



شماره ۳ دوره ۲ پاییز ۱۴۰۱

فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج

طراحی مدل تواضع مربی، تسهیم دانش و تنوع گروهی با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران

ساناز رویتوندا^۱، زهرا حاجی انزهایی^{۲*}، زینت نیک آیین^۲

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

ایمیل ن پسنده مسئول: sara_haji1982@yahoo.com

تاریخ ارسال: ۱۴۰۱/۰۶/۳۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۱

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر آزمون مدل ارتباطی تواضع مربی، تسهیم دانش و تنوع گروهی با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران بود. تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق را تمام بازیکنان و مربیان ۹ تیم لیگ برتر والیبال بانوان تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری به صورت تمام شمار در نظر گرفته شد (۱۲۶ نفر). از پرسشنامه تواضع مربی، خلاقیت بازیکنان، تسهیم دانش، برونگرایی و پرسشنامه گشودگی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تاییدی و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. هم‌چنین در این پژوهش از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ و نرم افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تواضع مربی با تسهیم دانش در بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران رابطه معناداری وجود ندارد. در حالی که بین تواضع مربی با خلاقیت بازیکنان رابطه منفی معناداری مشاهده شد. علاوه بر این، بین تسهیم دانش با خلاقیت بازیکنان رابطه مثبت معناداری به دست آمد. تسهیم دانش در ارتباط بین تواضع مربی با خلاقیت بازیکنان نقش میانجی ندارد. هم‌چنین، گشودگی در ارتباط بین تواضع مربی با تسهیم دانش بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران نقش تعدیل‌گر معناداری داشت در حالی که نقش تعدیل‌گر برونگرایی در ارتباط بین تواضع مربی با تسهیم دانش بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران معنادار نبود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود کمیته مربیان فدراسیون والیبال دوره‌های آموزشی جهت آشنایی مربیان با سبک‌های مربیگری برگزار نماید.

واژه‌های کلیدی: تواضع مربی، تسهیم دانش، تنوع گروهی، خلاقیت بازیکنان

مقدمه

مربیگری^۱ به عنوان شغلی پر استرس شناخته می‌شود که با بسیاری از درخواست‌ها و توقعات و فشارهای منحصر به فردی همراه است. مربیان باید با انتظارات داخلی و خارجی مقابله کنند و ورزشکاران خود را مدیریت کنند (Ong & Zhao, 2019). از این‌رو، مربیان مهم‌ترین رکن تیم‌های ورزشی محسوب می‌شوند که پتانسیل بالایی در ایجاد رفتار ورزشکاران دارند (Boardley, 2018). یکی از این رفتارها، تواضع^۲ است. تواضع، به عنوان عاملی کلیدی در پیشرفت ورزشکاران شناخته می‌شود (Boardley, 2018). اجتماعی به صورت تمایل به شناخت صحیح خود، تقدیر و قدردانی از مساعدت‌ها و کمک‌های دیگران و داشتن آغوش باز برای ایده‌های جدید و بازخوردها از سوی دیگران نمایان می‌شود (Owens, Johnson & Mitchell, 2013). مربیان به عنوان رهبران تیم‌های ورزشی، می‌توانند جهت‌گیری تیم را برای تمرکز بر پیشرفت، بهبود و موفقیت مستمر شکل دهند (Owens & Hekman, 2016).

از طرفی، دانش منابع انسانی (در تیم‌های ورزشی ورزشکاران) شامل شایستگی‌ها، مهارت‌ها، استعدادها، افکار، خلاقیت و نوآوری-های آن‌ها است. بنابراین، دانش و تسهیم آن در بین منابع انسانی می‌تواند به عنوان یکی از نیروهای محرک اساسی برای موفقیت سازمان یا تیم ورزشی محسوب شود. هر سازمانی گنجینه‌ای عظیم از دانش است که این سرمایه ارزشمند سازمانی می‌تواند منجر به گسترش خلاقیت و نوآوری در سازمان شود (Majlesi Ardehjeni et al., 2018). در حوزه ورزش نیز خلاقیت یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های عملکرد محسوب می‌شود (Memmert, 2015a). در بسیاری از ورزش‌ها، پرورش خلاقیت ورزشکاران به عنوان نقطه اوج مربیگری شناخته می‌شود (Rasmussen & Østergaard, 2017).

ورزش‌های تیمی، دارای تنوع در عملکردهای فنی و تاکتیکی هستند که تماشاگران را مجذوب خود می‌کنند (Leso, Dias, Ferreira, Gama & Couceiro, 2017). بازی در ورزش تیمی به معنای این نیست که بازیکنان باید از ابتکارات فردی خود انصراف دهند، اما هر بازیکن باید آزادی و مسئولیت خود را در مدل بازی تیمی داشته باشد که امکان توسعه و نمایش راه حل‌های خلاقانه فنی و تاکتیکی خود را فراهم می‌کند (Santos, Memmert, Sampaio & Leite, 2016). موقعیت‌های موجود در بازی‌های تیمی تویی، فرصت‌های بی شماری را برای بازیکنان برای بیان رفتار خلاق فراهم می‌کند (Memmert, 2007). بازیکنان باید تصمیمات خلاقانه‌ای را برای رفع محدودیت‌های ناشی از اقدامات بازیکنان حریف اتخاذ کنند (Leso et al., 2017). با وارد کردن اقدامات غیرقابل پیش بینی به بازی و ایجاد اختلال در ذهن بازیکنان حریف، بازیکنان خلاق می‌توانند تفاوت ایجاد کنند (Memmert, 2015b). خلاقیت^۳ به توانایی در توسعه ایده‌ها یا راه حل‌های جدید و مفید برای تمرین اشاره دارد (Nayak, Agarwal & Amabile, 2011). خلاقیت به تصمیماتی متفاوت، نادر و انعطاف پذیر اطلاق می‌شود که از آنچه معمولاً بازیکن در زمینه عملکرد ورزشی انجام می‌دهد فراتر می‌رود (Furley & Memmert, 2015). به نظر می‌رسد خلاقیت درک و رمزگشایی رفتارهای مربوطه را در موقعیت‌های مختلف ناشی از بازی تسهیل می‌کند (Memmert, 2015a). علاوه بر این، براساس نظر هاترمن^۴ و همکاران (۲۰۱۹) شرایط پیچیده بازی در ورزش تیمی به عنوان یک حوزه تحقیقاتی مناسب برای تفکیک تصمیم‌گیری خلاقانه در بین بازیکنان نخبه و همچنین بازیکنان آماتور محسوب می‌شود. خلاقیت نه تنها در بازیکنان حرفه‌ای بلکه در بازیکنان غیرحرفه‌ای نیز نقش مهمی در تصمیم‌گیری در بازی ایفا می‌کند (Hüttermann, Memmert & Nerb, 2019). علاوه بر این، یک بازیکن بدون اینکه یک بازیکن خلاق باشد، می‌تواند در یک ورزش تیمی خاص تجربه و دانش زیادی را کسب کند (Memmert, 2015a). بازیکنان خلاق نه تنها از آنجا که کیفیت فنی خوبی دارند بلکه از آنجا که می‌توانند با توجه به غیرقابل پیش بینی بودن رفتار خلاقانه خود، بازیکنان حریف را از تعادل خارج کنند، می‌توانند مزایایی برای تیم خود داشته باشند (Furley & Memmert, 2015).

