

رفتارهای مربیگری ترجیحی بازیکنان والیبال ایران

عباس نظریان مادوانی^۱، مریم مختاری دینانی^۲

۱. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی تهران*

۲. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه الزهرا (س)

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۸/۲۸

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رفتارهای مربیگری ترجیحی بازیکنان والیبال شاغل در تیم‌های حاضر در لیگ‌های مختلف والیبال ایران بود. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری آن شامل کلیه بازیکنان والیبال شاغل در تیم‌های رده‌های سنی ایران بود که طبق آمار فدراسیون والیبال تقریباً ۱۲۰۰ نفر بودند. نمونه آماری طبق جدول کرجسی و مورگان با در نظر گرفتن ۱۰ درصد ریزش، شامل ۳۲۰ بازیکن والیبال از ۲۶ تیم (۱۳ تیم مردان و ۱۳ تیم زنان) حاضر در لیگ برتر و دسته یک بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه اطلاعات فردی محقق‌ساخته و پرسشنامه رفتار مربیگری (نسخه رفتارهای ترجیحی مربیگری) مارتین و بارنز (۱۹۹۹) بود. نتایج پژوهش نشان داد اکثر ورزشکاران ترجیح می‌دهند مربیانشان در زمان تمرین و مسابقه در قبال عملکردهای آنها رفتارهای مربیگری تشویقی، آموزشی و خودکنترلی از خود بروز دهند و از رفتارهای تنبیهی و عدم تقویت خودداری نمایند. ضمناً بین اولویت‌های رفتارهای مربیگری زنان و مردان در خرده‌مقیاس‌های تقویت، آموزش فنی اقتضائی اشتباه، حفظ کنترل و عدم تقویت تفاوت وجود داشت. زنان رفتارهای تقویت، آموزش فنی اقتضائی اشتباه و حفظ کنترل و مردان رفتارهای عدم تقویت و آموزش فنی تنبیهی را ترجیح می‌دادند. به نظر می‌رسد موفقیت در مربیگری سطوح حرفه‌ای ورزش، با تطبیق الگوهای رفتاری مربیان، متناسب با انتظارات ورزشکاران و با تاکید بر رویکرد تقویتی و آموزشی، محقق می‌گردد.

کلید واژگان: رفتارهای مربیگری، لیگ برتر، والیبال

مقدمه

سال‌ها مطالعه پژوهشگران در زمینه مربیگری نشان داده‌است 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 (۱). به عقیده روبن فراست^۱، در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربیان، محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی هستند. مربی در رهبری تیم به عنوان یک سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفتی مطرح است (۲). مربیان در ایفای نقش مربیگری، به دنبال ایجاد شرایطی هستند که به وسیله آن ورزشکاران، حداکثر فرصت برای موفقیت داشته باشد و در همان حال نیز به موفقیت تیمی برسد. از این‌رو مربی نه فقط در مورد محیط فیزیکی حساس است، بلکه همچنین باید محیط‌های روانی و اجتماعی را هم در نظر بگیرد (۳). به گفته کیس^۲ (۱۹۸۴) مربیان ورزشی اجزاء حیاتی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی هستند (۴،۵). بسیاری از مربیان اعتقاد دارند که اصل اساسی در گزینش بازیکن برای کسب موفقیت، سطح توانمندی‌های فنی یک بازیکن است و با اتکا به همین تفکر، بازدهی تیمی بالا را نتیجه مستقیم مجموع توانایی‌های فنی بازیکنان می‌دانند (۶) در حالیکه مربیگری در ورزش، مستلزم اعمال رهبری است و در فرآیند نفوذ بر بازیکنان و تیم به سمت اهداف تعیین شده، مربی در نقش رهبر با بازیکنان در تعامل است. از دیدگاه دیوید فرانسیس و دونالد یانگ، یک تیم، چیزی بیش از گروهی از افراد است که یونیفرم‌های مشابه می‌پوشند. به نظر آنها یک تیم شامل گروه فعالی است که برای رسیدن به هدف مشترکی متعهد شده‌اند تا به خوبی باهم کار کنند و از کارکردن در کنار یکدیگر لذت ببرند و به نتایج مطلوبی دست یابند. بنابراین با توجه به این دیدگاه، وظیفه یک مربی تنها تمرین و آموزش دادن نیست، بلکه تیم-سازی و مراقبت از تیم برای رسیدن به اهداف مشترک و عمل به تعهدات تیمی، یک اصل حیاتی در موفقیت مربیگری می‌باشد (۷).

گسترش بسترهای تحقیقاتی در خصوص مربیگری، موجب توسعه تمایل به تدوین دانش و مفهومی جامع از چهارچوب نظری ماهیت مربیگری شده است، بطوریکه امروزه یکی از شناخته‌شده‌ترین الگوهای مربیگری اثربخش، الگوی ارائه شده توسط هورن^۳ (۲۰۰۸) است. مطابق این الگو، رفتارهای آشکار مربیان در تمرینات و مسابقات، بطور مستقیم از خود-ادراکی ویژه آنها (یعنی انتظارات، ارزش‌ها، اعتقادات و اهداف) متاثر می‌شود. این خود-ادراکی‌های

-
1. Reuben Frost
 2. Case
 3. Horn

مربی به نوبه خود توسط عواملی همچون زمینه‌های اجتماعی- فرهنگی (ارزش‌های فرهنگی)، محیط سازمانی (فرهنگ‌های سازمانی) و ویژگی‌های مربیگری (جنسیت و تجربه) تاثیر می‌پذیرد. مطابق این الگو، رفتارهای مربیگری اثر مستقیم و غیر مستقیم متنوعی بر ادراکات ورزشکاران، انگیزش‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای آنها دارد (۸).

