکنی او دارد. هرچه مربی از لحاظ انباشت موفقیت‌ها بالاتر باشد، محبوبیت بیشتری دارد. تصور مشارکت‌کنندگان این‌طور است که مربی تجربیات دوران بازیکنی خود را به بازیکنان منتقل می‌کند. مشارکت‌کننده ۱۰ (زن) عنوان کرد: «من مربی‌ای را بیشتر می‌پسندم

سمت ورزش قهرمانی هدایت شوند. این قسمت از یافته‌ها با یافته‌های فلتز و همکاران (۱۲)، ویس و همکاران (۷) و ماریز و همکاران (۲۴)، همخوانی دارد. ایمان مربی به بازیکن یا همان اعتماد به عملکرد ورزشی و اخلاقی بازیکن از ویژگی‌های خاصی است که مشارکت‌کنندگان در این تحقیق به آن اشاره کردند. در دسته‌بندی فلتز و همکاران (۱۲)، جنبه شخصیت‌سازی یکی از ویژگی‌های کارآمدی مربی بیان شده است. می‌توان گفت اعتماد به بازیکنان جوان باعث بالا رفتن اعتماد به نفس و کارآمدی آنها می‌شود. در بسیاری از مواقع مشارکت‌کنندگان ابراز داشتند که این اعتماد را بیشتر در مربیان خارجی دیده‌اند و شجاعت آنها را در این زمینه تحسین می‌کردند از جمله مشارکت‌کننده‌ای که گفت: «بیشتر مربیان خارجی که با تیم‌های ایران در اردوهای مختلف همکاری داشتند، این شجاعت را به خرج می‌دادند که از استعداد‌های جوان و بازیکنان جوان استفاده کنند و این باعث می‌شد که اعتماد به نفس بازیکنان جوان تر بالا برود.» پیشرفت‌های دهه‌های اخیر در ورزش و ارتقای سطح کیفی مسابقات ورزشی در همه سطوح و ورود فناوری‌های نوین در تربیت و آماده‌سازی ورزشکاران و بهبود عملکرد فوق‌العاده ورزشکاران در رقابت‌های جهانی، مربیان را برآن داشته تا در تربیت و آماده‌سازی ورزشکاران به‌ویژه در سطوح قهرمانی و پیشرفته از همه علوم مرتبط با تربیت‌بدنی و ورزش به‌طور مؤثری بهره‌گیرند. بسیاری از متخصصان علوم ورزشی معتقدند که در شرایط نوین جهانی، پیروزی ورزشکاران صرفاً به آموزش مهارت‌ها و فنون ورزشی، تکنیک و تاکتیک محدود نمی‌شود، بلکه مورادی چون آمادگی مطلوب روانی، آمادگی جسمانی، حداکثر

و بیان خاطرات‌شان، موفقیت ورزشی خود را درجه اول مرهون راهنمایی‌ها و تلاش‌های مربیان خود می‌دانند (۳۰). امروزه رابطه مربی-ورزشکار توجه فزاینده پژوهشگران علوم ورزشی را به خود جلب کرده است و بازبینی مبانی نظری مربیگری، رابطه علوم و مهارت‌های اختصاصی مربیان را با موفقیت‌شان نمایان می‌سازد. بدون شک در ورزش امروزی هیچ ورزشکاری بدون داشتن یک مربی آگاه و شایسته نمی‌تواند به موفقیت برسد. هدف اصلی این تحقیق، شناسایی ویژگی‌های مربی به‌عنوان منبعی برای کارآمدی فردی و جمعی ورزشکاران تیم ملی والیبال ایران بود. در این پژوهش، با روش کیفی از نوع پدیدارشناسی از تجارب ورزشکاران نخبه والیبال ویژگی‌های مربی شناسایی شد. نتایج در دو مقوله اصلی کارآمدی فردی و جمعی جای گرفته‌اند که هر کدام از کدهای تبیینی در گروه خود قرار گرفتند. در نهایت ۴ کد تبیینی در مقوله کارآمدی فردی شامل «تشویق و انگیزه مربی»، «ایمان مربی به بازیکن»، «دانش فنی و روان‌شناختی» و «موفقیت‌های گذشته» و ۳ کد تبیینی در مقوله کارآمدی جمعی شامل «قدرت رهبری»، «حمایت اجتماعی مربی» و «موفقیت‌های گذشته» از یکدیگر تفکیک شدند.