¹ Coaching

² Humility

³ Creativity

⁴ Hüttermann

رهبری^۱ به عنوان یک عامل موقعیتی مهم شناخته شده است که می‌تواند خلاقیت اعضا را شکل دهد (Wang, Zhang & Forghani, 2021; Yeganeh, Ghoshebelagh & Ozrudi, 2014; Jia, 2017). با وجود این که متخصصان حوزه رهبری، در دهه گذشته به طور فزاینده‌ای بر اهمیت تواضع رهبر^۲ و سبک رهبری (Forghani, 2022; Ozrudi & Yaghobi, 2015; Ozrudi, Raeispour & Raeispour, 2022) در جوامع غیر غربی متمرکز شده‌اند، تحقیقات اندکی تأثیر رهبری متواضعانه^۳ بر پیامدهای مهم در پیروان مانند خلاقیت بررسی کرده است (Ou, Tsui, Kinicki, 2014; Waldman, Xiao, & Song, 2014). از آنجا که ویژگی‌های متواضعانه رهبر، با خودآگاهی و سایر جهت‌گیری‌ها هماهنگ است (Oc, 2018) تواضع رهبر احتمالاً بر واکنش‌های نگرشی و رفتاری افراد تأثیر می‌گذارد (Truong, Hallinger, Sanga, 2017). علاوه بر این، بازیکنان برای بهبود خلاقیت خود باید مشکلات و نقاط ضعف‌شان خود را قبول کنند، تمایل و علاقمندی-شان را نسبت به درون‌داده‌های مربی، همبازیان و حتی کارشناسان ورزشی نشان دهند و از آنها بیاموزند. مرئوسان متواضع می‌توانند رفتارهای خلاقانه بازیکن را با تشویق مستقیم آنها نسبت به حضور در مقابل دیدگاه‌های واگرا و تولید راه‌حل‌های جدید و همچنین با الگوبرداری غیرمستقیم رفتارهای مطلوب شکل دهند (Rego, Cunha & Simpson, 2018).

چن و همکاران (۲۰۱۸) رهبری متواضعانه را ایجاد ارتباط نزدیک و صمیمی، خودآگاهی دقیق، تمجید از نقاط قوت و نقش موثر دیگران و تمایل به دریافت بازخورد و بکارگیری الگوهای جدید تعریف کرد (Chen, Liu, Zhang & Qian, 2018). به عنوان یک سبک رهبری از پایین به بالا، تواضع رهبر نشانگر تمایز از سایر رویکردهای رهبری مانند رهبری خدمتگزار، رهبری تحول‌گرا و رهبری مشارکتی است (Owens & Hekman, 2012). دانش^۴ به عنوان اطلاعات پردازش شده توسط افراد که شامل حقایق، تخصص، ایده‌ها و قضاوت‌های مربوط به عملکرد فردی و گروهی است، تعریف شده است (Wang et al., 2017). ما و چن^۵ (۲۰۱۴) تسهیم دانش را "انتقال دانش از یک منبع به گونه‌ای دانستند که توسط گیرنده آموخته و به کار گرفته شود" (Ma & Chen, 2014). تسهیم دانش زمانی صورت می‌گیرد که فرد قصد انتشار، ارتباط و به دست آوردن دانش را داشته باشد (Chen et al., 2018).

از آنجا که رهبران متواضع دارای خودآگاهی سالم هستند، آنها به مشکلات درونی گروه توجه می‌کنند، و به عنوان یک الگوی ایفای نقش می‌کنند و همچنین اعضای خود را راهنمایی می‌کنند تا به طرز فعالانه به دنبال محدودیت‌ها باشند و به طور فعال مبادله اطلاعات را برای برانگیختن بینش‌های جدید انجام دهند (Owens & Hekman, 2016). رهبران متواضع به عنوان یک الگوی ایفای نقش می‌کنند و اعضا را کسب دانش، درون‌داده‌ها و پشتیبانی از همکاران خود تشویق می‌کنند (Rego et al., 2018). و همچنین بازخوردی را برای آنها فراهم می‌کنند. رهبران متواضع همچنین رضایت خود را از نقاط قوت و مشارکت اعضا نشان می‌دهند (Owens & Hekman, 2016). از آنجا که اعضای تیم درک می‌کنند که ورودی‌های آنها ارزشمند است، آنها تمایل به استفاده از فرصت برای به اشتراک گذاشتن دانش خود را نشان می‌دهند (Detert & Burris, 2007). با توجه به دیدگاه یادگیری اجتماعی^۶ بندورا^۷ (۲۰۱۶)، ممکن است بازیکنان با مشاهده رعایت الگوی تدریس رهبران متواضع (Owens et al., 2013) چنین رفتارهای مربی را تقلید کرده و در طول تعامل با همبازی‌های خود، رفتارهای تسهیم دانش را توسعه دهند. مرئوسان متواضع از طریق مدل سازی نقش ارزش‌های اخلاقی، ارزش‌های مبتنی بر دیگران و همدلی (Bhattacharya, 2017; Chatterjee & Basu, 2017)، ممکن است بازیکنان را قادر سازند که برای غلبه بر منافع شخصی خود، دانش و مهارت‌های خود را برای هدف جمعی تیم‌شان به اشتراک بگذارند. علاوه بر این، با چنین ارزش‌هایی، مرئوسان متواضع از یادگیری یا تسهیم دانش در میان اعضا حمایت می‌کنند.

¹ Leadership

² leader humility

³ Humble leadership

⁴ Knowledge

⁵ Ma & Chan

⁶ Social learning perspective

⁷ Bandura's

از سوی دیگر، یکی دیگر از عوامل موثر بر خلاقیت بازیکنان، تنوع گروهی^۱ بوده است که به عنوان میزان ناهمگن بودن اعضای یک گروه کاری (Jackson, 1992). از نظر خصوصیات فردی سطحی و عمیق (Manoharan & Singal, 2017) تعریف شده است. تنوع سطحی شامل ویژگی‌های قابل مشاهده‌ای همچون سن، جنس، قومیت، نژاد و توانایی‌های جسمی و روحی است (Gau, Duong & Kim, 2022). تنوع در سطح عمیق به ابعادی اشاره می‌کند که اساساً هویت ما را تغییر نمی‌دهند که شامل آموزش، دین، شخصیت، ارزش‌ها، سبک یادگیری و وضعیت آنها باشد (Podsiadlowski, Gröschke, Kogler, Springer & Van Der Zee, 2013). در محیط‌های کار پیچیده‌ای مانند ورزش‌های تیمی، ممکن است توانایی اعضا در توسعه راه‌حل‌های خلاقانه و نوآورانه از طریق همپوشانی دیدگاه‌های متنوع صفات و تجربیات مختلف ارتقا یابد (Ben Nér, Licht & Park, 2017). یکی از این ویژگی‌هایی ایجاد کننده تنوع در گروه‌های ورزشی، برون‌گرایی است. عامل برون‌گرایی، سطح راحتی شخص در ارتباطات را توصیف می‌کند. برون‌گرایی در ارتباطاتی که در آن شخص احساس آرامش می‌کند، اشاره دارد. نمره بالا در برون‌گرایی با برقراری ارتباطات زیاد و احساس لذت از آن شخص می‌شود و نمره پایین در این عامل بیانگر درون‌گرایی است. افراد درون‌گرا بیشتر به استقلال، خوددار بودن و یکنواخت بودن گرایش دارند و نسبت به اکثر افراد، از تنها بودن احساس راحتی می‌کنند (Costa & McCrae, 1992). عامل گشودگی نیز بیانگر علایق و نگرش‌های افراد نسبت به محرک‌های محیطی است و مبین استقلال طلبی، کنجکاوی، آرمان‌گرایی، گرایش به نوآوری‌هاست. نمره بالا در این مقیاس نشان دهنده ی کاوشگری به جستجوگری، کنجکاوی زیاد است و نمره پایین در این مقیاس بیانگر این واقعیت است که شخص تمایل دارد وضعیت موجود را حفظ کند و از شرکت در جاهای ناآشنا و غریب اجتناب می‌ورزد (Costa & McCrae, 1992). در این راستا، توان^۲ (۲۰۲۰) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی و گشودگی تأثیر تواضع مربی بر تسهیم دانش به طور معناداری تعدیل می‌سازند.

