

## رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران

مهدی بخششی<sup>۱</sup>، مجید جلالی فراهانی<sup>۲</sup>، ساجد پورحسن<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۸/۰۹

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر مردان ایران و پیش‌بینی انسجام گروهی بر اساس ابعاد کارآمدی مربی است. آزمودنی‌های پژوهش حاضر ۱۲۳ نفر از والیبالیست‌های نخبه لیگ برتر ایران بودند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه پنج ارزشی کارآمدی مربی (میر و همکاران، ۲۰۰۵) و پرسشنامه انسجام گروهی (کارون و همکاران، ۱۹۸۵) بود. همچنین از معادله (tonsing- vargas) برای بررسی همبستگی گروهی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری از ضریب پیرسون و مدل رگرسیون خطی چندمتغیری استفاده شد ( $\alpha \leq 0/05$ ). نتایج پژوهش نشان داد بازیکنان کارآمدی مربی و انسجام گروهی تیم‌های خود را به ترتیب در حدود ۷۶ و ۶۸/۶ درصد می‌دانند. همچنین از میان ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی، تنها بین ابعاد کارآمدی شخصیت‌سازی و جاذبه گروهی فردی - اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود ندارد ( $P > 0/162$ ). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد ابعاد کارآمدی مربیگری می‌تواند انسجام گروهی تیم‌های والیبال را پیش‌بینی کند ( $P < 0/001$ ) و کارآمدی انگیزشی ( $\beta = 0/382$ )، کارآمدی تاکتیکی ( $\beta = 0/1839$ )، کارآمدی تکنیکی ( $\beta = -0/453$ ) و کارآمدی شخصیت‌دهی ( $\beta = -0/269$ ) پیش‌بینی‌کننده‌های مهم انسجام گروهی تیم‌ها هستند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران تیم‌ها به‌منظور دستیابی به انسجام تیمی بهتر به شاخص‌های کارآمدی مربیان تیم‌های خود توجه ویژه‌ای داشته باشند و برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهند.

**واژگان کلیدی:** کارآمدی، انسجام گروهی، مربیگری.

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی (نویسنده مسئول) Email: bakhsheshi\_m376@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه تهران Email: madjiddjalali@hotmail.com

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر Email: sajed.pourhassan@gmail.co

### مقدمه

انجام موفقیت‌آمیز هر کار گروهی مستلزم مدیریت صحیح و کارآمد است. افراد به‌منظور دستیابی به اهداف گروهی به مدیر یا رهبر نیاز دارند. این فرد باید مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم را برای رهبری گروه داشته باشد تا بتواند اعضای گروه را به سمت هدف مورد نظر هدایت کند. در موقعیت‌های ورزشی این نقش را مربی بر عهده دارد (۱). 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 ایفا نموده‌اند. مربیگری از جمله مشاغل پیچیده‌ای است که انجام آن از عهده هر کسی بر نمی‌آید. مربی کارآمد با استفاده از 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 (۲).

در ورزش و به‌خصوص ورزش‌های گروهی، مانند سایر گروه‌ها و سازمان‌ها، شرط لازم برای تحقق اهداف مشترک داشتن وحدت و انسجام گروهی است که بی‌تردید نقش مربی به‌عنوان رهبر تیم که وظیفه هدایت بازیکنان را بر عهده دارد، در این زمینه نقشی کلیدی است. تیم‌های موفق ورزشی معمولاً دارای صفاتی برجسته‌اند که آن‌ها را از تیم‌های ناموفق متمایز می‌کند و آن رهبری و مدیریت مؤثر، فعال و شایسته است (۳).

با توجه به اینکه یکی از مهم‌ترین اهداف مربیان، به‌ویژه مربیان رشته‌های تیمی رسیدن به سطح مطلوب انسجام و هماهنگی در میان اعضای تیم و در نهایت، عملکرد بهتر تیم است، اجرای تحقیقاتی درباره کارآمدی مربی و ارتباط آن با انسجام گروهی در تیم‌های مختلف و در میان رده‌های مختلف سنی لازم به نظر می‌رسد. همچنین نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد چنانچه رفتارهای رهبری با پویایی در نحوه راهنمایی همراه باشد، به میزان قابل ملاحظه‌ای انسجام را افزایش می‌دهد.