عده‌ای از ورزشکاران حتی در شرایط سخت و دشوار و تحمل مشکلات به تمرین و تلاش خود ادامه می‌دهند و با شوق و اشتیاق به دستورات مربی عمل می‌کنند، اما در مقابل گروهی از ورزشکاران و شرکت‌کنندگان پس از چند جلسه تمرین به تلاش خود ادامه نمی‌دهند یا علاقه‌چندانی به ادامه تمرین از خود نشان نمی‌دهند. تشویق و انگیزه از سوی مربیان باعث شده که ورزشکاران زیادی به

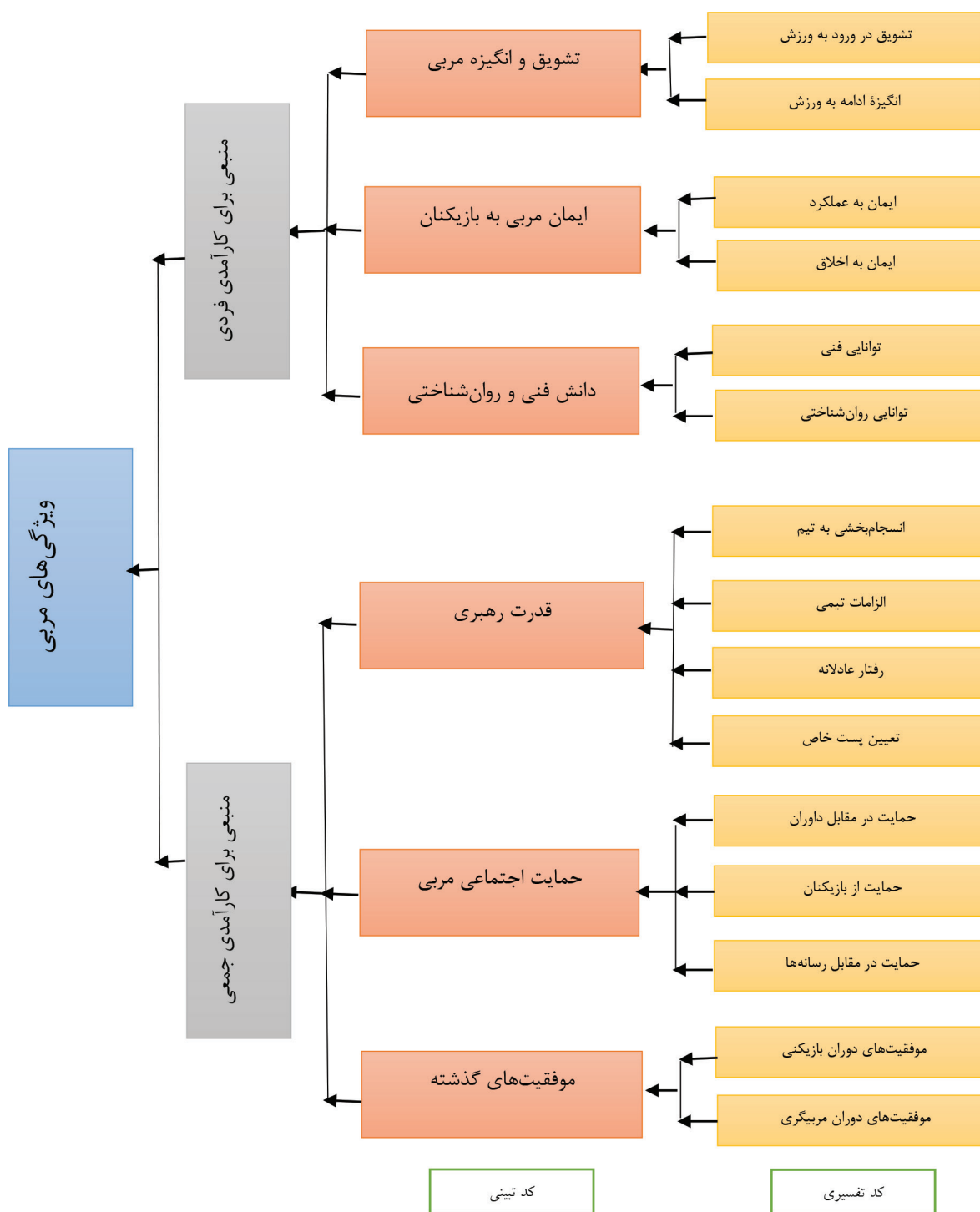
مربی، اثر قوی و مستقیم بر میزان تعهد، انگیزش و خشنودی ورزشکار از تیم خواهد داشت. این موضوع در تعاملات بین‌فردی تیم نقش داشته و به گروه انسجام می‌بخشد و صمیمیت را بین اعضاء افزایش می‌دهد. مربیان به‌ندرت بر ویژگی منصف بودن توجه می‌کنند که این عامل باعث عدم اعتماد بازیکنان به مربی می‌شود. از طرفی نگرش ورزشکاران نسبت به منصف بودن مربی متفاوت است. بنابراین مربیان باید شرایط را طوری فراهم کنند که سایر اعضاء به فراخور شرایط، متصدی بودن مربی را درک کنند. نقش‌های مبهم و نامعین ورزشکار در تیم به عملکرد تیم آسیب می‌زند. ورزشکاران علاوه بر منصف بودن مربی، دادن فرصت برابر به افراد برای بکارگیری مهارت‌ها و توانمندی‌هایشان را از او انتظار دارند و بازیکنان رعایت آن را در کارآمدی جمعی مؤثر تلقی می‌کنند. به‌عنوان مثال فرصت دادن به بازیکنان ذخیره. یافته‌های تحقیقات اخیر حاکی از آن است که درک فرد از نقش، برای مؤثر بودن در آن نقش مهم است (۳۲). هرچند ویژگی‌های ذکرشده در بررسی‌های دیگر کمتر مورد بحث قرار گرفته است، این قسمت از یافته‌ها می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. انسجام تابعی از جاذبه افراد به تیم، احساس تعلق به تیم و میل به ماندن به‌عنوان بخشی از تیم است. ورزشکاران مسئولیت انسجام‌بخشی به تیم را بر عهده مربی می‌گذارند و این مورد را به‌عنوان ویژگی مربی در نظر گرفتند. این قسمت از یافته با برخی از قسمت‌های بررسی‌های رضائی‌نژاد و همکاران (۴)، شن (۳۳) و چن (۳۴) همخوان است. در بحث حمایت مربی یا حمایت اجتماعی مربی، در یافته‌های این تحقیق، تفاوت‌هایی بین زن و مرد