با توجه به این که در لیگ برتر والیبالی ایران مربیان با سبک‌های مختلف فعالیت می‌کنند و رشته ورزشی والیبالی در برخی از پست‌ها به شدت نیازمند خلاقیت بازیکنان است، به نظر می‌رسد نوع رهبری آن‌ها در فرآیند مربیگری می‌تواند نقش بسیار برجسته‌ای در بهبود خلاقیت بازیکنان ایجاد کند. از سوی دیگر به نظر می‌رسد تفاوت‌های فردی بازیکنان به ویژه در حوزه شخصیتی می‌تواند بر برداشت آن‌ها از رفتارهای مربی موثر باشد و الگوبرداری آن‌ها از رفتارهای مربی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، به نظر می‌رسد مدل آزمون شده توسط توان (۲۰۲۰) به دلیل برخی تفاوت‌های فرهنگی و شخصیتی بین ورزشکاران ایرانی با اسیر کشورها می‌تواند یافته‌های متناقضی را ایجاد کند (Tuan, 2020) و از طرف دیگر به توسعه ابزارهای این متغیرها و همچنین توسعه مدلی جدید در بین ورزشکاران و مربیان والیبالی در ایران منجر شود، از این‌رو محقق با در نظر گرفتن مطالب بیان شده در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا مدل ارتباطی تواضع مربی، تسهیم دانش و تنوع گروهی با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبالی ایران از برآزش کافی برخوردار است؟

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری و از لحاظ هدف نیز کاربردی بود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و از طریق پرسشنامه گردآوری شد. جامعه آماری این تحقیق را تمام بازیکنان و مربیان لیگ برتر والیبالی بانوان تشکیل داد که تعداد تیم‌های لیگ برتر والیبالی بانوان ۹ تیم می‌باشد. براساس آمار استخراج شده از سازمان لیگ فدراسیون والیبالی تعداد بازیکنان شاغل در تیم‌های والیبالی بانوان ۱۲۶ نفر است که روش نمونه‌گیری به دلیل محدود بودن تعداد بازیکنان، به صورت تمام شمار و برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. پس از گردآوری پرسشنامه تعداد ۱۶ پرسشنامه به صورت مخدوش و ناقص بودند که از فرآیند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شدند و در مجموع تعداد ۱۱۰ پرسشنامه قابل استفاده بود.

پرسشنامه تواضع مربی: این پرسشنامه شامل ۹ گویه است که توسط اونز و هکمن (۲۰۱۶) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. روایی سازه این پرسشنامه

¹ Group diversity

² Tuan

از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط توان (۲۰۲۰) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شدو هم‌چنین، روایی واگرا و همگرا پرسشنامه نیز از طریق شاخص AVE بررسی و بالای ۰/۴ گزارش شد. هم‌چنین، در پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد که سوالات ۲، ۴، ۵، ۶ دارای بار عاملی کمتر هستند بنابراین از سوالات پرسشنامه حذف شدند. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم با ۵ سوال نشان داد که تمامی شاخص‌های مربوط به پرسشنامه تواضع مربی دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ می‌باشند بنابراین از روایی مطلوبی برخوردار هستند (هم‌چنین، پایایی پرسشنامه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۸۰ شد).

پرسشنامه خلاقیت بازیکنان: این پرسشنامه شامل ۱۳ گویه است که توسط ژو و گئورگه^۱ (۲۰۰۱) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط توان (۲۰۲۰) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شدو هم‌چنین، روایی واگرا و همگرا پرسشنامه نیز از طریق شاخص AVE بررسی و بالای ۰/۴ گزارش شد. هم‌چنین، در پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد سوالات دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۴ هستند بنابراین از روایی مطلوبی برخوردار هستند ($\alpha=0/87$).

پرسشنامه تسهیم دانش: این پرسشنامه شامل ۷ گویه است که توسط وان دن هوف و دلیاو وان ون^۲ (۲۰۰۴) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ داد. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط توان (۲۰۲۰) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شدو هم‌چنین، روایی واگرا و همگرا پرسشنامه نیز از طریق شاخص AVE بررسی و بالای ۰/۴ گزارش شد. هم‌چنین، در پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد سوالات ۴ و ۵ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ هستند و از سوالات پرسشنامه حذف شدند. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم با ۵ سوال نشان داد که تمام سوالات بارهای عاملی مطلوبی دارند و بنابراین از روایی مطلوبی برخوردار هستند ($\alpha=0/76$).

پرسشنامه برونگرایی: این پرسشنامه شامل ۴ گویه است که توسط دونالان و همکاران (۲۰۰۶) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ داد. سوالات ۲ و ۴ این پرسشنامه به صورت معکوس از ۵ (کاملاً مخالفم) تا ۱ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط توان (۲۰۲۰) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شدو هم‌چنین، روایی واگرا و همگرا پرسشنامه نیز از طریق شاخص AVE بررسی و بالای ۰/۴ گزارش شد. هم‌چنین، در پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد سوالات ۲ و ۳ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ هستند و از سوالات پرسشنامه حذف شدند. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم با ۲ سوال نشان داد که سوالات بارهای عاملی مطلوبی دارند و بنابراین از روایی مطلوبی برخوردار هستند ($\alpha=0/74$).

پرسشنامه گشودگی: این پرسشنامه شامل ۵ گویه است که توسط سوتو و همکاران (۲۰۰۹) طراحی شده است و شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ داد. سوال ۴ این پرسشنامه به صورت معکوس از ۵ (کاملاً مخالفم) تا ۱ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی توسط توان (۲۰۲۰) بررسی و تمامی بارهای عاملی بالای ۰/۴ گزارش و شاخص‌های برازش آن مطلوب گزارش شدو هم‌چنین، روایی واگرا و همگرا پرسشنامه نیز از طریق شاخص AVE بررسی و بالای ۰/۴ گزارش شد. هم‌چنین، در پژوهش برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول نشان داد سوال ۱ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴ هستند و از سوالات پرسشنامه حذف شدند. نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم با ۴ سوال نشان داد که سوالات بارهای عاملی مطلوبی دارند و بنابراین از روایی مطلوبی برخوردار هستند ($\alpha=0/74$). برای آزمون مدل و فرضیه‌های تحقیق از مدلسازی