کارآمدی مربی از چهار مؤلفه اصلی ایجاد انگیزه<sup>۱</sup>، استراتژی بازی<sup>۲</sup>، تکنیک<sup>۳</sup> و فرآیندهای مؤثر بر شخصیت‌سازی<sup>۴</sup> تشکیل یافته است. مربیان از طریق انگیزش یا ایجاد انگیزه می‌توانند بر مهارت‌ها و حالت‌های روان‌شناسی بازیکنان خود تأثیر بگذارند (۴). استراتژی بازی به توانایی

- 
1. motivation
  2. Game strategy
  3. technique
  4. Personality making agents

مربیگری مربیان در طول اجرای بازی و مسابقه و هدایت بازیکنان به سمت و سوی موفقیت مربوط می‌شود. مربیان در آموزش مهارت‌های شناختی از تکنیک بهره می‌گیرند ( ۵ ) و در نهایت اینکه فرآیند شخصیت‌سازی به این باور مربی مربوط می‌شود که خود را قادر به تأثیرگذاری بر رشد شخصیتی بازیکنان و تغییر دیدگاه افراد در خصوص ورزش بداند ( ۶، ۷ ). محققان بیان کرده‌اند که مربیگری فراتر از آموزش اطلاعات خاص به فراگیران است ( ۸- ۱۶ ). بنا بر دیدگاه یادگیری اجتماعی، مربی می‌تواند به‌عنوان الگو مطرح شود و رفتارهای مناسب را تقویت و رفتارهای ناشایست را تنبیه کند پس توانایی مربی در ایجاد ارتباط مؤثر اهمیت بیشتری دارد ( ۸- ۱۰ ).

انسجام گروهی به‌عنوان عاملی تعیین‌کننده در توسعه تیمی (خوزه و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ استیون، ۲۰۰۳) برای تیم‌های موفق ( ۱۱ ) به صورت فرآیندی پویا در گرایش افراد برای تشکیل و حفظ گروه به‌منظور رسیدن به اهداف ابزاری یا ارضای نیازهای عاطفی اعضاء منعکس می‌شود (کارون و همکاران، ۱۹۹۷). روان‌شناسان ورزشی معتقدند ورزشکاران نه‌تنها به افزایش خودآگاهی نیاز دارند، بلکه باید بتوانند نقش‌ها، دیدگاه‌ها، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و نیازهای سایر اعضای تیم را درک کنند. آن‌ها پیشنهاد کرده‌اند که افزایش تفاهم دوجانبه بین اعضای تیم اساس فرآیند ساختاردهی تیم است (کرک و هاردی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). اهمیت تفاهم دو جانبه در میان اعضای تیم و مزایای پویایی تیم توسط روان‌شناسان ورزشی دیگر نیز تأیید شده است؛ به طور مثال اورلیک<sup>۳</sup> (۱۲) بیان کرده است بسیاری از مشکلات میان افراد در تیم (که می‌تواند پویایی تیم را تحلیل ببرد) نتیجه کاستی در فهم آن‌ها از نیازها، انگیزه‌ها و احساسات هم تیمی‌هایشان است.

همچنین (۱۳) پیشنهاد کرد از آنجا که بازیکنان رشته‌های تیمی به‌طور متقابل فرصت تسهیم افکار، احساسات و ایده‌هایشان را درباره موضوعات خاص دارند، باید فعالیت‌هایی در جهت پیشرفت تفاهم دوسویه و انسجام تیمی بین اعضاء در نظر گرفته شود. در انسجام گروهی باید بر دو جنبه انسجام وظیفه‌ای و انسجام اجتماعی تأکید شود ( ۱۴، ۱۶ ). این دو جنبه از انسجام، مستقل از یکدیگرند؛ به‌عبارت دیگر، ممکن است فرد در جایگاه عضوی از تیم، در رسیدن به هدف‌های تیم بسیار مستعد باشد، اما حس انسجام و علاقه به اعضای دیگر تیم نداشته باشد ( ۱۵ ). تیمی که اعضای آن به خوبی با یکدیگر کار می‌کنند در دستیابی به اهداف مشترک

---

1. Heuzé et al.  
2. Crace & Hardy  
3. Orlick

بسیار متعهدند و در مرحله عملکردی تکامل گروه قرار دارند و امکان موفقیت آن‌ها زیاد است. با این حال، تیمی که در آن اختلافات اساسی بین اعضای تیم وجود دارد، ممکن است عملکرد موفقیت‌آمیزی داشته باشد به این شرط که اعضا در دستیابی هدف‌های مشترک احساس تعهد کنند (۱). عوامل مرتبط با انسجام گروهی شامل: نوع ورزش، ثبات در اعضای گروه، اندازه گروه، تهدیدهای بیرونی، تشابه میان جایگاه و شخصیت اعضا، رضایت اعضا از یکدیگر و موفقیت است.

چن<sup>۱</sup> (۱۵) معتقد است بین کارآمدی رهبری مربیان و انسجام تیمی و همچنین انگیزه پیشرفت بازیکنان رابطه علی معنی‌داری وجود دارد.