بهره‌برداری از توانایی‌های ذهنی و افزایش ظرفیت و استعداد‌های بدنی شرط اصلی پیروزی است که هر کدام با روش‌های علمی جداگانه‌ای تقویت خواهند شد (۳۱). مربیان باید توانایی برقراری ارتباط صمیمانه با ورزشکاران و پی‌گیری مسائل و مشکلات ورزشکاران به ویژه در دوران مسابقات را داشته باشند (۱۸). این کد تبیینی با دسته‌بندی فلتز و همکاران (۱۴)، همخوان است. بازیکنان حرفه‌ای تجربه تمرین با مربیان متفاوت را داشته‌اند، بنابراین به آسانی می‌توانند مربی کارآمد را از ناکارآمد تشخیص دهند و این ویژگی یکی از اصلی‌ترین مواردی بود که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره داشتند. اما قابل ذکر است که مشارکت‌کنندگان زن تمایل بیشتری به انجام تمرین با مربیان مرد خارجی داشتند و مربیان مرد را در زمینه ویژگی دانش فنی و روان‌شناختی برتر از مربیان زن ایرانی می‌دانستند. مربیان زن را فاقد ویژگی‌هایی فنی و شخصیتی مناسب در شکل‌گیری و ایجاد حس اعتماد ورزشکاران به مربیان می‌دانستند. در این باره یکی از مشارکت‌کنندگان زن ابراز کرد: «در تجربه بازی من در تیم ملی که با مربیان مرد تمرین کردم، ترجیح می‌دهم با مربی مرد تمرین کنم تا مربی زن. شاید دلیلش این باشد که مربی‌های زن ما هنوز علم‌شان به‌روز نیست و علاوه بر این بازیکنان را از لحاظ روانی و شخصیتی آن‌طور که باید درک نمی‌کنند.»