¹ Zhou & George

² Van den Hooff & de Leeuw van Weenen

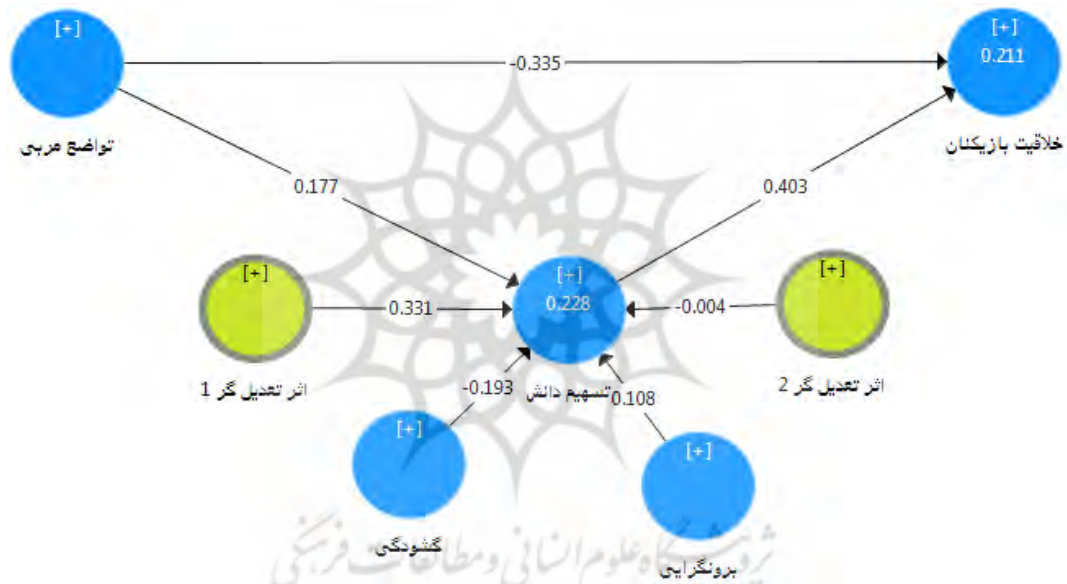
رویتوند و همکاران: طراحی مدل تواضع مربی، تسهیم دانش و تنوع گروهی با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران
معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. هم چنین در این پژوهش از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ و نرم افزار Smart PIs نسخه ۳ نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

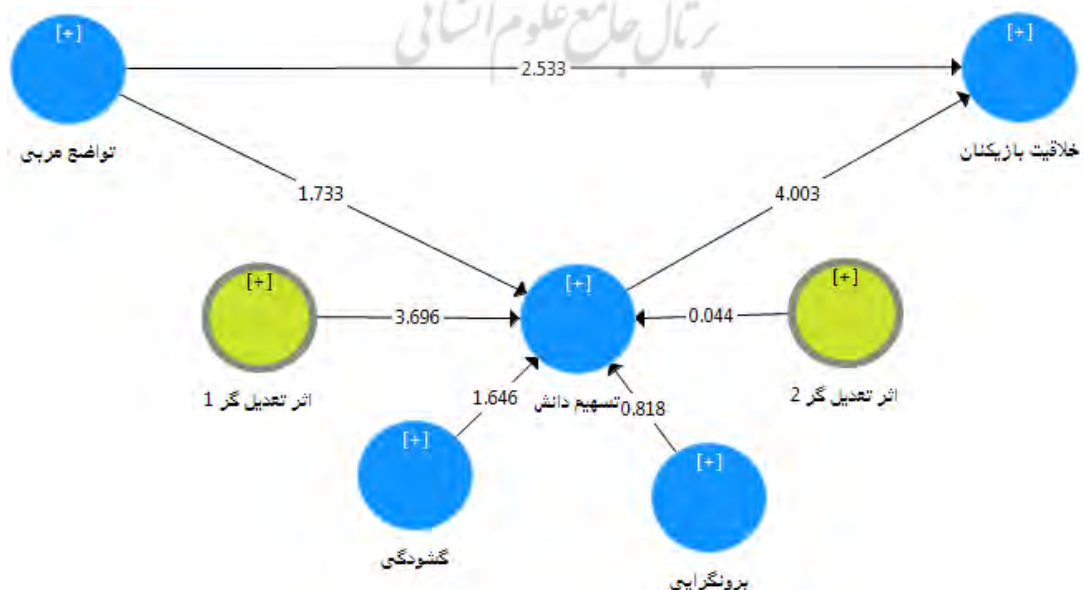
از لحاظ وضعیت سنی، بیشترین فراوانی به تعداد ۴۴ نفر به دامنه سنی ۲۱ تا ۲۵ سال (حدود ۴۰ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۳ نفر به دامنه سنی ۲۰ سال و کمتر (حدود ۳ درصد) تعلق داشت. از لحاظ وضعیت تاهل، از بین افراد نمونه تعداد ۵ نفر متاهل (حدود ۴ درصد) و تعداد ۱۰۵ نفر مجرد (حدود ۹۵ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت تحصیلی، بیشترین فراوانی به تعداد ۲۶ نفر کارشناسی (حدود ۲۴ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۱ نفر سیکل (حدود ۱ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت سابقه ورزشی، بیشترین فراوانی به تعداد ۳۸ نفر ۶ تا ۱۰ سال (حدود ۳۵ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۶ نفر بالای ۱۵ سال (حدود ۵ درصد) بودند.

آزمون برازش مدل ساختاری

به منظور بررسی فرضیه‌ها ابتدا مدل ساختاری تحقیق آزمون می‌شود و شاخص‌های برازش مدل به منظور شناسایی میزان کیفیت مدل ساختاری گزارش می‌شود.



شکل (۱): مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل (۲): مدل برآورد آماره تی

جدول (۱): معیار ضریب تعیین

متغیر	R ²
برونگرایی	-
تسهیم دانش	۰/۲۲۸
تواضع مربی	-
خلاقیت بازیکنان	۰/۲۱۱

بر اساس نتایج جدول (۱) مقدار شاخص ضریب تعیین به دست آمده ۰/۲۱۱ و ۰/۲۲۸ می‌باشد که ملاک پذیرش ۰/۱۹ و ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی می‌باشد. با توجه به ضرایب تعیین به دست آمده مشاهده می‌شود این معیار از برازش مطلوبی برخوردار هست.

جدول (۲): معیار ضریب اثر

متغیرها	برونگرایی	تسهیم دانش	تواضع مربی	خلاقیت بازیکنان	گشودگی	Q ²
برونگرایی	-	۰/۰۱۳	-	-	-	۰/۲۱۰
تسهیم دانش	-	-	-	۰/۱۹۴	-	۰/۲۷۳
تواضع مربی	-	۰/۰۳۴	-	-	۰/۱۳۴	۰/۳۳۰
خلاقیت بازیکنان	-	-	-	-	-	۰/۲۵۴
گشودگی	-	۰/۰۴۶	-	-	-	۰/۳۳۱

بر اساس نتایج جدول (۲) مقدار شاخص اندازه اثر به دست آمده ۰/۱۹۴ و ۰/۱۳۴ می‌باشد که ملاک پذیرش ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب بیانگر اندازه اثر کوچک، متوسط و زیاد هر سازه بر سازه دیگری است. با توجه به اندازه اثر به دست آمده مشاهده می‌شود اندازه اثر از وضعیت متوسطی برخوردار هست. تناسب پیش بین که توسط استون و گیسر (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تاثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. با توجه به نتایج جدول (۳) می‌توان گفت که این معیار در تمام متغیرها از میزان مطلوبی برخوردار است.