هیوز و همکاران<sup>۲</sup> (۱۶) گزارش کرده‌اند کارآمدی تیمی<sup>۳</sup> آغاز فصل به‌طور مثبتی جاذبه‌های گروهی فرد را نسبت به وظایف پیش‌بینی می‌کند. در تیم‌های هندبال زنان، یافته‌ها تنها از کارآمدی جمعی، به‌عنوان مقدمه‌ای برای انسجام وظیفه‌ای حمایت کرده است. نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌کند مربیان برای پیشبرد استراتژی‌ها باید بر باورهای ورزشکاران درباره کارآمدی تیمی دقیق شوند. میرز<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۵) گزارش کرده‌اند حمایت اجتماعی برای مربیان زن، در مقایسه با مربیان مرد منبع قوی‌تری برای کارآمدی مربیگری به شمار می‌رود (میرز، ۲۰۰۵). تونسیگ<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۳) گزارش کرده‌اند کارآمدی انگیزشی<sup>۶</sup> و شخصیت‌دهی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای کارآمدی تیمی‌اند.

کراک<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) گزارش کرده است تیم‌های موفق انسجام بیشتری ادراک می‌کنند. همچنین در تیم‌های ناموفق، بین ادراک انسجام بازیکنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد. محققان وجود تفاوت در ادراکات انسجام کاری در درون تیم را عامل تعیین‌کننده احتمالی در موفقیت تیم معرفی کردند.

با وجود اینکه مبحث مربیگری مهم‌ترین عامل در حوزه ورزش و تربیت بدنی است، در بیشتر برنامه‌های مدیریت ورزش به نقش با ارزش مربیان توجه کافی نشده است. در اثبات اهمیت کارآمدی مربیان، محققان نشان داده‌اند که بازیکنان تیم‌های موفق اغلب طی هدایت دقیق مربی، به بالاترین حد اعتماد به نفس، انگیزه، خودباوری و احساس توانمندی برای برد رسیده‌اند

- 
1. Chen
  2. House
  3. Team efficacy
  4. Myers
  5. Ton sing
  6. Motivation efficacy
  7. Crack

(مالت و همکاران، ۲۰۰۰). همچنین گزارش شده است که انسجام گروهی با رفتارهای رهبری مربیان نیز در ارتباط است (۱۵،۱۹) و هنگام حضور مربیان به همراه تیم، ورزشکاران انسجام گروهی بیشتری درک می‌کنند.

با توجه به این که انسجام گروهی عاملی مهم و تعیین‌کننده در توسعه تیمی (استیونز، ۲۰۰۳؛ هیوز، ۲۰۰۷) و ویژگی پایه تیم‌های موفق ( ۲۰) به شمار می‌رود، به نظر می‌رسد بررسی روابط بین ویژگی‌های کارآمدی مربی با متغیرهای تیمی اهمیت به‌سزایی داشته باشد. تا کنون مطالعات گسترده‌ای در این زمینه انجام شده است که بیشتر بر تأثیر رفتارهای رهبری مربیان روی متغیرهای تیمی تأکید داشته‌اند، اما در مورد این که رفتارها تا چه حد کارا بوده یا بازیکنان تا چه اندازه این کارآمدی را درک می‌کنند، تحقیقاتی چندانی انجام نشده است؛ بنابراین، محقق در این پژوهش با رویکردی کارآمدتر، رابطه بین کارآمدی مربی و انسجام گروهی تیم‌های لیگ برتر والیبال مردان را مد نظر قرار داده است تا بدین وسیله به سؤالات زیر پاسخ داده شود: بازیکنان لیگ برتر والیبال مردان کارآمدی مربیان خود را در چه سطحی می‌دانند؟ انسجام گروهی تیم‌های والیبال در چه سطحی قرار دارد؟ آیا بین ابعاد کارآمدی مربی و انسجام گروهی در تیم‌های لیگ برتر والیبال مردان رابطه وجود دارد؟ آیا ابعاد کارآمدی مربی قادر به پیش‌بینی انسجام گروهی تیم‌های والیبال مردان است؟