در مقوله کارآمدی جمعی به قدرت رهبری به‌عنوان یکی از ویژگی‌های مربی اشاره شده است. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان قدرت رهبری شامل «انسجام‌بخشی به تیم»، «الزامات تیم»، «رفتار عادلانه» و «تعیین پست خاص» است. دیدگاه فردی و گروهی ورزشکاران نسبت به رفتار منصفانه

و البته این ویژگی‌ها از سوی بازیکنان عنوان شد و هیچ نظر مستقلی از سوی مربیان اعمال نشده است. به نظر می‌رسد این ویژگی‌ها، تحت تأثیر تفاوت‌های فرهنگی قرار می‌گیرد. همان‌طور که در الگوی نظری فلتز و همکاران (۱۲) اشاره شد، از بسیاری جهات مشترک و در برخی موارد متفاوت به نظر می‌رسید. این نشان می‌دهد که ورزش قهرمانی در داخل کشور شرایط متفاوتی نسبت به سایر کشورها دارد و از آنجاکه سطح بالای کارآمدی مربیان نیز بر میزان پویایی تیمی، به‌ویژه تدارک یک تیم منسجم و متحد در رقابت با سایر تیم‌ها، نقشی مهم ایفا می‌کند، به مربیان والیبالی توصیه می‌شود توجه داشته باشند که یکی از عوامل مؤثر در بهبود میزان کارآمدی مربی در عرصه مربیگری، نوع الگوی رفتاری در برخورد با موضوعات مختلف تیمی و فردی از جمله کارآمدی جمعی و فردی است. نتیجه نهایی برآمده از این پژوهش تأییدکننده اظهارات روبن فراست درباره جایگاه مربیان به‌عنوان محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر است (۳۵). یافته‌های این پژوهش نیز با توجه به ویژگی‌های گفته شده از سوی بازیکنان نخبه تیم ملی والیبالی، از طرفی کارآمدی مربیان تیم والیبالی و از طرفی دیگر پویایی این تیم‌ها را تأیید می‌کند. توصیه می‌شود مربیان والیبالی، به‌ویژه در سطوح حرفه‌ای، در مواجهه با بازیکنان بزرگسالی که در عرصه‌های ملی و بین‌المللی سابقه فعالیت دارند و از سطح تحصیلات و دانش نسبتاً بالایی نیز برخوردارند، الگوهای رفتاری متناسب با گروه هدف را تعیین کنند تا اثر تلاش‌هایشان در راستای دستیابی به موفقیت تیمی و فردی بیش از پیش مشهود شود.

گزارش شد. به‌عنوان مثال ورزشکاران زن برای حمایت اجتماعی مربیان در کارآمدی فردی و جمعی اهمیت ویژه‌ای قائل بودند. ورزشکاران نسل جدید زن تمایل دارند که توان بالقوه خود را افزایش دهند تا در عرصه جهانی موفق شوند. مشارکت‌کنندگان زن، نسبت به مرد با کمبود امکانات بیشتری برای کسب پیروزی مواجه‌اند. از نگاه ورزشکاران زن، حمایت مربیان آنها را در برابر بسیاری از آسیب‌های احتمالی جامعه مصون نگه می‌دارد. بنابراین، ضروری است که مربیان در راستای موفقیت حرفه‌ای، با درک صحیح از شرایط مخاطبان خود و نمایش رفتارهای حمایتی، فضایی را برای ورزشکاران خویش ایجاد کنند که ضمن هدایت آنها به سمت دستیابی به اهداف تیمی، زمینه بهبود کارایی مربیگری خویش را فراهم کنند. چیس و همکاران (۲۰) و مانلی و همکاران (۲۳)، حمایت مربی را به‌عنوان یکی از ویژگی‌های کارآمدی مربی معرفی کردند. در تحقیق چیس و همکاران (۲۰) و ماریز و همکاران (۱۴)، به موفقیت‌های گذشته مربی اشاره شده است. هرچند در این پژوهش موفقیت‌های گذشته مربی به دو قسمت موفقیت‌های دوران بازیکنی و مربیگری تقسیم شده است، با این حال، اکثر مشارکت‌کنندگان به سابقه مربی اهمیت می‌دادند و مربی دارای موفقیت‌های بیشتر را می‌پسندیدند. مشارکت‌کنندگان در تجربه موفقیت‌هایشان به این ویژگی مربی اشاره داشتند و این ویژگی را مختص مربیان موفق دنیا می‌دانستند. این ویژگی علاوه بر اینکه باعث کارآمدی جمعی تیم می‌شود می‌تواند برای مربیان منبع اعتماد به نفس باشد. در این تحقیق ویژگی‌های تأثیرگذار بر کارآمدی فردی و جمعی بازیکنان تیم ملی ایران بررسی شد