- معیار نیکویی برازش

هم‌چنین برای بررسی برازش مدل از شاخص GOF استفاده می‌شود. برای بدست آوردن برازش مدل در ابتدا باید مقدار اشتراکی متغیر وابسته (خلاقیت بازیکنان) را (۰/۴۰۶) و سپس مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته (خلاقیت بازیکنان) (۰/۱۹۶) را در نظر گرفت و سپس این مقادیر را در فرمول زیر گذاشت.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R\text{square}}$$

$$GOF = \sqrt{0.406 \times 0.196} =$$

$$GOF = \sqrt{0.079}$$

$$GOF = 0.282$$

در نتیجه مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۲۸۲ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از برازش کلی مطلوب می‌باشد.

- شاخص برازش مدل

به منظور برازش مدل تحقیق در نرم افزار PLS نسخه ۳، معیارهای جدیدی برای بررسی برازش مدل ارائه شده است. شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد جدیدترین شاخصی است که در نسخه ۳ نرم افزار PLS استفاده می شود و براساس نظر هنسلر و همکاران (۲۰۱۴) مقدار این شاخص کمتر از ۰/۱ یا ۰/۰۸ مناسب قلمداد می شود و مدل از برازش مطلوبی برخوردار است. بنابراین، با توجه به نتایج جدول (۳) می توان گفت که مدل تحقیق از برازش مطلوبی برخوردار است. سایر شاخص های برازش مدل نیز محاسبه شده اند.

جدول (۳): خلاصه شاخص های برازش مدل

شاخص ها	مدل برآورد شده
ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده (SRMR)	۰/۰۸۶
d_ULS	۶/۸۸۲
d_G	۱/۵۴۹
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۴۴۸

جدول (۴): وزن های رگرسیون استاندارد شده مدل

متغیرها	بتا	نسبت بحرانی	سطح معناداری
تواضع مربی <--- تسهیم دانش	۰/۱۷۷	۱/۷۳۳	۰/۰۸۴
تواضع مربی <--- خلاقیت بازیکنان	-۰/۳۳۵	۲/۵۳۳	۰/۰۱۲
تسهیم دانش <--- خلاقیت بازیکنان	۰/۴۰۳	۴/۰۰۳	۰/۰۰۱
تواضع مربی <--- تسهیم دانش <--- خلاقیت بازیکنان	۰/۰۷۱	۱/۳۲۷	۰/۱۸۵
گشودگی <--- تواضع مربی <--- تسهیم دانش	۰/۳۳۱	۳/۷۰	۰/۰۰۴
برونگرایی <--- تواضع مربی <--- تسهیم دانش	-۰/۰۰۴	۰/۰۴۴	۰/۹۷۰

نتایج جدول (۴) وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می دهد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۱۷ و نسبت بحرانی ۱/۷۳ برای تسهیم دانش و ، که در بازه $\pm 1/96$ قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا -۱/۹۶ هر پارامتر مدل) و همچنین سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ می توان گفت که بین تواضع مربی با تسهیم دانش در بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران رابطه معناداری وجود ندارد، ولیکن بین تواضع مربی و خلاقیت بازیکنان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به ضریب رگرسیونی -۰/۳۳ و نسبت بحرانی ۲/۵۳ (تواضع مربی) و ضریب رگرسیونی ۰/۴۰ و نسبت بحرانی ۴/۰۰ (تسهیم دانش) برای خلاقیت بازیکنان که خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد و می توان بیان نمود که بین تواضع مربی و تسهیم دانش با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج جدول (۴) نشان داد وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل، با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۰۷ و نسبت بحرانی ۱/۳۲ که در بازه $\pm 1/96$ قرار دارد. همچنین سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ می توان گفت که تسهیم دانش در ارتباط بین تواضع مربی با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران نقش میانجی ندارد. ولیکن، با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۳ و نسبت بحرانی ۳/۷۰ که خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد. همچنین سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می توان گفت که گشودگی در ارتباط بین تواضع مربی با تسهیم دانش بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران نقش تعدیل گر معناداری دارد.

نتایج جدول (۴) بر اساس وزن های رگرسیونی استاندارد شده مدل و با توجه به ضریب رگرسیونی -۰/۰۰۴ و نسبت بحرانی ۰/۰۴ که در بازه $\pm 1/96$ قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا -۱/۹۶ هر پارامتر مدل) و همچنین سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ می توان گفت که برونگرایی در ارتباط بین تواضع مربی با تسهیم دانش بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران نقش تعدیل گر ندارد.

بحث و نتیجه گیری

رهبری متواضعانه ایجاد ارتباط نزدیک و صمیمی، خودآگاهی دقیق، تمجید از نقاط قوت و نقش موثر دیگران و تمایل به دریافت بازخورد و بکارگیری الگوی‌های جدید تعریف شده است (Chen et al., 2018). بر این اساس، تواضع مربیان می‌تواند از طریق ایجاد روابط با بازیکنان و بکارگیری الگوهای جدید بر تسهیم دانش موثر باشد، اما یافته‌های حاصل از این تحقیق در تضاد با تعریف چن و همکاران (۲۰۱۸) می‌باشد. در توجیه این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که احتمالاً وقتی مربیان لیگ برتر والیبال بانوان ایران سبک متواضعانه را برای هدایت تیم‌هایشان بکار می‌گیرند و مشکلات درون تیم را به شدت مورد توجه قرار می‌دهند و تلاش می‌کنند که بازیکنان را راهنمایی کنند و نگرش‌ها و تفکرات جدید را در بازیکنان کنند، احتمالاً این امر از دیدگاه بازیکنان به عنوان یک رویکرد دستوری ادراک می‌شود و در قالب تسهیم دانش شناخته نمی‌شود. علاوه بر این، احتمالاً بازیکنان چنین استدلال می‌کنند موارد و اقداماتی که توسط مربی انجام می‌شود به عنوان ورودی‌های ارزشمند تلقی نمی‌کنند و این امر منجر به عدم تمایل آن‌ها به استفاده از فرصت برای به اشتراک گذاشتن دانش خود می‌شود. از سوی دیگر، با توجه به دیدگاه یادگیری اجتماعی بندورا (۲۰۱۶)، ممکن است بازیکنان با مشاهده و رعایت الگوی تدریس مربیان متواضع (Owens et al., 2013) چنین رفتارهای مربی را تقلید کرده و در طول تعامل با همبازی‌های خود، این رفتارها را توسعه دهند. بر این اساس، وقتی بازیکنان رفتارهای مربی را به عنوان رفتارهایی دستوری تلقی کنند احتمالاً به این دلیل تمایلی به تسهیم این نوع رفتارها ندارند. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، توان (۲۰۲۰) دریافت تواضع مربی بر تسهیم دانش تاثیر مثبت معناداری دارد. نتایج پژوهش هو، اردوگان، جیانگ، بانور و لیو^۱ (۲۰۱۸)، لوو^۲ (۲۰۲۱) و الهوامده^۳ (۲۰۲۲) نشان داد که بین تواضع رهبری با تسهیم اطلاعات تیمی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق توان (۲۰۲۰) و هو و همکاران (۲۰۱۸) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسو می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد چرا که شرکت کنندگان در تحقیق توان (۲۰۲۰) بازیکنان مبتدی فوتبال بوده‌اند و افراد شرکت کننده در تحقیق هو و همکاران (۲۰۱۸) کارکنان شرکت تکنولوژی بودند، در حالی که شرکت کنندگان پژوهش حاضر بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران بوده‌اند، لذا این تفاوت در جامعه آماری از دلایل احتمالی ناهمسو می‌یافته‌های پژوهش حاضر با تحقیقات مذکور می‌تواند باشد.