تأکید بر انسجام گروهی نه تنها در بهبود روابط میان فردی در تیم‌های ورزشی تأثیرگذار است، بلکه روابط تیمی با محیط بیرون از گروه را نیز مد نظر قرار داده و هویت اجتماعی و جایگاه تیم‌های ورزشی را بهبود می‌بخشد. از سوی دیگر، نقش پررنگ مربیان ورزشی در هدایت تیم‌ها و لزوم کارآمدی آنان، ایجاب می‌کند تا در خصوص رابطه کارآمدی مربیان و انسجام تیمی دقیق‌نگریسته شود. با توجه به اهمیت موارد فوق و از آنجا که تحقیقات داخل ایران متغیرهای فوق را مدنظر قرار نداده‌اند، محققان قصد دارند در این پژوهش رابطه بین کارآمدی مربی و انسجام گروهی را در تیم‌های والیبال مردان را بررسی کنند.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع کاربردی است که به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه بازیکنان شاغل در لیگ برتر والیبال مردان ایران (۱۷۴ نفر) در سال ۱۳۸۸ بودند و چون محقق کلیه افراد جامعه را در تحقیق شرکت داده؛ نمونه برابر جامعه آماری است. گفتنی است، از ۱۷۴ پرسشنامه توزیع شده، ۱۲۳ پرسشنامه کامل برگشت داده شد که در نهایت همین تعداد پرسشنامه بررسی و تجزیه و تحلیل شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه اطلاعات فردی، کارآمدی مربی (میرز، ۲۰۰۵) و انسجام گروهی (کارون، ۱۹۹۷) برای ارزیابی ادراکات بازیکنان از کارآمدی مربی و انسجام گروهی استفاده شد. این پرسشنامه‌ها توسط محقق ترجمه و اعتبار صوری و محتوایی آن (به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۵) با استفاده از نظرات متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد. پرسشنامه کارآمدی مربی در قالب ۲۴ سؤال و چهار خرده‌مقیاس تهیه شده است. خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه شامل کارآمدی انگیزش، کارآمدی استراتژی بازی، کارآمدی تکنیکی و کارآمدی شخصیت‌سازی است. در این پژوهش ضریب پایایی این پرسشنامه، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶۴ به دست آمد. پرسشنامه انسجام گروهی متشکل از ۱۸ سؤال و چهار خرده-مقیاس شامل: جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای، جاذبه گروهی فرد - اجتماعی، یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای و یکپارچگی گروهی - اجتماعی است. برای درجه‌بندی پاسخ‌ها از پیوستار پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های خیلی زیاد تا خیلی کم استفاده شد. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵۹ به دست آمد.

برای گردآوری اطلاعات ابتدا هماهنگی‌های لازم برای حضور محقق در محل تمرین و مسابقه تیم‌های والیبال به عمل آمد. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، برای آشنایی شرکت‌کنندگان، توضیحاتی در زمینه اهداف، ضرورت پژوهش، اهمیت تکمیل دقیق پرسشنامه‌ها و در نهایت طرز تکمیل پرسشنامه‌ها ارائه شد و پس از اخذ رضایت آنان، پرسشنامه‌ها در میان آزمودنی‌ها توزیع شد. در کل، از ۱۷۴ پرسشنامه توزیع شده ۱۲۳ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد.

در پژوهش حاضر برای جمع‌بندی و توصیف ویژگی‌های فردی و متغیرهای تحقیق از روش‌های آمار توصیفی استفاده شد. امتیازات سؤالات از روش لیکرت (امتیاز یک برای ضعیف‌ترین پاسخ و امتیاز ۵ برای قوی‌ترین پاسخ) امتیاز گذاری شد. برای محاسبه امتیاز خرده-مقیاس‌ها از میانگین امتیاز سؤالات مربوط استفاده شد. امتیاز کلی پرسشنامه‌ها از مجموع امتیازات خرده‌مقیاس‌ها به دست آمد. با توجه به تأیید طبیعی بودن توزیع داده‌ها (با استفاده از آزمون کولموگروف<sup>۰</sup> اسمیرنوف  $p=0/05$ ) در تمامی خرده‌مقیاس‌ها، برای تعیین ارتباط بین ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی از ضریب انسجام پیرسون و برای پیش‌بینی انسجام گروهی براساس ابعاد کارآمدی مربیگری از مدل رگرسیون خطی چندمتغیری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS16 انجام شد ( $\alpha=0/05$ ).

## یافته‌های پژوهش

امتیازات خرده مقیاس‌های کارآمدی انگیزشی (۳/۷ع ۰/۹)، کارآمدی استراتژی بازی (۳/۸ع ۰/۷۶)، کارآمدی تکنیکی (۳/۷۶ع ۰/۸۸)، کارآمدی شخصیت‌سازی (۳/۸۶ع ۰/۹۳) و همچنین امتیاز کلی کارآمدی مربیگری برابر (۳/۲۲ع ۱۵/۲) به دست آمد. امتیازات خرده-مقیاس‌های جاذبه گروهی فرد-وظیفه‌ای (۳/۶۱ع ۰/۸۸)، جاذبه گروهی فرد - اجتماعی (۳/۶۴ع ۰/۵۹)، یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای (۳/۳۶ع ۰/۹۶)، یکپارچگی گروهی ° اجتماعی (۳/۱ع ۰/۹۷) و همچنین امتیاز کلی انسجام گروهی (۳/۰۱ع ۱۳/۷۱) به دست آمد. در جدول ۱ نتایج ضریب انسجام پیرسون برای تعیین رابطه بین ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی ذکر شده است.