شکل ۱. طرح شماتیک کدهای تبیینی و تفسیری از تجارب ورزشی ورزشکاران نخبه تیم ملی والیبال

پی‌نوشت‌ها

1. Efficacy
2. Self-efficacy Theory
3. Coaching Efficacy
4. Motivation
5. Technique
6. Strategy
7. Character building
8. Qualitative Research
9. Lived Experience
10. Thematic Analysis
11. Robenfrast

منابع

1. Horn TS. Coaching effectiveness in the sport domain. In T.S. Horn (Ed), *Advances in Sport Psychology* Champaign. 2008. IL: Human Kinetics. 3rd ed., 239-267.
2. Artoonian A, Noorbakhsh M. The Relationship between Thinking Styles and the sources of power among basketball coaches. *International peer-reviewed Journal*. 2014. 2319-4731 (p); 2319-5037 (e).
3. Woodz B. *Sport Psychology*. Translator: Malibu, F. Tehran, Bamdad Publication. 2007. 3rd ed., 239-267. (In Persian)
4. Ramezani Nejad R, Hosseini K, Benar N, Mohaddes F. The Relationship of Coaching Styles with Group Integrity and the Success of Volleyball Students in Islamic Azad University Students. *Sports Management Journal*. 2010. 12: 29-46. (In Persian)
5. Poursolantani A. Accreditation and Reliability of the 360 Degree Feedback Scale for Leadership in Sport Management. Research Project, Educational Research Institute and Sport Sciences. 2009. 14: 397-414. (In Persian)
6. Afzalopour M E, Gharakhanlou R, Khodadad A. Assessment of the role of foreign coaches in the success of national and Iranian soccer clubs. *Olympic magazine*. 2004. 27: 71-51. (In Persian)
7. Vargas-Tonsing T.M, Myers N D, Feltz DL. Coaches' and Athletes' Perceptions of Efficacy-Enhancing Techniques. *The Sport Psychologist*. 2004. 18: 397-414.
8. Bandura A. *Social foundation of thought and action: A social cognitive Theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall. 1986. 41: 389-391.
9. Boardley I.D, Kavussanu M, and Ring C. Athletes Perceptions of coaching effectiveness and Athlete-Related Outcomes in Rugby Union: An investigation Based on the Coaching Efficacy Model. *The Sport Psychologist*. 2008. 22: 269-287.
10. Sullivan P, Paquette KJ, Holt N L, Bloom GA. The Relation of coaching context and coach education to coaching efficacy and perceived leadership behaviors in youth sport. *The sport psychologist*. 2012. 26: 122-134.
11. Chu R, John Tingzon Ch. The Relationship of Coaching Competency on the Athlete's Self-efficacy and Hope. *The International Journal of Research and Review*. 2009. 1: 120-134.
12. Feltz DL, Chase MA, Moritz SE, Sullivan PJ. A conceptual model of coaching efficacy: preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*. 1999. 4: 765-77.
13. Malet L, Sullivan P. Sources of coaching efficacy in coaches in Botswana, International. *Journal of Coaching Science*. 2009. 3: 17-27.
14. Myers ND, Vargas-Tonsing. TM, Feltz DL. Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport & Exercise*. 2005. 6: 129-143.
15. Baker J, cote J, Hawes R. The relationship between coaching behaviors and sport anxiety in athletes. *Journal of Science and Medicine in Sport*. 2000. 3: 110-119.
16. Richard CT, Andrew M., Neil JVW, Iain AG. Examining relationship between emotional intelligence and coaching efficacy. *International Journal of Sports Science and Coaching*. 2008. 6: 224-23.
17. Carron AV, Spink KS, Prapavessis H. Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect intervention. *Journal of*