وانگ و همکاران (۲۰۱۸) ادعا می‌کنند که رهبری به عنوان یک عامل موقعیتی مهم شناخته شده است که می‌تواند خلاقیت اعضا را شکل دهد. از آنجا که ویژگی‌های متواضعانه رهبر، با خودآگاهی و سایر جهت‌گیری‌ها همراه است (Oc, 2018) تواضع رهبر احتمالاً بر واکنش‌های نگرشی و رفتاری افراد تاثیر می‌گذارد (Truong et al., 2017). علاوه بر این، رگو و همکاران (۲۰۱۸) ادعان می‌دارند که بازیکنان برای بهبود خلاقیت خود باید مشکلات و نقاط ضعف‌شان را قبول کنند، تمایل و علاقمندی-شان را نسبت به درون‌داده‌های مربی، همبازیان و حتی کارشناسان ورزشی نشان دهند و از آنها بیاموزند. مربیان متواضع می‌توانند رفتارهای خلاقانه بازیکن را با تشویق مستقیم آنها نسبت به حضور در مقابل دیدگاه‌های واگرا و تولید راه حل‌های جدید و همچنین با الگوبرداری غیرمستقیم رفتارهای مطلوب شکل دهند (Rego et al., 2018). بنابراین، در تحقیق حاضر احتمالاً بازیکنان از این رفتارهای تشویقی مربیان ادراکی منفی کسب می‌کنند و احتمالاً در مقابل الگوهای تشویقی واکنشی منفی نشان می‌دهند و بر روال قبلی خود پایبند می‌مانند تا خودشان را به مربیان، بازیکنان و کارشناسان ورزشی اثبات کنند.

همسو با یافته‌های این تحقیق، وانگ، لی و لین (۲۰۲۰) دریافتند تواضع رهبری بر خلاقیت تیمی تاثیر مثبت معناداری دارد. نتایج حاصل از تحقیق توان (۲۰۲۰)، هو و همکاران (۲۰۱۸)، گونچالوز و براندائو^۴ (۲۰۱۷) نشان داد که تواضع مربی بر خلاقیت بازیکنان و خلاقیت تیمی تاثیر مثبت معناداری دارد. نتایج اونز و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که تواضع رهبری بر تواضع جمعی تیم و عملکرد تیمی تاثیر مثبت معناداری دارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق وانگ و همکاران (۲۰۲۰)، توان (۲۰۲۰)، هو و همکاران (۲۰۱۸)، گونچالوز و و براندائو (۲۰۱۷) و اونز و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. مجلسی‌ارده‌جانی و همکاران (۱۳۹۸) ادعان می‌دارند که دانش منابع انسانی (در تیم‌های ورزشی ورزشکاران) شامل شایستگی‌ها، مهارت‌ها، استعدادها،

¹ Hu, Erdogan, Jiang, Bauer & Liu

² Luu

³ Al Hawamdeh

⁴ Gonçalves & Brandão

افکار، خلاقیت و نوآوری‌های آن‌ها است. بنابراین، وقتی این دانش سازمانی وقتی توسط یک بازیکن به سایر بازیکنان تیم انتقال یابد و گیرندگان یعنی بازیکنان دیگر آن را درک کرده و یاد بگیرند و در تمرینات و مسابقات آن را بکار گیرند، در واقع تسهیم دانش در بین بازیکنان یک تیم به درستی انجام شده است و این امر می‌تواند منجر به بهبود خلاقیت بازیکنان شود. در واقع چنین به نظر می‌رسد که از دیدگاه بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران وقتی آن‌ها بتوانند از طریق کسب اطلاعات و داده‌ها از عملکردشان در تکنیک‌های مختلف و اجرای تاکتیک‌ها بتوانند در اجرای آن‌ها تصمیمات متفاوت و انعطاف‌پذیر نشان دهند، در واقع میزان خلاقیت آن‌ها و بهبود آن تحت تاثیر تسهیم دانش بوده است.

در این راستا، توان (۲۰۲۰) دریافت تسهیم دانش بر خلاقیت بازیکنان تاثیر مثبت معناداری داشت که با نتایج جهانی پور و رجبی (۱۴۰۰) همسو بود. برخلاف یافته‌های پژوهش حاضر، لی^۱ (۲۰۱۸)، لیاو^۲، چن و هو (۲۰۱۸)، کارگریزی و رشیدی نیا (۱۴۰۱) حسن‌زاده، زارعی و هلالیان (۱۳۹۴) نشان داد که شدت تسهیم دانش بر خلاقیت فردی تاثیر معناداری ندارد. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر توان با نتایج تحقیق با یافته‌های لی و همکاران (۲۰۱۸)، لیاو و همکاران (۲۰۱۸) و حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۴) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد. ما و چن (۲۰۱۴) ادعان می‌دارند که تسهیم دانش زمانی صورت می‌گیرد که فرد قصد انتشار، ارتباط و به دست آوردن دانش را داشته باشد. لذا، وقتی بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان تمایل چندانی برای تسهیم دانش نداشته باشند، تواضع و الگوهای تشویقی مربیان نمی‌تواند بر خلاقیت بازیکنان موثر باشد. برخلاف یافته‌های این تحقیق، توان (۲۰۲۰) دریافت نقش میانجی تسهیم دانش در تاثیر تواضع مربی بر تسهیم دانش معنادار بود. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق توان (۲۰۲۰) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد چرا که افراد شرکت کننده در تحقیق توان (۲۰۲۰) ورزشکاران مبتدی بودند در حالی جامعه آماری پژوهش حاضر بازیکنان لیگ برتر بانوان والیبال ایران بودند.

عامل گشودگی بیانگر علایق و نگرش‌های افراد نسبت به محرک‌های محیطی است و مبین استقلال طلبی، کنجکاو، آرمان‌گرایی، گرایش به نوآوری‌هاست. نمره بالا در این مقیاس نشان دهنده کاوشگری به جستجوگری، کنجکاو زیاد است و نمره پایین در این مقیاس بیانگر این واقعیت است که شخص تمایل دارد وضعیت موجود را حفظ کند و از شرکت در جاهای ناآشنا و غریب اجتناب می‌ورزد (Costa & McCrae, 1992). لذا چنین به نظر می‌رسد نوع ویژگی شخصیتی بازیکنانی که مشخصات گشودگی را دارند به دنبال گرایش به خلاقیت و نوآوری هستند و این امر منجر تعدیل رابطه بین تواضع مربی با تسهیم دانش بازیکنان لیگ برتر والیبال ایران می‌شود. در این راستا، توان (۲۰۲۰) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی گشودگی تاثیر تواضع مربی و تسهیم دانش را بر خلاقیت بازیکنان به طور معناداری تعدیل می‌سازند. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق توان (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

عامل برون‌گرایی، سطح راحتی شخص در ارتباطات را توصیف می‌کند. برون‌گرایی در ارتباطاتی که در آن شخص احساس آرامش می‌کند، اشاره دارد. نمره بالا در برون‌گرایی با برقراری ارتباطات زیاد و احساس لذت از آن شخص می‌شود و نمره پایین در این عامل بیانگر درون‌گرایی است (Costa & McCrae, 1992). بر این اساس چنین به نظر می‌رسد که بازیکنان دارای ویژگی برون‌گرایی به دلیل تمرکز زیاد بر ارتباطات و کیفیت آن با سایر بازیکنان به دنبال تسهیم دانش نیستند. هر چند یافته‌های این بخش متلزم تحقیقات بیشتری است و یافته‌های این بخش بایستی با احتیاط تعمیم داده شود. در این راستا، توان (۲۰۲۰) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی تاثیر تواضع مربی بر تسهیم دانش را به طور معناداری تعدیل می‌سازند. بنابراین، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق توان (۲۰۲۰) ناهمسو می‌باشد. از دلایل احتمالی این ناهمسوئی می‌توان به تفاوت جامعه آماری تحقیقات اشاره کرد چرا که افراد شرکت کننده در تحقیق توان (۲۰۲۰) ورزشکاران مبتدی بودند در حالی جامعه آماری پژوهش حاضر بازیکنان لیگ برتر بانوان والیبال ایران بودند.