جدول ۱. نتایج ضریب انسجام پیرسون برای تعیین رابطه بین ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی

| متغیرها               | شاخص                       | N   | R     | r <sup>2</sup> | sig     |
|-----------------------|----------------------------|-----|-------|----------------|---------|
| کارآمدی انگیزشی       | جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای | ۱۲۳ | ۰/۴۵  | ۰/۲۰۳          | ۰/۰۰۰   |
|                       | جاذبه گروهی فرد - اجتماعی  |     | ۰/۲۴۱ | ۰/۰۵۸          | ۰/۰۰۸** |
|                       | یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای  |     | ۰/۴۵۵ | ۰/۲۰۷          | ۰/۰۰۰** |
|                       | یکپارچگی گروهی - اجتماعی   |     | ۰/۵۴۷ | ۰/۲۹۹          | ۰/۰۰۰** |
| کارآمدی استراتژی بازی | جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای |     | ۰/۴۸۰ | ۰/۲۳۱          | ۰/۰۰۰** |
|                       | جاذبه گروهی فرد - اجتماعی  |     | ۰/۳۳۶ | ۰/۱۱۳          | ۰/۰۰۰** |
|                       | یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای  |     | ۰/۵۴۴ | ۰/۲۹۶          | ۰/۰۰۰** |
|                       | یکپارچگی گروهی - اجتماعی   |     | ۰/۶۲۵ | ۰/۳۹           | ۰/۰۰۰** |
| کارآمدی تکنیکی        | جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای |     | ۰/۲۱۶ | ۰/۰۴۷          | ۰/۰۱۸*  |
|                       | جاذبه گروهی فرد - اجتماعی  |     | ۰/۱۹۷ | ۰/۰۳۹          | ۰/۰۳۱*  |
|                       | یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای  |     | ۰/۳۶۹ | ۰/۱۳۶          | ۰/۰۰۰** |
|                       | یکپارچگی گروهی - اجتماعی   |     | ۰/۴۰۷ | ۰/۱۶۶          | ۰/۰۰۰** |
| کارآمدی شخصیت‌سازی    | جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای |     | ۰/۳۱۸ | ۰/۱۰۱          | ۰/۰۰۰** |
|                       | جاذبه گروهی فرد - اجتماعی  |     | ۰/۱۲۹ | ۰/۰۱۷          | ۰/۱۶۲   |
|                       | یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای  |     | ۰/۳۶۷ | ۰/۱۳۵          | ۰/۰۰۰** |
|                       | یکپارچگی گروهی - اجتماعی   |     | ۰/۳۴۷ | ۰/۱۲۱          | ۰/۰۰۰** |
| امتیاز کلی            | امتیاز کلی                 | ۱۲۳ | ۰/۴۷۷ | ۰/۲۲۸          | ۰/۰۰۰** |

\* رابطه در سطح ۰/۰۵ = معنی‌دار است.

\*\* رابطه در سطح ۰/۰۱ = معنی‌دار است.

بر اساس نتایج مشخص شد تنها بین ابعاد کارآمدی شخصیت‌سازی و جاذبه گروهی فرد -

اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود ندارد ( $P < ۰/۱۶۲$ ) و روابط بین سایر ابعاد در سطح  $۰/۰۵$  معنی‌دار است.

نتایج آزمون معنی‌داری مدل رگرسیون در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. خلاصه مدل و نتایج آزمون معنی‌داری رگرسیون خطی چندمتغیره

| آزمون معنی‌داری مدل رگرسیون |      |      | Ad. R <sup>2</sup> | ΔR <sup>2</sup> | R     | شاخص<br>روش |
|-----------------------------|------|------|--------------------|-----------------|-------|-------------|
| sig                         | ΔF   | df   |                    |                 |       |             |
| ۰/۰۰۰                       | ۴/۲۱ | ۴,۶۷ | ۰/۴۰۸              | ۰/۴۲۸           | ۰/۶۵۴ | همزمان      |

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود مقدار P برای آزمون معنی‌داری مدل رگرسیون چندگانه معنی‌دار است ( $F(۴,۱۱۵)=۴/۲۱, P < ۰/۰۰۱$ ). اندازه اثر به دست آمده ( $R^2 = ۰/۴۲۸$ ) برای مدل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد ابعاد کارآمدی مربیگری به‌طور تقریبی ۴۲/۸ درصد از تغییرات انسجام گروهی تیم‌های والیبال مردان ایران را توضیح می‌دهد. آزمون معنی‌داری ضرایب معادله رگرسیون در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. نتایج آزمون معنی‌داری ضرایب معادله رگرسیون خطی چندمتغیره

| آزمون معنی‌داری ضرایب |       | β      | B     | شاخص<br>پیش‌بین ابعاد کارآمدی    |
|-----------------------|-------|--------|-------|----------------------------------|
| Sig                   | T     |        |       |                                  |
| ۰/۰۰۰                 | ۴/۹۴۶ |        | ۵/۴۵  | مقدار ثابت                       |
| ۰/۰۱۹                 | ۲/۳۸  | ۰/۳۸۲  | ۱/۲۷  | انگیزشی (CE <sub>۱</sub> )       |
| ۰/۰۰۰                 | ۵/۶۲  | ۰/۸۳۹  | ۳/۲۸  | استراتژی بازی (CE <sub>۲</sub> ) |
| ۰/۰۰۱                 | -۳/۲۷ | -۰/۴۵۳ | -۱/۵۴ | تکنیکی (CE <sub>۳</sub> )        |
| ۰/۰۳۵                 | -۲/۱۲ | -۰/۲۶۹ | -۰/۸۷ | شخصیت‌سازی (CE <sub>۴</sub> )    |