در مطالعات انجام شده در حوزه رهبری در ورزش، فرض بر این نهاده شده است که آنچه موجب تاثیر در زوایای مختلف زندگی حرفه‌ای و حتی خصوصی ورزشکاران می‌گردد، نوع رفتار رهبری نمایش داده شده از طرف مربی آنهاست (۹،۱۰). پژوهش‌های بسیار زیادی به ارزیابی ارتباط بین ورزشکار و مربی و اثرگذاری رفتارهای مربی بر ورزشکاران پرداختند و نشان دادند که مربیان، بر عزت نفس (۱۱)، رشد و تکامل ذهنی و فنی (۱۲) و رضایت عملکرد ورزشکاران، تاثیر می‌گذارند (۵،۱۳،۱۴). ضمن اینکه نتایج برخی از پژوهش‌ها نیز، نشان داد که یادگیری مهارت و عملکرد ورزشکاران، بطور مستقیم متأثر از انواع مختلف رفتار مربیگری یک مربی در زمان حضور در زمین ورزشی است (۸).

برد^۱ (۱۹۷۷) با استفاده از پرسشنامه توصیف رفتار رهبری، رفتارهای ساخت اولیه و ملاحظات انسانی مربیان را در تیم‌های ماهر و غیرماهر بررسی کرد و نتیجه گرفت که سطح رقابت، با درک میزان ملاحظات انسانی رهبر، در کنش متقابل قرار داشت (۱۵). در ادامه این روند، چلادورای و صالح^۲ (۱۹۸۰) در مقیاس رهبری ورزشی، محتوای شاخص‌های رفتاری مربیان ورزشی را آموزش برای افزایش قابلیت‌ها، شایستگی‌ها و حمایت اجتماعی معرفی کردند. در همین راستا پژوهش‌های متعددی مدل‌ها و ابزارهای مختلفی را برای ارزیابی تاثیر رفتارهای مربیگری و یا سبک‌های رهبری بر ورزشکاران به کار گرفته‌اند (۱۶، ۱۷). به عنوان نمونه، در رویکرد مشاهده رفتاری یا مدل واسطه‌ای رهبری (مربیگری)، به منظور ارزیابی رفتار مربیگری، اسمیت، اسمول و هانت^۳ (۱۹۷۷) سیستم ارزیابی رفتار مربیگری را تهیه کردند (۱۸) که اجازه می‌داد تا پژوهشگران بتوانند از طریق مشاهده و کدگذاری رفتارهای مربیگری یک مربی در طول تمرین یا مسابقه، به ارزیابی رفتارهای وی بپردازند. این سیستم شامل دوازده طبقه رفتاری تقویت، عدم تقویت، تشویق اقتضایی اشتباه، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، تنبیه، آموزش فنی تنبیهی، چشم‌پوشی از اشتباه، حفظ کنترل، آموزش فنی عمومی، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی بود (۱۸). در ادامه، چلادورای (۱۹۸۰) برای فهم رهبری در محیط

1. Bird

2. Chelladurai & Saleh

3. Smoll, Smith, Curtis & Hunt

ورزش، مدل چندبعدی رهبری در ورزش را پیشنهاد کرد. در این مدل فرض بر آن است که تشابه رفتارهایی که مربی باید در یک موقعیت نشان دهد، رفتارهایی که ورزشکاران ترجیح می‌دهند، مربی نشان دهد و رفتارهایی که مربی واقعاً نشان می‌دهد، بر رضایت ورزشکار و عملکرد گروه اثر مثبت دارد. بنابراین، در این مدل، برای رفتار مربی، سه حالت در نظر گرفته می‌شود: رفتار ضروری، رفتار ترجیحی و رفتار واقعی. رفتارهای ضروری مربی در یک موقعیت، شامل سازگاری و مطابقت رفتارهای مربی با هنجارهای تعیین شده تیم یا سازمان است (مانند اندازه تیم، ماهیت تکلیف و غیره). حالت دوم، یعنی رفتارهایی که اعضاء تمایل دارند مربی نشان دهد، عمدتاً بر پایه خصوصیات ورزشکار مثل سن، سطح مهارت، ویژگی‌های روانی و... است. آخرین حالت رهبری مربی، یعنی رفتارهای واقعی، رفتارهایی هستند که مربی نشان می‌دهد و ویژگی‌های شخصیتی او بر این رفتارها اثر می‌گذارد. هر یک از این حالت‌های رهبری مربی، به طور متفاوتی تحت شرایط مربوط به موقعیت، خصوصیات رهبر و ویژگی‌های اعضاء قرار می‌گیرد. در مجموع، براساس این مدل، زمانی که رفتار رهبران (مربیان) مطابق با رفتارهای ترجیحی ورزشکاران و موقعیت باشد، بازده گروه و رضایت ورزشکاران، به حد مطلوب می‌رسد.

چلادورای و صالح (۱۹۸۰) با استفاده از مدل چندبعدی رهبری یا مربیگری در ورزش، برای ارزیابی رفتار رهبری در محیط ورزش، ابزاری به نام معیار رهبری ورزش ساختند که رفتار رهبر را در پنج بعد تمرین و آموزش، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، شیوه استبدادی و شیوه دموکراتیک (آزادمنشانه) می‌سنجد. مطالعات محققان بر روی این مدل نشان داده‌است که افزایش رضایت ورزشکاران (چلادورای و ریمر^۱، ۱۹۹۵) و بهبود نتایج (ویس و فردریکس، ۱۹۸۶)، با تشابه رفتارهای واقعی مربی و رفتارهای ترجیحی ورزشکاران ارتباط دارد (۱۶).