نهایتاً یافته‌ها نشان داد که تواضع مربی و تسهیم دانش و تنوع گروهی با خلاقیت بازیکنان لیگ برتر والیبال بانوان ایران همبستگی مثبت معناداری دارند. بر این اساس مربیان می‌توانند از سبک رهبری متواضعانه در کنار گشودگی در راستای بهبود خلاقیت و تسهیم دانش به عنوان سبک مربیگری مطلوب بهره‌گیرند. همچنین نقش تواضع مربی به عنوان میانجیگر گشودگی در بهبود

¹ Lee

² Liao

نسهیم دانش اثرگذار است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مربیان لیگ برتر والیبال ایران از سایر سبک‌های رهبری که منجر به تسهیل جاری شدن دانش تیمی در قالب تاکتیک‌های تیمی استفاده نمایند. کمیتهٔ مربیان سازمان لیگ فدراسیون والیبال به منظور آشنایی و افزایش آگاهی مربیان از سبک‌های مربیگری دوره‌های آموزشی و بازآموزی برگزار نماید. مربیان لیگ برتر والیبال به منظور بهبود تسهیم دانش در بین بازیکنان جلسات روزانه آنالیز تاکتیک‌ها و همچنین جلسات هم‌اندیشی و تعامل با بازیکنان را برگزار کنند. همچنین مربیان لیگ برتر والیبال از الگوهای مربیگری مربیان نخبهٔ دنیا جهت بهبود تسهیم دانش در الگوبرداری کنند. مربیان نوع ویژگی‌های شخصیتی بازیکنان را شناسایی کنند و از طریق بازیکنانی که از گشودگی برخوردار هستند، در تمرینات و مسابقات از این بازیکنان در راستای ارائهٔ و آموزش تاکتیک‌ها به سایر بازیکنان کمک بگیرند. مربیان از بازیکنان دارای ویژگی شخصیتی برون‌گرایی برای بهبود سایر ویژگی‌های تیمی و از جمله ایجاد انسجام و ... استفاده نمایند.

منابع

- [Al Hawamdeh, N. \(2022\). Investigating the moderating effect of humble leadership behaviour on motivational factors and knowledge-sharing intentions: evidence from Jordanian public organisations. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0111>](#)
- [Ben N, A., Licht, J. G., & Park, J. \(2017\). Bifurcated effects of place of origin diversity on individual and team performance: Evidence from ten seasons of German soccer. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 56\(4\), 555-604.](#)
- [Bhattacharya, O., Chatterjee, A., Basu, J. \(2017\). Humility: An emerging construct in moral psychology. Psychological Studies, 62\(1\), 1-11.](#)
- [Boardley, I. D., Grix, J., Ntoumanis, N., & Smith, A. L. \(2019\). A qualitative investigation of coaches' doping confrontation efficacy beliefs. Psychology of Sport and Exercise, 45, 101576.](#)
- [Boardley, I. D. \(2018\). Coaching efficacy research: learning from the past and looking to the future. International Review of Sport and Exercise Psychology, 11\(1\), 214-237.](#)
- [Chen, Y., Liu, B., Zhang, L., Qian, S. \(2018\). Can leader "humility" spark employee "proactivity"? The mediating role of psychological empowerment. Leadership & Organization Development Journal, 39\(3\): 326-39.](#)
- [Costa, P. T., & McCrae, R. R. \(1992\). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. Psychological assessment, 4\(1\), 5.](#)
- [Detert, J.R., Burris, E.R. \(2007\). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open? Academy of Management Journal, 50\(4\): 869-84.](#)
- [Forghani Ozrudi, M. B., & Yaghoobi, A. \(2015\). The relationship between leadership and responsibility in the executive office of Physical Education in Tehran city. Sport Management Studies, 7\(28\), 151-166.](#)
- [Forghani Ozrudi, M.B; Raeispour, A. \(2021\). The relationship between the leadership style of school principals in Mazandaran province and the creativity of physical education teachers. New World Quarterly, 4\(13\), 11-24.](#)
- [Furley, P., & Memmert, D. \(2015\). Creativity and working memory capacity in sports: working memory capacity is not a limiting factor in creative decision making amongst skilled performers. Frontiers in Psychology, 6, 115.](#)
- [Gau, L. S., Duong, P. T., & Kim, J. C. \(2022\). Parallel Leisure Sport Activities Diversity with Economic, Social and Human Development Indicators. Social Indicators Research, 1-23.](#)
- [Gonçalves, L., & Brandão, F. \(2017\). The relation between leader's humility and team creativity: the mediating effect of psychological safety and psychological capital. International Journal of Organizational Analysis, 25\(4\), 687-702.](#)

- [Jackson, S. E. \(1992\). Consequences of group composition for the interpersonal dynamics of strategic issue processing. *Advances in strategic management*, 8\(3\), 345-382.](#)
- [Jahanipour, A., & Rahimi, H. \(2021\). The relationship between knowledge sharing and organizational citizenship behavior with organizational creativity in Higher Education Institutions \(study case: staffs in University of Qom\). *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 8\(28\), 21-45.](#)
- [Hüttermann, S., Memmert, D., & Nerb, J. \(2019\). Individual differences in attentional capability are linked to creative decision making. *Journal of Applied Social Psychology*, 49\(3\), 159-167.](#)
- [Hasanzadeh, M., Zarei, E., & Helaliyan, F. \(2015\). The relationship between knowledge sharing with creativity and innovation of librarians of Tarbiat Modares University, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran and Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Information Systems and Services*, 4\(4\), 23-36.](#)
- [Hu, J., Erdogan, B., Jiang, K., Bauer, T. N., & Liu, S. \(2018\). Leader humility and team creativity: The role of team information sharing, psychological safety, and power distance. *Journal of Applied Psychology*, 103\(3\), 313–323.](#)
- [Kargarborzi, M.R., Rashidinia, M. \(2022\). The relationship between knowledge management and productivity of physical education teachers in Rasht city with the mediating role of creativity and organizational climate. *Scientific Quarterly Journal of Physical Education and Sports Sciences*, 1\(2\), 19-31.](#)
- [Lee, J. \(2018\). The effects of knowledge sharing on individual creativity in higher education institutions: socio-technical view. *Administrative Sciences*, 8\(2\), 21.](#)
- [Leso, G., Dias, G., Ferreira, J. P., Gama, J., & Couceiro, M. S. \(2017\). Perception of creativity and game intelligence in soccer. *Creativity Research Journal*, 29\(2\), 182-187.](#)
- [Liao, S. H., Chen, C. C., & Hu, D. C. \(2018\). The role of knowledge sharing and LMX to enhance employee creativity in theme park work team. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 30\(5\): 2343-2359.](#)
- [Luu, T. T. \(2021\). Knowledge sharing in the hospitality context: The roles of leader humility, job crafting, and promotion focus. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102848.](#)
- [Ma, W. W., & Chan, A. \(2014\). Knowledge sharing and social media: Altruism, perceived online attachment motivation, and perceived online relationship commitment. *Computers in Human Behavior*, 39, 51-58.](#)
- [Majlesi Ardehjani, S., Shabanibahar, G., Soleimani, M., Honari, H. \(2018\). Developing a Model of Knowledge Management and Strategic Thinking Based on Organizational Readiness of the Ministry of Sports and Youth. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5\(1\), 75-88.](#)
- [Manoharan, A., & Singal, M. \(2017\). A systematic literature review of research on diversity and diversity management in the hospitality literature. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 77-91.](#)
- [Memmert, D. \(2007\). Can creativity be improved by an attention broadening training program? An exploratory study focusing on team sports. *Creativity Research Journal*, 19\(2-3\), 281–291.](#)
- [Memmert, M. \(2015a\). Tactical creativity in team sports. *Research in Physical Education, Sport and Health*, 3\(19\), 13–18.](#)
- [Memmert, D. \(2015b\). Development of tactical creativity in sports. In J. Baker, & D. Farrow \(Eds.\), *Routledge handbook of sport expertise* \(pp. 363–372\). Abingdon, Oxon: Routledge.](#)