B: ضریب رگرسیون استاندارد نشده؛ ضریب رگرسیون استاندارد شده

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد تمامی ضرایب معادله رگرسیون در سطح  $۰/۰۵$  معنی‌دار است. در پژوهش حاضر نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری نشان داد، در تیم‌هایی که ابعاد کارآمدی مربی در سطح بالایی قرار دارد، انسجام گروهی نیز در سطح بالایی قرار دارد. مطابق نتایج، معادله برآورد انسجام گروهی تیم براساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده به شرح زیر است:

(بعد شخصیت‌سازی)  $-۰/۲۶۹$  (بعد تکنیک)  $-۰/۴۵۳$  (بعد استراتژی بازی)  $+۰/۸۳۹$  (بعد

انگیزشی)  $\text{Group Cohesion} = ۰/۳۸۲$

علامت مثبت ضرایب کارآمدی انگیزشی و استراتژی بازی به این دلیل است که از دیدگاه



بازیکنان کارآمدی خوب انگیزشی و تاکتیکی با انسجام گروهی زیاد همراه بوده است. این موارد در مورد کارآمدی تکنیکی و شخصیت‌سازی معکوس است. دلیل علامت منفی ضرایب ابعاد این است که کارآمدی کم تکنیکی و شخصیت‌سازی نشانگر انسجام گروهی زیاد است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال مردان ایران بود. محققان بر این باورند که کارآمدی مربی قادر است متغیرهایی مانند کارآمدی تیمی (وارگاس، ۲۰۰۳) و رضایت تیمی (میر، ۱۹۹۶) را پیش‌بینی کند. در پژوهش حاضر با تأکید بر فرض توانایی بالقوه کارآمدی مربیگری در ارتباط با متغیرهای تیمی، رابطه بین ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام تیمی و همچنین امکان پیش‌بینی انسجام گروهی<sup>۱</sup> بر اساس ابعاد کارآمدی مربیگری آزمایش شد.

نتایج تحقیق نشان داد بین ابعاد کارآمدی مربی شامل: کارآمدی انگیزش، تکنیکی، تاکتیکی و شخصیت‌سازی و ابعاد انسجام گروهی شامل: جاذبه‌های گروهی فرد از لحاظ وظیفه‌ای و اجتماعی و یکپارچگی گروهی از لحاظ وظیفه‌ای و اجتماعی (با قوت ۰/۱۹۷ تا ۰/۶۲۵) به جز در بعد کارآمدی شخصیت‌سازی<sup>۲</sup> با جاذبه‌های گروهی فرد از لحاظ اجتماعی ارتباط مستقیمی وجود دارد. وجود این ارتباط پیشنهاد می‌کند ابعاد کارآمدی مربی قادر به پیش‌بینی انسجام کلی گروهی در تیم‌های والیبال مردان ایران است. آزمون معنی‌داری این پیش‌بینی و ضرایب معادله مربوط نشان داد تمامی ابعاد کارآمدی مربی، پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای انسجام کلی گروهی در تیم‌های والیبال مردان ایران به شمار می‌روند. وجود این ارتباط، بر اهمیت کارآمدی مربی به لحاظ رهبری و فنی تأکید دارد.

از آنجا که انسجام گروهی وابستگی مستقیمی با باورها، ارزش‌ها و همچنین متغیرهای ادراکی، شناختی و شخصیتی بازیکنان دارد (کارون، ۱۹۹۷)، به نظر می‌رسد کارآمدی مربی زمانی توان تأثیرگذاری بر انسجام گروهی را خواهد داشت که این کارآمدی توسط بازیکنان دریافت شده باشد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر ابعاد کارآمدی مربی را از دیدگاه بازیکنان ارزشیابی کرده است، یافته‌های پژوهش توانایی پیش‌بینی ابعاد کارآمدی را به‌طور قوی پیشنهاد می‌کند. با وجود این، به نظر می‌رسد هرچه فاصله بین میزان کارآمدی مربی از دیدگاه مربیان و بازیکنان کمتر شود، بهتر می‌توان بر تأثیرگذاری تلاش‌های مربیان برای بهبود انسجام تیمی امیدوارتر