- Applied Sport Psychology. 1997. 9: 61-72.
18. Carron AV. Cohesiveness in sport Interpretations and considerations. *Journal of Sports Psychology*. 1982. 4: 123-126.
 19. Gondi. Coach Assessment from. <http://www.Vemp.learning.org, Docs/ecadoo 1998.75. htm>.
 20. Chase MA, Feltz DL, Hayashi SW, Hepler JJ. Sources of coaching efficacy: The coaches' perspective. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. 2005. 1: 7-25.
 21. Trninic V, Papic V, Trninic M. Role of expert coaches in development of top-level athletes in individual and team sports. *Acta Kinesiologica*. 2009. 3: 99-106.
 22. Heuzé JP, Bosselut G, Thomas JP. Should the Coaches of Elite Female Handball Teams Focus on Collective Efficacy or Group Cohesion? *The Sport Psychologist*. 2007. 21: 383-399.
 23. Manley A, Greenlees I, Thelwell R, Smith M. Athletes' Use of Reputation and Gender Information When Forming Initial Expectancies of Coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*. 2010. 5: 517-532.
 24. Myers N, Feltz D, Chase M. Proposed Modifications to the Conceptual Model of Coaching Efficacy and Additional Validity Evidence for the Coaching Efficacy Scale II-High School Teams. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 2011. 82: 79- 15.
 25. Shafizadeh MBA. Validity and reliability Iranian athletic confidence. *Institute of Physical Education and Sport Sciences. The Ministry of Science, Research and Technology*. 2009. 25: 31-48. (In Persian)
 26. Cohen L, Lawrence M, Morrison K. *Research Methods in 3th Education*. Routledge Falmer-Dane. 2000. 5: 517-532
 27. Morse J M. Myth # 93: Reliability and validity are not relevant to qualitative inquiry. *Qualitative health research*. 2001. 9: 717.
 28. Braun V, Clarke V. Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006. 3: 77-101.
 29. King N, Horrocks C. *Interviews in Qualitative Research*. 2010. London: Sage. 153-175.
 30. Naderian J M. *Fundamentals of Sociology in Sport*. Bamdad Publishing Books. Tehran. 2009. 23-34. (In Persian)
 31. Ismaili M R. *General Principles of physical activity*. Zanafrooz Publications. Tehran. 2003. 123-145. (In Persian)
 32. Beauchamp M, Bray S, Fidding A, Eys M. A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport. *Psychology of sport*. 2005. 6: 289- 302.
 33. Chen MH. Exploring the relationship between effective coaching leadership, group cohesion, and achievement motivation in college basketball teams in Taiwan. Unpublished Doctoral Dissertation. Sport Management, United States Sports Academy. 2007.
 34. Chu R, John Tingzon Ch. The Relationship of Coaching Competency on the Athlete's Self-efficacy and Hope. *The International Journal of Research and Review*. 2009. 1: 45-52.
 35. Lawson R, Shen Z. *Organizational Behavior and Organizational Psychology, Basics and Applications*. 2002.3: 232-240.

Identifying the Characteristics of the Coach from the Experiences of Iran National Volleyball Team Athletes

Zahra Mohamadi¹, Zohreh Meshkati^{2*}, Mehdi Zhanpour²

1. Department of Physical Education and Sport Science, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran.
2. Assistant professor of research at ACECR

Received:20/12/2015 Revised: 15/3/2017 Accepted: 9/4/2017

Purpose: The aim of this study was to identify the characteristics of the coach as a source of individual and group efficiency of Iran's national volleyball team athletes.

Methods: In this qualitative study phenomenological method was used. The participants of this study were members of Iran's national volleyball team (10 men and 4 women) in 2014. For data collection, semi-structured interviews were used. Data were analyzed using content analysis. The results were evaluated for reliability and validity.

Results: The efficiency source of the participants was presented according to two main concepts (individual and group efficiency). The four explanatory code indicating the efficiency of person, including "encouragement and motivation of the coach", "coach' trust to player", "technical and psychological knowledge", "Previous successes". As for three explanatory codes indicating the category of group efficacy, "leadership power", "social support of the coach" and "previous successes" were identified. "Previous successes" was the common code between individual and group efficiency.

Conclusions: This study suggests the importance of the coaches' efficiency to achieve further successes in international tournaments.

Keywords: Phenomenology, Collective Efficacy, Individual Efficiency, Coach, Volleyball

* Corresponding Author:Zohreh Meshkati. Tel: 09133275740. E-Mail: zmeshkati@gmail.com