- [Nayak, R. C., Agarwal, R., & Amabile, T. M. \(2011\). A model of creativity and innovation in organizations. *International Journal of Transformations in Business Management \(IJTBM\)*, 1\(1\), 1-8.](#)
- [Oc, B. \(2018\). Contextual leadership: A systematic review of how contextual factors shape leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 29\(1\), 218-235.](#)
- [Ong, N. C. H., & Zhao, J. H. \(2019\). Demographic, personal, and situational variables associated with burnout in Singaporean coaches. *Sports Coaching Review*, 8\(3\), 262-284.](#)
- [Ou, A. Y., Tsui, A. S., Kinicki, A. J., Waldman, D. A., Xiao, Z., & Song, L. J. \(2014\). Humble chief executive officers' connections to top management team integration and middle managers' responses. *Administrative Science Quarterly*, 59\(1\), 34-72.](#)
- [Owens, B. P., & Hekman, D. R. \(2016\). How does leader humility influence team performance? Exploring the mechanisms of contagion and collective promotion focus. *Academy of Management Journal*, 59\(3\), 1088-1111.](#)
- [Owens, B. P., & Hekman, D. R. \(2012\). Modeling how to grow: An inductive examination of humble leader behaviors, contingencies, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 55\(4\), 787-818.](#)
- [Owens, B. P., Johnson, M. D., & Mitchell, T. R. \(2013\). Expressed humility in organizations: Implications for performance, teams, and leadership. *Organization Science*, 24\(5\), 1517-1538.](#)
- [Ozrudi, M. F., Raeispour, A., & Raeispour, R. \(2022\). Investigating the leadership style of managers in the physical education unit of the Education Department of Babol city and its relationship with organizational effectiveness. *Journal of research & knowledge spreading* 3\(1\), e13078-e13078.](#)
- [Podsiadlowski, A., Gröschke, D., Kogler, M., Springer, C., & Van Der Zee, K. \(2013\). Managing a culturally diverse workforce: Diversity perspectives in organizations. *International Journal of Intercultural Relations*, 37\(2\), 159-175.](#)
- [Rasmussen, L. J. T., & Østergaard, L. D. \(2017\). The creative soccer platform: New strategies for stimulating creativity in organized youth soccer practice. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 87\(7\), 9-19.](#)
- [Rego, A., Cunha, M. P., & Simpson, A. V. \(2018\). The perceived impact of leaders' humility on team effectiveness: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 148\(1\), 205-218.](#)
- [Santos, S. D. L., Memmert, D., Sampaio, J., & Leite, N. \(2016\). The Spawns of Creative Behavior in Team Sports: A Creativity Developmental Framework. *Front Psychol.* 7: 1282.](#)
- [Truong, T.D., Hallinger, P., Sanga, K. \(2017\). Confucian values and school leadership in Vietnam: Exploring the influence of culture on principal decision making. *Educational Management Administration & Leadership*, 45\(1\): 77-100.](#)
- [Tuan, L. T. \(2020\). Coach humility and player creativity: The roles of knowledge sharing and group diversity. *Sport Management Review*, 23\(2\), 284-301.](#)
- [Van den Hooff, B., & de Leeuw van Weenen, F. \(2004\). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. *Knowledge and Process Management*, 11\(1\), 13-24.](#)
- [Wang, X., Li, H. & Yin, H. \(2020\). Antecedents and Consequences of Creativity in Teams: When and How Leader Humility Promotes Performance via Team Creativity. *J Creat Behav.* doi:10.1002/jocb.410.](#)

- [Wang, J., Zhang, Z., & Jia, M. \(2017\). Understanding how leader humility enhances employee creativity: The roles of perspective taking and cognitive reappraisal. The Journal of Applied Behavioral Science, 53\(1\), 5-31.](#)
- [Yeganeh, S., Ghoshebelagh, M. K., & OZRUDI, M. B. F. \(2014\). Relationship between leadership styles of trainers with satisfaction wrestling. International Journal of Sport Studies, 4\(2\), 218-224.](#)
- [Zhou, J., & George, J. M. \(2001\). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. Academy of Management Journal, 44\(4\), 682-696.](#)



Designing Model of Coach's Humility, Knowledge Sharing and Group Diversity with the Creativity of Iranian Premier Volleyball League players

Sanaz Royatvand¹, Zahra Haji Anzehaei^{2*}, Zinat Nikaein²

1- Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* sara_haji1982@yahoo.com

Received: 22.09.2022

Accepted: 22.11.2022

Abstract

The general purpose of the current research was to test the communication model of the coach's humility, knowledge sharing and group diversity with the creativity of the Iranian premier volleyball league players. The research type was of a descriptive-correlation. The statistical population of this research was made up of all the players and coaches of 9 women's volleyball premier league teams. The sampling method was taken as a whole number (126 people). The coach's humility questionnaire, players' creativity, knowledge sharing, extroversion and openness questionnaire were used. Confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used to analyze the data. Also, SPSS software version 26 and Smart Pls software version 3 were used in this research. The results showed that there is no significant relationship between the humility of the coach and knowledge sharing among of the Iranian volleyball premier league players. In addition, a significant positive relationship was obtained between knowledge sharing and players' creativity. Knowledge sharing does not play a mediating role in the relationship between the coach's humility and the players' creativity. Also, openness had a significant moderating role in the relationship between the coach's humility and the knowledge sharing in of the Iranian premier volleyball league players, while the moderating role of extroversion was not significant in the relationship between the coach's humility and the knowledge sharing in the Iranian premier volleyball league players. Therefore, it is suggested that the coaches committee of the volleyball federation organize training courses to familiarize coaches with coaching styles.

Keywords: Coach's Humility, Knowledge Sharing, Group Diversity, Players' Creativity