- 
1. Cohort correlation forecasting
  2. Character building efficacy

بود. با وجود اینکه تحقیقات پیشین ارتباط بین کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی را مطالعه نکرده‌اند، شواهد موجود پیشنهاد می‌کنند متغیرهای مربیگری منبع تأثیرگذار مهمی برای انسجام گروهی به شمار می‌آید؛ به عنوان مثال ریموند<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) رابطه بین موفقیت تیمی و انسجام گروهی بازیکنان هاکی را بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد تیم‌های موفق، در مقایسه با تیم‌های ناموفق انسجام بیشتری دارند. هایتور<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) رابطه بین رفتارهای رهبری مربیگری و انسجام گروهی را در زنان تیم‌های شرکت‌کننده در رویدادهای ورزشی مطالعه کرد. نتایج این پژوهش نشان داد بین چهار مولفه انسجام گروهی و پنج مولفه رفتارهای رهبری مربی رابطه معنی‌داری وجود دارد. مرادی (۱۳۸۳) با بررسی ارتباط بین سبک رهبری مربیان و انسجام گروهی بازیکنان تیم‌های لیگ برتر بسکتبال ایران به این نتیجه رسید که بین سبک‌های رهبری و انسجام گروهی تیم‌های موفق و ناموفق تفاوت معنی‌داری وجود دارد. از طرف دیگر، وی ارتباط معنی‌داری بین انسجام گروهی و درصد پیروزی یک تیم را در طول فصل مسابقات گزارش کرد.

روناین<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در بررسی تأثیر رفتارهای مربی بر انسجام تیمی مشخص کرد ارتباط معنی‌دار مثبتی بین ادراک ورزشکاران از انسجام تیمی و کارایی وجود دارد.

رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۶) نشان دادند انسجام گروهی با سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، دموکراسی، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت رابطه مثبت و معنی‌دار و با سبک رهبری آمرانه رابطه منفی و معنی‌دار دارد. نظریان مادوانی (۱۳۸۸) با بررسی تأثیر رفتارهای مربیگری مربیان بر کارآمدی مربیگری و پویایی تیمی تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال کشور نشان داد رفتارهای مربیگری مربیان بر کارآمدی مربیگری تأثیر دارد و کارآمدی مربیگری به نوبه خود بر کارآمدی پویایی تیمی (انسجام تیمی) تأثیر می‌گذارد. رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق دیگری نشان دادند سبک رهبری و رفتار مربیان از عوامل مهم و اثرگذار بر انسجام گروهی است.

چن (۲۰۰۷) نشان داد بین کارآمدی رهبری مربیان و انسجام تیمی و همچنین انگیزه پیشرفت بازیکنان رابطه علی معنی‌داری وجود دارد (۲۵). همچنین هایتور<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) نشان داد بین پنج مولفه رفتارهای رهبری<sup>۵</sup> و چهار مولفه انسجام گروهی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از سوی

- 
1. Raymond
  2. Hightower
  3. Ronayn
  4. Hightower
  5. Leader behavior

دیگر، محققان ارتباط کارآمدی مربیگری را با برخی متغیرهای تیمی گزارش کرده‌اند که نشانگر توان بالقوه کارآمدی مربی بر متغیرهای تیمی است؛ به‌عنوان مثال میرز و همکاران (۲۰۰۵) دریافتند کارآمدی کلی مربی رضایت تیمی و درصد برد را برای تیم‌های مردان پیش‌بینی می‌کند. همچنین آنان نشان دادند کارآمدی انگیزشی با رضایت تیمی در تیم‌های زنان با مربیان زن ارتباط مثبت دارد. در تحقیق دیگری تونسیگ و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند ابعاد کارآمدی مربی (کارآمدی انگیزشی و شخصیت‌دهی) به‌طور معنی‌داری کارآمدی تیمی را پیش‌بینی می‌کنند. سالیوان و همکاران در تحقیقی در مورد کارآمدی مربی به‌عنوان پیش‌بینی -کننده سبک رهبری در ورزشکاران دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که کارآمدی انگیزشی و تکنیکی پیش‌بینی‌کننده‌های قدرتمندی برای کارآمدی مربیان هستند. به‌طور کلی، با توجه به نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌ها، چنین به نظر می‌رسد که کارآمدی مربیگری از عوامل مهم و اثرگذار بر انسجام تیمی است. همچنین، کارآمدی انگیزشی، تکنیک‌سازی و استراتژی بازی به مقدار زیادی با انسجام گروهی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد و تنها بین ابعاد کارآمدی شخصیت‌سازی و جاذبه گروهی فرد - اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود ندارد ( $P > 0/162$ ). با توجه به ضریب همبستگی زیاد و مثبت بین کارآمدی انگیزشی، تکنیک‌سازی و استراتژی بازی با انسجام گروهی، مدیران تیم‌ها می‌توانند در انتخاب مربیان تیم‌های ملی و باشگاهی عوامل فوق را در انتخاب مربیان تیم‌ها در نظر بگیرند. ضمن اینکه مربیان با تقویت ابعاد کارآمدی در میان خود، تیم‌ها و بازیکنان را برای پیشبرد اهداف تیمی تقویت کنند. یافته‌های تحقیقات فوق در تلفیق با یافته‌های این تحقیق بر توان تأثیرگذاری کارآمدی مربیگری بر انسجام و موفقیت تیمی اشاره دارد. گفتنی است که این احتمال نیز وجود دارد که ادراک ورزشکاران از کارآمدی مربیان و انسجام گروهی را عامل سومی به نام عملکرد تیمی تعدیل کند. در پایان، پیشنهاد می‌شود تحقیقات مشابه دیگری روی تیم‌ها و رده‌های سنی مختلف نیز انجام شود تا نتایج تحقیق با قدرت بیشتری تعمیم داده شود.