با توسعه پژوهش در حوزه ورزش و با توجه به مدل‌های قبلی، مارتین و بارنز^۲ (۱۹۹۹)، پرسشنامه رفتار مربیگری را تهیه کردند (۱۷). این پرسشنامه، سه حالت رفتار رهبری (رفتار ضروری، رفتار واقعی، رفتار ترجیحی) را کمی تکامل یافته‌تر از پرسشنامه معیار رهبری ورزش اندازه‌گیری می‌کرد و شامل دو بخش است؛ یک بخش ۱۲ موردی دموگرافیک (جمعیت‌شناختی یا اطلاعات شخصی) و یک بخش رفتار مربیگری ۴۸ موردی. بخش ۱۲ موردی دموگرافیک، شامل سوالاتی در مورد سن، جنس، نژاد، سطح سواد، تعداد بازی سالیانه برای تیم، میزان حضور در بازی می‌باشد و بخش ۴۸ موردی، شامل ۱۲ خرده‌مقیاس رفتار مربیگری است و بطور یکسانی برای هر سه نوع پرسشنامه استفاده می‌شوند و تنها بدنه اصلی برای هر مورد تغییر می‌-

کند. در نوع رفتارهای الزامی یک مربی، سوال با این شیوه شروع می‌شود که "یک مربی در این سطح باید....." و در نوع رفتارهای واقعی یک مربی، سوال با این شیوه شروع می‌شود که "مربی من....." و در نوع رفتارهای ترجیحی یک مربی، سوال با این شیوه شروع می‌شود که "من مربی‌ای را ترجیح می‌دهم که.....". این ۱۲ خرده‌مقیاس، مبتنی بر ۱۲ طبقه رفتار مربیگری ارائه شده در این پرسشنامه هستند (۱۸).

علیرغم مطالعات متعدد انجام شده در خارج از کشور در این زمینه، اما کماکان در ایران مطالعات ویژه در خصوص رفتارهای مربیگری مربیان کمتر گزارش شده است. از این‌رو در این پژوهش، تلاش محققین بر اینست تا ضمن بررسی ادراک والیبالیست‌های ایران از رفتارهای مربیگری مربیان تیم‌های خود، رفتارهای مربیگری ترجیحی آنها را نیز مورد مقایسه قرار دهند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی (زمینه‌یابی) از نوع همبستگی است. در این پژوهش رفتارهای مربیگری ترجیحی از نگاه ورزشکاران مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری شامل کلیه بازیکنان والیبال شاغل در تیم‌های رده‌های سنی ایران بود که طبق آمار فدراسیون والیبال تقریباً ۱۲۰۰ نفر بودند. تعیین حجم نمونه آماری طبق جدول کرجسی و مورگان و با در نظر گرفتن ۱۰ درصد ریزش، بصورت طبقه‌ای انجام شد که شامل ۳۲۰ بازیکن والیبال (۱۶۰ بازیکن والیبال مرد و ۱۶۰ بازیکن والیبال زن) از ۲۶ تیم (۱۳ تیم مردان و ۱۳ تیم زنان) حاضر در لیگ برتر و دسته یک والیبال مردان و زنان، می‌باشد (۹ تیم لیگ برتری، ۴ تیم لیگ دسته یک مردان و ۹ تیم لیگ برتر، ۴ تیم لیگ یک زنان به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده‌است:

پرسشنامه اطلاعات فردی ورزشکاران که توسط محقق تهیه شده‌است و هر شرکت‌کننده یک پرسشنامه در رابطه با اطلاعات شخصی پر نمود که شامل سن، جنس، سطح تحصیلات و سابقه بازی می‌باشد. این پرسشنامه در انتهای فصل رقابت‌ها بین ورزشکاران توزیع و جمع‌آوری شد. پرسشنامه رفتار مربیگری (نسخه رفتارهای ترجیحی) که توسط مارتین و بارنز (۱۹۹۹) تهیه شده است و ادراک ورزشکاران از رفتار مربیان‌شان را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و طراحان پرسشنامه پایایی درونی بالای ۰/۷۰ را برای این پرسشنامه اعلام کردند (۱۷).

به منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامه رفتار مربیگری، ۵۰ نفر از بازیکنان والیبال از لیگ‌های مختلف والیبال در دو گروه زنان و مردان انتخاب شدند. روان‌سنجی پرسشنامه‌ها به ترتیب در دو بخش روایی و پایایی انجام گرفت. روایی پرسشنامه‌ها در دو بخش روایی درونی و بیرونی

انجام شد. در روایی درونی، از روایی سازه، روایی ظاهری و روایی صوری و در روایی بیرونی، از روایی همزمان استفاده شد.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها، پژوهشگر با حضور در محل اقامت تیم‌های ورزشی، هنگام حضور در تهران یا مراجعه به شهرستان‌های تیم‌های مورد نظر، با توجیه بازیکنان، به جمع‌آوری داده‌ها از بازیکنان مبادرت نمودند. به منظور سامان‌دادن و خلاصه‌کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های بدست‌آمده از نمونه، از آمار توصیفی (میانگین و درصد، فراوانی، انحراف معیار) استفاده می‌شود. همچنین در آمار استنباطی با توجه به همگنی واریانس‌ها و طبیعی بودن توزیع داده‌ها از مدل آماری t مستقل با استفاده از نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس^۱ ۱۳ به منظور مقایسه دو گروه و تحلیل نتایج استفاده شد.

نتایج

با توجه به جداول شماره ۱ و ۲، در بین باشگاه‌های مردان بیشترین فراوانی (۱۶ نفر) یعنی ۱۰ درصد به باشگاه "داماش گیلان" رسید، اگر چه از نظر سنی این باشگاه در بین باشگاه‌های والیبال مردان ایران، دارای بالاترین میانگین سنی یعنی، ۲۸/۸۱ سال و باشگاه ارتعاشات صنعتی ایران با میانگین سنی ۲۳/۵۴ دارای پائین‌ترین میانگین سنی بود. از طرف دیگر، در بین باشگاه‌های والیبال زنان ایرانی، رکورد بیشترین فراوانی و جوان‌ترین باشگاه با فراوانی ۱۵ نفر، یعنی ۹/۳۷ و میانگین سنی ۲۲/۲۹ سال، به باشگاه "پاسارگاد شیراز" اختصاص دارد.

جدول ۱- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «باشگاه» نمونه‌های تحقیق در مردان والیبال

نام تیم	سطح مسابقات	فراوانی	درصد	میانگین سنی
بانک صادرات مشهد	لیگ برتر	۱۰	۶/۲۵	۲۴/۲۵
سنگ آهن بافق	لیگ برتر	۱۲	۷/۵	۲۶/۶۳
بیم مازندران	لیگ برتر	۱۱	۶/۸۷	۲۵/۸۵
پیکان تهران	لیگ برتر	۱۳	۸/۱۲	۲۶/۳۱
سایپا تهران	لیگ برتر	۹	۵/۶۲	۲۵/۲۷
دانشگاه آزاد	لیگ برتر	۱۰	۶/۲۵	۲۴/۶۹
ارتعاشات صنعتی	لیگ برتر	۱۰	۶/۲۵	۲۳/۵۴
گل گهر سیرجان	لیگ برتر	۱۴	۸/۷۵	۲۸/۷۶

۲۸/۸۱	۱۰	۱۶	لیگ برتر	داماش گیلان
۲۶/۱۳	۹/۳۷	۱۵	لیگ دسته یک	باریج اسانس کاشان
۲۶/۴۱	۹/۳۷	۱۵	لیگ دسته یک	پاسارگاد شیراز
۲۷/۳۸	۸/۱۲	۱۳	لیگ دسته یک	مقاومت بسیج سمنان
۲۸/۲۵	۸/۷۵	۱۴	لیگ دسته یک	صنعت گاز سرخس
۲۶/۳۳	۱۰۰	۱۶۰	*****	کل

جدول ۲- توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «باشگاه» نمونه‌های تحقیق در زنان والیبال

نام تیم	سطح مسابقات	فراوانی	درصد	میانگین سنی
پاسارگاد شیراز	لیگ برتر	۱۵	۹/۳۷	۲۲/۲۹
شهرداری بندرعباس	لیگ برتر	۱۲	۷/۵	۲۵/۹۴
چای رحمت گیلان	لیگ برتر	۱۲	۷/۵	۲۴/۶۴
شهرداری کرمان	لیگ برتر	۱۳	۸/۱۲	۲۳/۳۷
گاز تهران	لیگ برتر	۱۲	۷/۵	۲۷/۲۹
ذوب آهن اصفهان	لیگ برتر	۱۲	۷/۵	۲۴/۶۱
دانشگاه آزاد تهران	لیگ برتر	۱۳	۸/۱۲	۲۳/۹۵
امرسان شیراز	لیگ برتر	۱۴	۸/۷۵	۲۳/۳۶
پرسپولیس تهران	لیگ برتر	۱۲	۷/۵	۲۵/۴۷
فردوسی همدان	لیگ دسته یک	۱۲	۷/۵	۲۴/۳۹
بازرگانی سبز تهران ۸	لیگ دسته یک	۱۲	۷/۵	۲۵/۱۵
عصر چوب زنجان	لیگ دسته یک	۱۲	۷/۵	۲۴/۵۱
شهرداری سمنان	لیگ دسته یک	۱۲	۷/۵	۲۶/۵۸
کل	*****	۱۶۰	۱۰۰	۲۴/۷۳

جدول ۳- شاخص‌های آماری مرتبط با متغیر رفتارهای مربیگری مربیان والیبال ایران

گروه	نما	میانگین	شاخص‌های مرکزی			شاخص‌های پراکندگی		
			دامنه تغییرات	واریانس	انحراف معیار	خطای معیار	ضریب کجی	ضریب کشیدگی
مردان	۱۲۵	۱۲۳/۵۰	۷۲	۶۱/۸۹	۷/۸۶	۰/۶۶	۰/۳۸	۰/۱۱
زنان	۱۱۴	۱۲۰/۱۲	۵۹	۴۹/۶۶	۷/۰۴	۰/۵۸	۰/۳۳	۰/۱۲

با توجه به جدول شماره ۳ و با تأکید بر اینکه تفاوت اندکی بین نما، میانه و میانگین در دو گروه وجود دارد و از آنجا که میزان ضریب کجی و ضریب کشیدگی کمتر از رقم ۱ است، می‌توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می‌توان از میانگین به عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل‌های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد. در نتیجه از مدل آماری t مستقل به منظور مقایسه میانگین‌های خرده‌مقیاس‌های دوازده‌گانه رفتارهای مربیگری مردان زن و مرد والیبالی ایران استفاده شد.

جدول ۴- مقایسه رفتارهای مربیگری ترجیحی بازیکنان والیبالی ایران

مؤلفه	گروه	میانگین	انحراف معیار	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری																																																																																																										
تقویت	مردان	۵/۰۳	۱/۵۸	۲/۴۹	۱۵۸	* ۰/۰۱۴																																																																																																										
	زنان	۷/۰۱	۱/۶۹				عدم تقویت	مردان	۷/۹۰	۱/۵۱	۲/۰۱	۱۵۸	* ۰/۰۳۶	زنان	۵/۰۱	۲/۳۶	تشویق اقتضایی اشتباه	مردان	۴/۵۰	۳/۰۷	۱/۸۲	۱۵۸	۰/۰۷۰	زنان	۴/۶۱	۲/۹۱	تنبیه	مردان	۸/۷۲	۳/۷۴	۱/۴۸	۱۵۸	۰/۱۴	زنان	۸/۰۱	۲/۹۸	آموزش فنی اقتضایی اشتباه	مردان	۵/۱۶	۲/۶۰	۲/۲۹	۱۵۸	* ۰/۰۲۳	زنان	۷/۲۱	۱/۶۷	آموزش فنی تنبیهی	مردان	۵/۰۱	۲/۰۶	۲/۳۷	۱۵۸	* ۰/۰۱۹	زنان	۴/۴۸	۱/۹۴	چشم‌پوشی از اشتباه	مردان	۷/۹۹	۱/۴۲	۱/۸۹	۱۵۸	۰/۰۸۱	زنان	۷/۳۲	۱/۶۳	حفظ کنترل	مردان	۱۲/۷۱	۱/۹۴	۲/۳۶	۱۵۸	* ۰/۰۳۱	زنان	۱۴/۹۲	۱/۳۶	آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲	تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸
عدم تقویت	مردان	۷/۹۰	۱/۵۱	۲/۰۱	۱۵۸	* ۰/۰۳۶																																																																																																										
	زنان	۵/۰۱	۲/۳۶				تشویق اقتضایی اشتباه	مردان	۴/۵۰	۳/۰۷	۱/۸۲	۱۵۸	۰/۰۷۰	زنان	۴/۶۱	۲/۹۱	تنبیه	مردان	۸/۷۲	۳/۷۴	۱/۴۸	۱۵۸	۰/۱۴	زنان	۸/۰۱	۲/۹۸	آموزش فنی اقتضایی اشتباه	مردان	۵/۱۶	۲/۶۰	۲/۲۹	۱۵۸	* ۰/۰۲۳	زنان	۷/۲۱	۱/۶۷	آموزش فنی تنبیهی	مردان	۵/۰۱	۲/۰۶	۲/۳۷	۱۵۸	* ۰/۰۱۹	زنان	۴/۴۸	۱/۹۴	چشم‌پوشی از اشتباه	مردان	۷/۹۹	۱/۴۲	۱/۸۹	۱۵۸	۰/۰۸۱	زنان	۷/۳۲	۱/۶۳	حفظ کنترل	مردان	۱۲/۷۱	۱/۹۴	۲/۳۶	۱۵۸	* ۰/۰۳۱	زنان	۱۴/۹۲	۱/۳۶	آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲	تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳						
تشویق اقتضایی اشتباه	مردان	۴/۵۰	۳/۰۷	۱/۸۲	۱۵۸	۰/۰۷۰																																																																																																										
	زنان	۴/۶۱	۲/۹۱				تنبیه	مردان	۸/۷۲	۳/۷۴	۱/۴۸	۱۵۸	۰/۱۴	زنان	۸/۰۱	۲/۹۸	آموزش فنی اقتضایی اشتباه	مردان	۵/۱۶	۲/۶۰	۲/۲۹	۱۵۸	* ۰/۰۲۳	زنان	۷/۲۱	۱/۶۷	آموزش فنی تنبیهی	مردان	۵/۰۱	۲/۰۶	۲/۳۷	۱۵۸	* ۰/۰۱۹	زنان	۴/۴۸	۱/۹۴	چشم‌پوشی از اشتباه	مردان	۷/۹۹	۱/۴۲	۱/۸۹	۱۵۸	۰/۰۸۱	زنان	۷/۳۲	۱/۶۳	حفظ کنترل	مردان	۱۲/۷۱	۱/۹۴	۲/۳۶	۱۵۸	* ۰/۰۳۱	زنان	۱۴/۹۲	۱/۳۶	آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲	تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																
تنبیه	مردان	۸/۷۲	۳/۷۴	۱/۴۸	۱۵۸	۰/۱۴																																																																																																										
	زنان	۸/۰۱	۲/۹۸				آموزش فنی اقتضایی اشتباه	مردان	۵/۱۶	۲/۶۰	۲/۲۹	۱۵۸	* ۰/۰۲۳	زنان	۷/۲۱	۱/۶۷	آموزش فنی تنبیهی	مردان	۵/۰۱	۲/۰۶	۲/۳۷	۱۵۸	* ۰/۰۱۹	زنان	۴/۴۸	۱/۹۴	چشم‌پوشی از اشتباه	مردان	۷/۹۹	۱/۴۲	۱/۸۹	۱۵۸	۰/۰۸۱	زنان	۷/۳۲	۱/۶۳	حفظ کنترل	مردان	۱۲/۷۱	۱/۹۴	۲/۳۶	۱۵۸	* ۰/۰۳۱	زنان	۱۴/۹۲	۱/۳۶	آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲	تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																										
آموزش فنی اقتضایی اشتباه	مردان	۵/۱۶	۲/۶۰	۲/۲۹	۱۵۸	* ۰/۰۲۳																																																																																																										
	زنان	۷/۲۱	۱/۶۷				آموزش فنی تنبیهی	مردان	۵/۰۱	۲/۰۶	۲/۳۷	۱۵۸	* ۰/۰۱۹	زنان	۴/۴۸	۱/۹۴	چشم‌پوشی از اشتباه	مردان	۷/۹۹	۱/۴۲	۱/۸۹	۱۵۸	۰/۰۸۱	زنان	۷/۳۲	۱/۶۳	حفظ کنترل	مردان	۱۲/۷۱	۱/۹۴	۲/۳۶	۱۵۸	* ۰/۰۳۱	زنان	۱۴/۹۲	۱/۳۶	آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲	تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																																				
آموزش فنی تنبیهی	مردان	۵/۰۱	۲/۰۶	۲/۳۷	۱۵۸	* ۰/۰۱۹																																																																																																										
	زنان	۴/۴۸	۱/۹۴				چشم‌پوشی از اشتباه	مردان	۷/۹۹	۱/۴۲	۱/۸۹	۱۵۸	۰/۰۸۱	زنان	۷/۳۲	۱/۶۳	حفظ کنترل	مردان	۱۲/۷۱	۱/۹۴	۲/۳۶	۱۵۸	* ۰/۰۳۱	زنان	۱۴/۹۲	۱/۳۶	آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲	تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																																														
چشم‌پوشی از اشتباه	مردان	۷/۹۹	۱/۴۲	۱/۸۹	۱۵۸	۰/۰۸۱																																																																																																										
	زنان	۷/۳۲	۱/۶۳				حفظ کنترل	مردان	۱۲/۷۱	۱/۹۴	۲/۳۶	۱۵۸	* ۰/۰۳۱	زنان	۱۴/۹۲	۱/۳۶	آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲	تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																																																								
حفظ کنترل	مردان	۱۲/۷۱	۱/۹۴	۲/۳۶	۱۵۸	* ۰/۰۳۱																																																																																																										
	زنان	۱۴/۹۲	۱/۳۶				آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲	تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																																																																		
آموزش فنی عمومی	مردان	۱۳/۲۷	۱/۹۲	۱/۹۸	۱۵۸	* ۰/۰۴۹																																																																																																										
	زنان	۱۲/۹۹	۱/۳۲				تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴	سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																																																																												
تشویق عمومی	مردان	۱۳/۷۱	۱/۷۹	۱/۸۳	۱۵۸	۰/۰۷																																																																																																										
	زنان	۱۳/۳۲	۱/۶۴				سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴	روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																																																																																						
سازماندهی	مردان	۹/۴۵	۱/۷۵	۱/۹۱	۱۵۸	۰/۰۶۵																																																																																																										
	زنان	۹/۸۷	۱/۵۴				روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																																																																																																
روابط عمومی	مردان	۱۱/۷۶	۱/۷۹	۱/۹۹	۱۵۸	* ۰/۰۴۷																																																																																																										
	زنان	۱۱/۹۷	۱/۲۳																																																																																																													

انحراف استاندارد و میانگین خرده‌مقیاس‌های رفتارهای مربیگری در جدول شماره ۴ نشان داده شده‌است. نتایج نشان می‌دهد که اکثر ورزشکاران ترجیح می‌دهند مربیان‌شان در قبال عملکردهای آنها رفتارهای مربیگری مثبت همچون تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، حفظ کنترل و آموزش فنی عمومی، در زمان تمرین و مسابقه از خود بروز دهند. در عوض رفتارهای منفی همچون تنبیه، آموزش فنی تنبیهی، چشم‌پوشی از خطا و عدم تقویت از طرف ورزشکاران زن و مرد مورد اقبال قرار نگرفت.

همانطور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، در بین مولفه‌های دوازده‌گانه رفتارهای مربیگری، تقویت، عدم تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، آموزش فنی تنبیهی، حفظ کنترل، آموزش فنی عمومی، روابط عمومی تفاوت معناداری بین دو گروه وجود دارد. بطوری که بازیکنان زن والیبال رفتارهای تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه و حفظ کنترل را بیش از بازیکنان مرد والیبال ترجیح می‌دادند. در عوض مردان والیبال رفتارهای عدم تقویت و آموزش فنی تنبیهی را بیش از زنان ترجیح می‌دادند.

بحث و نتیجه گیری

طبق یافته‌های استوارت و اوونز (۲۰۱۱) رفتارهای مربیگری ترجیحی ورزشکاران بر انگیزش و عملکرد آنها تاثیر می‌گذارد. به طوری که اگر یک مربی رفتارهایش را با آگاهی از رفتارهای ترجیحی ورزشکارانش به نمایش بگذارد، ورزشکاران تلاش بیشتری برای ارتقای عملکرد خود می‌کنند (۱۹). نتایج مطالعه حاضر نشان داد که رفتارهای مربیگری ترجیحی در بین ورزشکاران والیبال‌یست ایرانی شامل رفتارهایی است که تقویت کننده و آموزشی باشند و ضمناً مربیان در برخورد با عملکردهای بازیکنان، کنترل خود را حفظ نمایند و از رفتارهای تنبیهی بپرهیزند و بی تفاوت نیز نباشند. نتایج مشاهده شده در این پژوهش با نتایج بدست آمده از پژوهش اسمیت و همکارانش (۱۹۹۷) هم‌راستا است. یافته‌های این افراد نیز نشان داد که ورزشکاران غالباً به مربیانی که رفتارهای آموزشی و حمایتی از خود نشان می‌دهند، تمایل بیشتری دارند. اولویت‌های رفتارهای مربیگری این پژوهش برگرفته از پنج سبک مهم مربیگری معرفی شده از طرف چلادورای و صالح (۱۹۷۸) یعنی رفتارهای آموزشی و تمرینی، رفتارهای دموکراتیک، رفتارهای اتوکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که مربیان می‌توانند از طریق استفاده از رفتارهای تقویتی و آموزشی بیش از رفتارهای تنبیهی و بی‌توجهی شاهد جلسات تمرینی مثبت و بازدهی کارآمدتری در تمرین باشند (بارنت، اسمول اسمیت، ۱۹۹۲). اسمیت، اسمول و هانت (۱۹۷۷) و چیس، لیرج و فلنز (۲۰۰۱-۲) اظهار کردند

که مربیانی که بیشتر به رفتارهای حمایتی و اجتماعی می‌پردازند و نسبت به اشتباهات بازیکنان با تشویق و توصیه فنی واکنش نشان می‌دهند، از نگاه بازیکنان، مربیان برتر محسوب می‌شوند و بازیکنان در اجرای تکالیف محوله از سوی این نوع مربیان بهتر عمل می‌کنند. در پژوهش حاضر نیز رفتارهای حمایتی همچون تقویت، آموزش فنی اقتضائی اشتباه و روابط عمومی، موجب بهبود ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربیگری مربیان شد و در عوض الگوهای رفتاری تنبیهی و آموزش تنبیهی باعث ادراک منفی از واکنش‌های مربیگری مربیان گردید. همچنین فلتر، هلپر، رومن و پیمنت (۲۰۰۶) اظهار کردند که مربیانی که دارای بازخورد مثبت، تشویق اقتضائی اشتباه و آموزش فنی اقتضائی اشتباه باشند، در ارزیابی ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربیگری‌شان، نمره بالاتری دریافت کرده‌اند. از آنجائیکه نتایج مطالعات فوق الذکر با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد، از اینرو به مربیان ورزش بویژه مربیان والیبالی توصیه می‌گردد با توجه به تاثیر الگوهای رفتاری تشویقی و حمایتی از جمله تقویت، آموزش فنی اقتضائی اشتباه و تشویق اقتضائی عمومی بر بهبود ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربیگری مربیان، نسبت به نمایش این نوع رفتارها در تعامل با بازیکنان توجه بیشتری داشته باشند.

از طرف دیگر زنان والیبالی رفتارهای تقویت، آموزش فنی اقتضائی اشتباه و حفظ کنترل از طرف مربی را بیش از بازیکنان مرد والیبالی ترجیح می‌دهند. این یافته با نتایج تحقیقات گذشته چلادورای (۱۹۹۰)، مارتین، دال و جکسون (۲۰۰۱)، مارتین، جکسون و ریچاردسون و ویلر، ویلرسون (۱۹۹۹) همراستا می‌باشد که نشان داد زنان ورزشکار سبک مربیگری دموکراتیک و مشارکتی را بیشتر از ورزشکاران مرد ترجیح می‌دهند. همچنین نتایج تحقیقات گذشته (لیسی، گلدستون، ۱۹۹۰) نشان می‌دهد، مربیان مرد رفتارهای تقویتی و تشویقی کمتر و رفتارهای تنبیهی بیشتری نسبت به مربیان زن در برخورد با عملکرد ورزشکاران از خود نشان می‌دهند. ورزشکاران زن و مرد ممکن است متناسب با تجربیات ورزشی گذشته خود انتظارات متفاوتی از مربیان خود داشته‌باشند. نتایج پژوهش گولد و کارسون (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که تجربیات مثبت از رفتارهای مربیان بویژه رفتارهایی همچون آموزش استراتژی‌های رقابتی، آموزش آمادگی ذهنی، هدف‌گذاری، انگیزش و الگودهی ورزشکار خوب بودن باعث بهبود عملکرد و تداوم مشارکت در رقابت‌های ورزشی می‌شود (۲۰). بنابراین مربیان باید از نیازها و انتظارات ورزشکاران خود آگاه باشند و بین خواسته‌های خود و انتظارات ورزشکاران نزدیکی ایجاد نمایند. اگرچه در این پژوهش‌ها بین زنان و مردان والیبالی تفاوت معناداری مشاهده شده است (آرنات و چلادورای، ۱۹۸۵)، اما تشابهاتی نیز در این مورد وجود دارد. به عنوان مثال، پینگ (۱۹۹۸) اظهار نمود که بازیکنان بسکتبال زن و مرد بطور معناداری در سبک‌های مربیگری دموکراتیک و

وضعیتی باهم متفاوتند؛ اما تفاوت معناداری از نظر جنسیت در برخی از خرده مقیاس‌های رفتارهای مربیگری از جمله بازخورد مثبت، رفتار اتوکراتیک، حمایت اجتماعی و رفتارهای آموزشی بین آنها وجود ندارند. این نتیجه ممکن است به سن ورزشکاران نیز مربوط باشد.

با توجه به اظهارات روبن فراست در رابطه با جایگاه مربیان در رهبری یک تیم ورزشی و نیز یافته‌های پژوهشی رضانی و همکاران (۲۰۰۹) در خصوص اثرگذاری سبک‌های رهبری مربیان بر انسجام تیمی و موفقیت تیمی و اینکه مربیان تیم‌های موفق سطح بالایی از رفتارهای حمایت اجتماعی و دموکراتیک از خود به نمایش می‌گذارند (۲۱)، توصیه می‌شود مربیان والیبال، بویژه مربیان ورزشکاران سطوح حرفه‌ای، در مواجهه با بازیکنان بزرگسال که در عرصه‌های ملی و بین‌المللی سوابق فعالیت دارند و ضمناً از سطح تحصیلات و دانش نسبتاً بالایی نسبت به سایر رشته‌های ورزشی برخوردارند (به زعم اکثر کارشناسان و مربیان ورزشی) الگوهای رفتاری خود را طوری تعیین نمایند تا اثرات تلاش‌هایشان در راستای نیل به موفقیت تیمی و فردی بیش از پیش مشهودتر گردد. با توجه به تاثیر نوع ادراک از رفتار مربیگری بر میزان پذیرش و مقبولیت مربیان پیشنهاد می‌شود حوزه آموزش فدراسیون والیبال دوره‌های آموزشی رفتار سازمانی، روانشناسی و جامعه‌شناسی ورزش والیبال را برگزار نماید تا مربیان این رشته ورزشی با درک صحیح از فلسفه مربیگری و شناخت مخاطبان خود در تصمیمات مربیگری خویش با اشراف بر رفتارهای ترجیحی ورزشکاران عمل نمایند. به نظر می‌رسد حضور در دوره‌های دانش‌افزایی بتواند کمک شایانی در تداوم توفیق مربیگری مربیان و همچنین عملکرد بهتر ورزشکاران والیبال داشته‌باشد.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که در آن تنها از یکی از نسخ این پرسشنامه استفاده شد و از نسخه رفتارهای واقعی و رفتارهای ضروری مربیگری برای ارزیابی استفاده نشد. ضمناً در این پژوهش مشاهداتی که از طریق پرسشنامه معیار مربیگری برای ورزش (CBAS) برای ارزیابی رفتارهای مربیگری انجام می‌شود، اجرائشده. بنابراین پیشنهاد می‌شود در مطالعات و پژوهش‌های آینده از سایر نسخ پرسشنامه رفتارهای مربیگری مارتین و بارنز (۱۹۹۹) استفاده شود و همچنین ادراک ورزشکاران رشته‌های مختلف ورزشی از رفتارهای مربیگری مربیانشان بررسی و با یکدیگر مقایسه شود.

در پایان بر خود لازم می‌دانیم از کلیه بازیکنان، مربیان، سرپرستان تیم‌ها و مسئولین محترم فدراسیون والیبال که در اجرای این مطالعه ما را یاری کردند، تشکر نمائیم.

منابع

۱. لاری ام لیث. مدیریت ورزشی. مترجم: کوزه‌چیان هاشم. تهران: انتشارات دانش-افروز؛ ۱۳۸۰.
۲. لاوسن رابرت بی و شن زنگ. رفتار سازمانی و روان‌شناسی سازمانی، مبانی و کاربردها. مترجم: حسن‌زاده رمضان. انتشارات ساوالان؛ ۱۳۸۱.
۳. مارتنز رینر، روان‌شناسی ورزشی، راهنمای مربیان. مترجم: خبیری محمد، تهران: انتشارات بامداد کتاب؛ ۱۳۸۵.
4. Case R. Leadership in sport: The situational leadership theory. Journal of psychology education, recreation & dance. 1984; 55(1).
5. Chelladurai, P. Discrepancy between preference and perception of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. Journal of sport psychology. 1984; 6: 27-41.
6. Turman Paul. Coach and cohesion: The impact of coaching technique on team cohesion in the small group sort setting. Journal of sport behavior. 2003; 26: 86-103.
۷. انشل مارک اچ. روان‌شناسی ورزش، از تئوری تا عمل. مترجم: مسدد سیدعلی‌اصغر. انتشارات اطلاعات؛ ۱۳۸۰.
8. Horn T. S. Coaching effectiveness in the sport domain. Human kinetics. 2008; 309-355.
9. Amorose A J & Horn T. Intrinsic Motivation. Relationships with collegiate athletes gender scholarship statues, and perceptions of their coach behaviors. Journal of sport & Exercise psychology. 2002; 22(6): 63-84
10. Martin S B. Dale G A. Jackson A W. Youth coaching preferences of adolescent athletes and their parents. Journal of Sport Behavior. 2001; 24: 197-212
11. Smith R E. Smoll F L. Behavioral assessment in youth sport coaching behaviors and children attitude Medicine and sciences in sport and exercise. 1992; 15: 208 ° 14.
12. Gould D, Dieffenbach K, Moffet A. Psychological characteristics and their development in Olympic champions. Journal of applied sport psychology. 2002; 14; 172- 204.
13. Riemer H. Chaladurai P. Leadership and Satisfaction in sport. Journal of sport and exercise psychology. 1995; 17: 276- 93.
14. Schelisman E S .Relationship between the congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership. Journal of sport behavior. 1987; 10: 157- 166
۱۵. برد آن ماری و کریپ ویر نت کی. روانشناسی و رفتار ورزشی. مترجم: مرتضوی حسن. تهران: انتشارات سازمان تربیت بدنی؛ ۱۳۷۱.
16. Chaladurai P, Salleh S. Dimension of leader behavior in sports: Development

- of a leadership scale. Journal of sport psychology. 1980; 2: 34-45
17. Martin S B, Barnes K. Coaching behavior questionnaire. Unpublished manual. University of North Texas. Denton. 1999.
18. Smith R E, Smoll F L, Hunt E. A system for the behavioral assessment of athletic coaches. Research quarterly. 1977; 48: 401 ° 7.
19. Craig S, Lynn O. Behavioral characteristics of 'favorite' coaches: implications for coach education. 2011; Available at: www.sirc.ca
20. Daniel G, Sarah C. The relationship between perceived coaching behaviors and developmental benefits of high school sports participation Hellenic journal psychology. 2010; 7: 298-314.
21. Ramzaninezhad R ,Hoseini M. Brazilian journal of biomotricity.2009; 3(2): 111- 20.

ارجاع دهی به روش ونگوور

نظریان مادوانی عباس، مختاری دینانی مریم. رفتارهای مربیگری ترجیحی بازیکنان والیبال ایران. مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۳۹۳؛ ۶ (۲۵): ۴۱-۵۲

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