## منابع:

۱. وودز، باربارا (۱۳۸۶). روان‌شناسی ورزشی. مترجم: فتح اله مسیبی. تهران: انتشارات بامداد کتاب، صفحه .
۲. افضل پور، محمد اسماعیل؛ رضا قراخانلو؛ و احمد خداداد، ۱۳۸۳، "ارزشیابی نقش مربیان خارجی در موفقیت تیم‌های ملی و باشگاهی فوتبال ایران" نشریه المپیک، (۲۷): ۵۱-۷۱.

3. Crace, R. K. & Hardy, C. J. (1997). Individual values in the team building process. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 41-60.
4. Myers, N. D., Vargas- Tonsing, T. M., Feltz, D. L. (2005) Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport & Exercise*, 6, 129° 143.
5. Candan, K. A. (2007). Leadership and group cohesion: The impact of coach participation on the effectiveness of a team building intervention. Unpublished doctoral dissertation, Fairleigh Dickinson University.
6. Bloom, G. A. & Stevens, D. E. (2002). Team-building mental skills training program with an intercollegiate equestrian team. *Athletic Insight*, 4(1), 202-218.
7. Bloom, G. A., Stevens, D. E., & Wickwire, T. L. (2003). Expert coaches' perceptions of team building. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 129-143.
8. Carron, A. V. & Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sports Psychology*, 3, 123-129.
9. Carron, A. V., Spink, K. S., & Prapavessis, H. (1997). Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect intervention. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 61-72.
10. Stevens, D. E. (2003). The relation between group cohesiveness and performance: integration. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.
11. Raymond, M. R. (1995). The relationship between team success and within-group differences in group cohesion. Unpublished master thesis, McGill University, Montreal, Canada. Review, 84, 191° 215. *Research on sport psychology* (pp. 647-671). New York: Macmillan.
12. Orlick, T. (1990). In pursuit of excellence (2nd Ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
13. Gould, D., Guinan, D. Greenleaf, C., Medbery, R., & Peterson (1999). Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams. *The Sport Psychologists*, 13, 371-394.
14. Voight, M. & Callaghan, J. (2001). A team building intervention program: Application and evaluation with two university soccer teams. *Journal of Sport Behavior*, 24, 420-431.
15. Chen, M. H. (2007). 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.
16. Heuzé, J. P., Bosselut, G., & Thomas, J. P. (2007). Should the Coaches of Elite

- Female Handball Teams Focus on Collective Efficacy or Group Cohesion? The Sport Psychologist, 21, 383-399.
17. Vargas-Tonsing, T. M., Warner, A. L., & Feltz, D. L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. Journal of sport behavior, 26, 4, 396-409.
18. Maleté, L., & Feltz, D. L. (2000). The Effect of a Coaching Education Program on Coaching Efficacy. The Sport Psychologist Journal, 14(4), 207-215.
19. Hightower, J. V. (2000). Coaching leadership behavior and team cohesion in women's intercollegiate athletic teams. Unpublished doctoral dissertation, University of Houston.
20. Robinson, T. T. & Carron, A. V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive Sport. Journal of Sport Psychology, 4, 364-378.
21. Mayer, B. B. (1996). The ropes and challenges course: A quasi-experimental examination. Perceptual and Motor Skills, 90, 1249-1257.
۲۲. مرادی، محمدرضا، (۱۳۸۳). "بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری مربیان و انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور"، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
23. Ronayne, Lindsay Seana, (2004), Effects of Coaching Behaviors on Team Dynamics: How Coaching Behaviors, Influence Team Cohesion and Collective Efficacy over the Course of a Season, Master of Science in Sport Studies, Physical Education, health, and Sport Studies, Miami University.
۲۴. رحیم رضانی نژاد؛ میثاق حسینی کشتان؛ محمد احسانی، ۱۳۸۶، "رابطه سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران". نشریه المپیک (۲۹): ۵۷-۶۸.
۲۵. نظریان مادوانی (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر رفتارهای مربیگری مربیان بر کارآمدی مربیگری و پویایی تیمی تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران
۲۶. رحیم رضانی نژاد؛ میثاق حسینی کشتان؛ نوشین به ناز؛ فاطمه محدث ۱۳۸۹، "رابطه سبک‌های مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم‌های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه‌های آزاد اسلامی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۶، (۲۹-۴۶).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



پرویشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی