تأثیر رفتارهای مربی‌گری بر کارایی (کارآمدی) مربی‌گری و پویایی تیمی

عباس نظریان مادوانی*، فریدون تندنویس**، سید امیر احمدمظفری ***

* دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه خوارزمی

** استاد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه خوارزمی

*** دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه خوارزمی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۰۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۰۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رفتارهای مربی‌گری[1] بر کارایی مربی‌گری[2] و پویایی تیمی[3] تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال کشور در سال ۸۷ – ۸۸ بوده است. روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش مربیان و ورزشکاران تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال مردان، یعنی ۱۳ تیم، و نمونه آماری نیز برابر با جامعه آماری است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها عبارت بودند از پرسش‌نامه اطلاعات فردی ورزشکاران و مربیان فلتز، مورتیز، چیس و سالیوان (۱۹۹۹)، پرسش‌نامه انسجام تیمی کارن، براولی ویدمایر (۱۹۸۵)، پرسش‌نامه کارایی مشارکتی فلتز و لیرج (۱۹۹۸)، پرسش‌نامه رفتار مربی‌گری مارتین و بارنز (۱۹۹۹)، پرسش‌نامه کارایی مربی‌گری فلتز، مورتیز، چیس و سالیوان (۱۹۹۹). نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندمتغیره در سطح آلفای ۰.۰۵ حاکی از آن بود که رفتارهای مربی‌گری یک مربی بر کارایی مربی‌گری تأثیر دارد و کارایی مربی‌گری به نوبه خود بر پویایی تیمی (انسجام تیمی) تأثیر می‌گذارد. ضمن اینکه رفتارهای مربی‌گری نیز بر کارایی مربی‌گری و انسجام تیمی تأثیرگذار است. به طور کلی مشاهده شد که رفتارهای مربی‌گری توان پیش‌بینی کارایی مربی‌گری و پویایی تیمی (انسجام تیمی و کارایی مشارکتی بازیکنان) را دارد. همچنین کارایی مربی‌گری نیز توان پیش‌بینی پویایی تیمی (انسجام تیمی) را دارد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که برخی از عناصر دوازده‌گانه مربی‌گری همچون تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، و روابط عمومی و سازماندهی توان پیش‌بینی کارایی مربی‌گری و پویایی تیمی را دارند و هرچه بر میزان استفاده از این نوع الگوهای رفتاری افزوده می‌شود، بهبود بیشتری در میزان کارایی مربی‌گری مربی و پویایی تیمی مشاهده

[1]. Coaching behaviors
[2]. Coaching efficacy
[3]. Team dynamic

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

می‌گردد. از طرف دیگر، به‌کارگیری الگوهای رفتاری منفی همچون تنبیه و آموزش فنی تنبیهی تأثیر منفی بر میزان کارآمدی مربی دارد.

واژه‌های کلیدی: رفتارهای مربی‌گری، کارایی(کارآمدی) مربی‌گری، پویایی تیمی (کارایی مشارکتی و انسجام تیمی)، والیبال.

مقدمه

بسیاری از مربیان بر این اعتقادند که اصل اساسی در گزینش بازیکن برای کسب موفقیت، سطح توانمندی‌های فنی او است و با اتکا به همین تفکر، بازدهی تیمی بالا را نتیجه مستقیم مجموع توانایی‌های فنی بـازیکنان می‌دانند (۳۳). از طرف دیگر، از دیدگاه دیوید فرانسیس و دونالد یانگ، تیم چیزی بیش از گروهی از افراد است که لباس‌های متحدالشکل می‌پوشند. به نظر آن‌ها تیم گروه فعالی است که برای رسیدن به هدف مشترکی متعهد شده‌اند تا به‌خوبی باهم کار کنند و از کارکردن در کنار یکدیگر لذت ببرند و به نتایج مطلوبی دست یابند. بنابراین، با توجه به این دیدگاه، وظیفه مربی تنها تمرین و آموزش‌دادن نیست، بلکه تیم‌سازی و مراقبت از تیم برای رسیدن به اهداف مشترک و عمل به تعهدات تیمی، اصل حیاتی موفقیت است (۲).

پیامد نوسانی بازدهی و فراز و نشیب‌های ناگهانی یا مستمر در عملکرد ورزشکاران و تیم‌های ورزشی در اولین مرحله با تغییر و تحول در کرسی مربی‌گری تیم همراه است و مدیران، مسئولان و هواداران ورزشی در اولین واکنش به عملکرد باشگاه مربیان را نشانه می‌روند. در حالی که اگر مدیریت پایدار را متأثر از (فرآیند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی، مالی و انسانی در برنامه‌ریزی، سازماندهی و هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی» بدانیم (رضائیان، ۱۳۸۲) (٤) و منابع انسانی را مهم‌ترین رکن در توفیق عملکرد بشناسیم، مربیان ورزشی تنها یکی از عناصر تشکیل‌دهنده منابع انسانی تیم ورزشی محسوب می‌شوند و مدیران، ورزشکاران، هواداران و سایر کارکنان نیز در این جایگاه قرار دارند. اینکه غالباً در زمان افت عملکرد تیم ورزشی، مسئولان تیم و حتی رسانه‌های ورزشی، کرسی مربی‌گری تیم را نشانه می‌روند و عامل اصلی عدم توفیق تیم را ناشی از تصمیمات و عملکردهای این حوزه می‌دانند و در زمان موفقیت تیمی کلیه عوامل دست‌اندرکار تیم و به طور ویژه مدیران باشگاه را مؤثر می‌دانند موضوعی است که نیاز به بررسی دقیق و علمی دارد.

از منظر مدیریت منابع انسانی، به‌کارگیری شیوه مناسب مدیریتی منابع انسانی براساس شبکه ارتباطی کارآمد و مؤثر و شناسایی علمی چگونگی رفتار سازمانی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی بیش از پیش ضروری است. درحالی‌که در اکثر پژوهش‌های مدیریت ورزشی بررسی زیرشاخه‌های منابع مالی (حامیان ورزش و ...)، منابع مادی (وضعیت تجهیزات و اماکن ورزشی و...) یا ساختارهای سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین از منظر مدیریت منابع مالی، حضور در ورزش حرفـه‌ای نیازمند مـــنابع مالی قوی و به‌کارگیری تمامی ظرفیت‌های موجود در راستای نیل به اهداف است. آگاهی منابع انسانی باشگاه‌ها به‌ویژه

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مربیان و نحوه تعامل آن‌ها با ورزشکاران می‌تواند نقش مهمی در وضعیت کارآمدی و پویایی تیمی ایفا نماید و از هدررفت منابع سازمانی جلوگیری به عمل آورد. از نگاه جامعه‌شناسی ورزش، با توجه به اظهارنظر کواکلی،[1] جامعه‌شناسی ورزش سعی در بررسی ارتباط بین ورزش و سایر جنبه‌های جامعه همچون خانواده، تعلیم و تربیت، رسانه‌های گروهی، تشکیلات اجتماعی، رفتارهای گروهی و الگوهای واکنش اجتماعی در ورزش و... دارد و یکی از اهداف آن بررسی فرآیندهای اجتماعی همچون اتحاد و انسجام گروهی، تحرک و تحول اجتماعی، سرزندگی و پویایی گروهی، همکاری بین فردی و بین گروهی است (۱). باشگاه‌های ورزشی و به‌ویژه ورزشکاران و مربیان، به‌عنوان تشکیلات اجتماعی، خط مقدم ایجاد پیروزی‌ها یا ناکامی‌های حوزه ورزش تلقی می‌شوند. کاوش در عملکرد این دو گروه به منظور شناسایی ویژگی‌های رفتاری و عملکردی آن‌ها در تعاملات بین‌فردی و بین‌گروهی و آگاهی از نقش آن‌ها در کسب نتایج مطلوب یا نامطلوب، اتحاد و انسجام گروهی و پویایی و سرزندگی تیمی، باعث تعیین معیارهای عملکردی مطلوب و مؤثر در فرآیند مدیریت صحیح و اصولی مسئولان باشگاه و ایجاد بازخورد عملکردی به ورزشکاران و مربیان از یک طرف و ایجاد تحرک و تحول اجتماعی مثبت از طرف دیگر می‌گردد.

سال‌ها مطالعه پژوهشگران نشان داده است که مهم‌ترین رکن موفقیت‌زا در ورزش (چه در سازمان‌های ورزشی همچون سایر سازمان‌ها و چه در هدایت تیم یا باشگاه ورزشی) مدیریت در سازمان یا مربی‌گری تیم است (۵). به عقیده روبن فراست، در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربیان، محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی هستند. مربی در رهبری تیم سازمان‌دهندهٔ قوی و زیربنای هر پیشرفتی است (لاوسن، ۱۳۸۱). مربیان در ایفای نقش مربی‌گری به دنبال ایجاد شرایطی هستند که به‌وسیله آن ورزشکاران حداکثر فرصت برای موفقیت را داشته باشند و در همان حال نیز به موفقیت تیمی برسند. مربی نه فقط در مورد محیط فیزیکی حساس است، بلکه همچنین باید محیط‌های روانی و اجتماعی را هم درنظر بگیرد (۷). به گفته کیس (۱۹۸٤)، مربیان ورزشی، اجزای حیاتی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی هستند. مربی‌گری در ورزش مستلزم اعمال رهبری است و در فرآیند نفوذ بر بازیکنان و تیم به سمت اهداف تعیین شده، مربی در سِمَت رهبر با بازیکنان در تعامل است (۱۳، ۱٤). در مطالعات انجام شده در حوزه رهبری در ورزش، فرض بر این نهاده شده است که آنچه موجب تأثیر در زوایای مختلف زندگی حرفه‌ای و حتی خصوصی ورزشکاران می‌گردد، نوع رفتار رهبری نمایش داده شده از طرف مربی آن‌هاست (۸، ۲۸). 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 (۳۰)، رشد و تکامل ذهنی و فنی[2] (۲۱) و رضایت عملکرد ورزشکاران تأثیر می‌گذارند (۱٤، ۲۷، ۲۹). ضمن اینکه نتایج برخی از پژوهش‌ها نیز نشان داد که یادگیری مهارت و عملکرد ورزشکاران به طور مستقیم متأثر از انواع مختلف رفتار مربی‌گری مربی در زمان حضور در زمین ورزشی است (۲۳).

[1]. Coacley
[2]. Technical and Mental Growth

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

از طرف دیگر، تحقیقات دودهه اخیر دربارهٔ کارایی مربی‌گری، بیشتر بر شناخت خصوصیات مربی، سبک رهبری و الگوهای رفتاری او تمرکز کرده است. نتایج این مطالعات، حاکی از این است که مربی کارآمد فردی است که توانایی تغییر نتایج، مربی‌گری موفقیت‌آمیز و ارائه واکنش‌های مثبت روانی در تیم را دارد (۱٦). از این‌رو، مربیان نه تنها باید به اجرای مهارت‌های ورزشی حساس باشند، بلکه باید به مهارت‌های روانی افراد و تیم نیز توجه کنند و توجه به فرآیندهای گروهی و فردی یا نیازهای فردی و گروهی ورزشکاران ضروری است و جزئی از کارایی یک مربی در ورزش محسوب می‌گردد (۲۸). (فلتز» کارآیی مربی‌گری را توانایی تأثیر مربی بر عملکرد ورزشکار معرفی کرده است (۳۲). مربی‌گری کارآمد در راستای آماده‌سازی تیم فعال و پویا در ورزش و به‌ویژه ورزش‌های گروهی، نیازمند ایجاد بستری مناسب جهت تفهیم اهداف مشترک، داشتن وحدت و انسجام تیمی و کارایی گروهی است (۵). روان‌شناسان ورزشی معتقدند، تعیین هدف مشترکی که بتوان تلاش‌های گروه را به سمت آن متمرکز کرد، برای دستیابی به موفقیت در مربی‌گری حیاتی است. از دیدگاه این گروه، احساس باهم بودن ویژگی تیمی است که انسجام گروهی نامیده می‌شود و رفتارهای مربی می‌تواند بر این مؤلفه و کارایی گروهی تیم ورزشی تأثیر داشته باشد (۵).

موازی با مطالعات (اوهایو»، (دانیلسون»، (ذلهارت» و (دریک» (۱۹۵۷)، پرسش‌نامهٔ توصیف رفتار رهبری (LBDQ) را با محیط‌های ورزشی تطبیق دادند (۱۷) و برد (۱۹۷۷)، با استفاده از پرسش‌نامهٔ 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 (۳). چلادورای و صالح (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 تأثیر رفتارهای مربی‌گری و یا سبک‌های رهبری بر ورزشکاران به کار گرفته‌اند (۱۵،۲۵،۳۱). برای نمونه، در رویکرد مشاهده رفتاری یا مدل واسطه‌ای رهبری (مربی‌گری)، به منظور ارزیابی رفتار مربی‌گری، اسمیت، اسمول و هانت (۱۹۷۷)، سیستم ارزیابی رفتار مربی‌گری را تهیه کردند (۳۱) که اجازه می‌داد پژوهشگران بتوانند از طریق مشاهده و کدگذاری رفتارهای مربی‌گری مربی در طول تمرین یا مسابقه، به ارزیابی رفتارهای وی بپردازند. این سیستم شامل دوازده طبقه رفتاری تقویت، عدم تقویت، تشویق اقتضایی اشتباه، آموزش فنی‌اقتضایی اشتباه، تنبیه، آموزش فنی‌تنبیهی، چشم‌پوشی از اشتباه، حفظ کنترل، آموزش فنی‌عمومی، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی بود (۳۱). در ادامه، چلادورای (۱۹۸۰) برای فهم رهبری در محیط 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 درنظر گرفته می‌شود: رفتار ضروری، رفتار ترجیحی و رفتار واقعی. رفتارهای ضروری مربی در یک موقعیت، شامل سازگاری و مطابقت رفتارهای

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مربی با هنجارهای تعیین شدهٔ تیم یا سازمان است (مانند اندازهٔ تیم، ماهیت تکلیف و...). حالت دوم، یعنی رفتارهایی که اعضا تمایل دارند مربی نشان دهد، عمدتاً برپایهٔ 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 شخصی او بر این رفتارها اثر می‌گذارد. هریک از این حالت‌های رهبری مربی، به‌طور متفاوتی تحت شرایط مربوط به موقعیت، خصوصیات رهبر و ویژگی‌های اعضا 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. سپس چلادورای و سیل (۱۹۸۰)، با استفاده از مدل چندبعدی رهبری یا مربی‌گری در ورزش، برای ارزیابی رهبری در محیط ورزش، ابزاری به‌نام معیار رهبری ورزش ساختند که رفتار رهبر را در پنج بعد تمرین و آموزش، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، شیوهٔ استبدادی و شیوهٔ دموکراتیک (آزادمنشانه) می‌سنجد. مطالعات محققان دربارهٔ این مدل نشان داده است که افزایش رضایت ورزشکاران (چلادورای و ریمر، ۱۹۹۵) و بهبود نتایج (ویس و فردریکس، ۱۹۸٦) با تشابه رفتارهای واقعی مربی و رفتارهای ترجیحی ورزشکاران ارتباط دارد (۱۵).

با توسعه پژوهش در حوزه ورزش و با توجه به مدل‌های قبلی، مارتین و بارنز (۱۹۹۹) پرسش‌نامه رفتار مربی‌گری را تهیه کردند (۲۵). این پرسش‌نامه سه حالت رفتار رهبری (رفتار ضروری، رفتار واقعی، رفتار ترجیحی) را کمی تکامل‌یافته‌تر از پرسش‌نامه معیار رهبری ورزش اندازه‌گیری می‌کند **و** دو بخش دارد یک بخش ۱۲ موردی دموگرافیک (جامعه‌شناسی یا اطلاعات شخصی) و یک بخش رفتار مربی‌گری ٤۸ موردی. بخش ۱۲ موردی دموگرافیک شامل سؤالاتی در مورد سن، جنس، نژاد، سطح سواد، تعداد بازی سالیانه برای تیم، و میزان حضور در بازی است و بخش ٤۸ موردی شامل ۱۲ خرده‌مقیاس رفتار مربی‌گری است و به طور یکسانی برای هر سه نوع پرسش‌نامه استفاده می‌شود و تنها بدنه اصلی برای هر مورد تغییر می‌کند. در نوع رفتارهای الزامی مربی، سؤال با این شیوه شروع می‌شود که " مربی در این سطح باید....." و در نوع رفتارهای واقعی مربی، سؤال با این شیوه شروع می‌شود که "مربی من....." و در نوع رفتارهای ترجیحی مربی، سؤال با این شیوه شروع می‌شود که "من مربی‌ای را ترجیح می‌دهم که.....". این ۱۲ خرده‌مقیاس مبتنی بر ۱۲ طبقه رفتار مربی‌گری ارائه‌شده در این پرسش‌نامه هستند (۳۱).

سطح کارایی مربی‌گری مربیان می‌تواند با رفتار مربی‌گری مربی، عملکرد ورزشکاران و تیم (برد و باخت) و ادراکات و باورهای ورزشکاران و تیم (خودکارآمدی) مرتبط باشد. افزایش تمایل به ارتباط بین باورها و رفتارهای مربی‌گری و نتایج تیمی و فردی ورزشکاران باعث شد تا فلتز، چیس، مورتیز و سالیوان (۱۹۹۹)، الگوی مفهومی کارایی مربی‌گری و معیار کارایی مربی‌گری[1] را تدوین نمایند. این الگو شامل سه رکن اصلی منابع اطلاعاتی کارایی مربی‌گری، ابعاد کارایی مربی‌گری و نتایج یا بازدهی کارایی مربی‌گری است. با توجه به این الگو، کارایی مربی‌گری به‌عنوان میزان باور و اعتقاد مربی به برخورداری از تأثیرگذاری بر یادگیری و

[1]. The coaching efficacy scale

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

عملکرد ورزشکارانش تعریف شده است و معیار کارایی مربی‌گری شامل چهار بعد اصلی کارایی استراتژی بازی، کارایی انگیزش، کارایی آموزش فنون و مهارت‌های رشته ورزشی و کارایی شخصیت‌سازی است (١٤). کارایی استراتژی بازی[1] به‌عنوان اطمینان مربیان از داشتن توانایی مربی‌گری در طول رقابت و رهبری تیمشان به طور موفقیت‌آمیز؛ کارایی انگیزش[2] به‌عنوان اطمینان مربیان از داشتن توانایی اثرگذاری بر مهارت‌های ذهنی و حالات ورزشکاران؛ کارایی آموزش مهارت‌ها و فنون رشته ورزشی[3] به‌عنوان اعتقاد مربیان از اثرگذاری آموزش مهارت‌های آموزشی و تشخیصی در حین تمرین بر عملکرد ورزشکاران؛ و کارایی شخصیت‌سازی[4] به‌عنوان اطمینان مربیان از داشتن توانایی در تأثیرگذاری بر تکامل شخصیت بازیکنان و توسعه نگرش مثبت در ورزشکاران رشته ورزشی خود تعریف شده است.

بنابر اظهار روبن فراست، علاوه بر مربیان، مؤلفه دیگر انسانی مؤثر در هدایت تیم ورزشی به سمت موفقیت ورزشکاران آن هستند. ورزشکاران عضو گروه یا تیم ورزشی می‌شوند و این گروه‌ها تأثیرات بسیار قوی بر یکایک اعضای گروه دارند. تیم ورزشی به‌عنوان مجموعه‌ای از دو یا چند نفر است که دارای هویت مشترک، هدف مشترک، وضعیت مشترک، الگوی ارتباطی و تعاملی ساختاریافته، ادراک مشترک درباره ساختار گروه، وابستگی درونی، جاذبه‌های بین فردی متقابل و گروه بودن، هستند (١٠). واژه پویایی تیمی از این بابت در بررسی تیم‌های ورزشی مورد استفاده قرار گرفته است که این تیم‌ها دارای ویژگی‌هایی همچون انرژی، حیات، رشد و تکامل هستند و فعال‌اند، یعنی به طور دائم در حال تغییر هستند (١١). دو مؤلفه اساسی پویایی تیمی عبارت‌اند از انسجام تیمی و کارایی مشارکتی.

انسجام تیمی یا گروهی در ورزش، فرایندی پویا که منعکس‌کننده شدت تلاش هماهنگ گـــروه و متحد باقی‌ماندن آن‌ها به منظور پیگیری اهداف یا برای ارضای نیازهای مؤثر اعضاست، تعریف شده است. با توجه به این تعریف، انسجام تیمی در رشته‌های ورزشی شامل دو بعد اصلی انسجام تکلیف[5] و انسجام اجتماعی[6] است (٢٨). انسجام تکلیف نشان‌دهنده میزان یا درجه سازماندهی اعضای گروه و میزان تعهد آن‌ها برای رسیدن به اهداف و وظایف یا تکالیف است. در مقابل، انسجام اجتماعی بیانگر جاذبه گروه یا جنبه‌های ایجادکننده جاذبه‌های گروهی برای غریبه‌ها است (١٠).

از طرف دیگر، به نظر می‌رسد انگیزش و عملکرد در حوزه‌های ورزشی بسیار وابسته به ادراکات یا باورهای فرد دربارهٔ توانایی و صلاحیت خود در اجرای موفقیت‌آمیز وظیفه یا تکلیف دلخواه باشد. این خودباوری‌ها و ادراکات آن چیزی است که بندورا (١٩٧٧) در نظریه خود- کارآمدی به‌عنوان تشخیص افراد از توانایی‌هایشان در سازماندهی و اجرای فعالیت‌های موردنیاز برای انواع عملیات طراحی شده تعریف کرده است (٩). دیدگاه اصلی نظریه بندورا در باب خود- کارآمدی این است که افرادی که دارای سطح بالایی از خود- کارآمدی

[1]. Game Strategy efficacy
[2]. Motivation efficacy
[3]. Teaching of techniques efficacy
[4]. Character building efficacy
[5]. Task cohesion
[6]. Social cohesion

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

برای اجـــرای تکالیف هستند، برای اجـرای وظایف آمـــادگی بیشـــتری دارنـد، برای رسیدن به هدف سخت‌کوش‌ترند، در برابر مـوانع و مشکلات پایدارترند و نسبت به افرادی که از سطوح پایین‌تر خودکارآمدی برخوردارند، به درجات بالاتری می‌رسند (۲۲). تعداد بسیار زیادی از پژوهش‌های انجام شده دربارهٔ ارزیابی نظریه بندورا در حوزه ورزش به رابطه بین خود- کارآمدی و عملکرد افراد و رفتارهای عمومی و رفتارهای ورزشی پرداخته‌اند. برای نمونه پژوهش فلتز، لیرج (۲۰۰۱) مک اولی و بیلیسمر، (۲۰۰۲) نشان می‌دهند که رابطه‌ای مستقیم و معنادار بین سطح خود- کارآمدی افراد و عملکرد و رفتارشان وجود دارد (۱۹، ۲٦). مفهوم کارایی تیمی یا جمعی، تعمیم نظریه خود- کارآمدی بندورا (۱۹۷۷) در حوزه ورزش است و به‌عنوان تشخیص یا قضاوت گروه دربارهٔ توانمندی‌های مشترکشان در سازماندهی و اجرای فعالیت‌های مورد نیاز برای نمایش سطوح ویژه عملکرد تعریف می‌شود. بنابراین، واژه کارآمدی یا کارایی جمعی یا مشارکتی به‌عنوان مکملی برای تصویرسازی ویژه‌تری از خود- کارآمدی به‌وسیله بندورا توسعه داده شد (۲۸). عناصر کلیدی کارآمدی یا کارایی جمعی شامل باورهای مشترک در بین تیم، توانایی‌های هماهنگی بین اعضا، منابع مشارکتی برای موفقیت تکلیف و ویژگی موقعیتی نیازها است(۳۲).

روش‌شناسی

این پژوهش توصیفی و از نوع زمینه‌یابی بود. در این پژوهش دیدگاه مربیان دربارهٔ کارایی مربیگری خود و دیدگاه بازیکنان دربارهٔ رفتارهای مربی‌گری مربیان و وضعیت تیم خود، مورد توصیف و بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان و بازیکنان والیبال حاضر در لیگ برتر باشگاه‌های کشور در سال ۱۳۸۷- ۱۳۸۸ بود. نمونه آماری این تحقیق برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد که با توجه به اینکه ۱۲ تیم در لیگ برتر والیبال مردان کشور حضور دارند، با درنظرگرفتن ۱۲ بازیکن و دو مربی برای هر تیم، حدوداً ۱۷۰ نفر می باشند. متغیر پیش‌بین در این پژوهش رفتارهای مربی‌گری مربیان و متغیرهای ملاک کارایی مربی‌گری و پویایی تیمی بود. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد:

از پرسش‌نامه اطلاعات فردی ورزشکاران و مربیان فلتز، مورتیز، چیس و سالیوان (۱۹۹۹) استفاده شد و هر شرکت‌کننده یک پرسش‌نامه دربارهٔ اطلاعات شخصی پر می‌کرد که شامل سن، جنس، سطح تحصیلات و سابقه بازی است. این پرسش‌نامه همچنین شامل سؤالاتی به منظور ارزیابی سطح لذت‌بردن و احساس موفقیت ورزشکاران در کل بازی‌های فصل می باشد (۱۸). در انتهای فصل رقابت ها، این پرسش‌نامه در بین ورزشکاران توزیع و جمع‌آوری شد.

پرسش‌نامه رفتار مربی‌گری (مارتین و بارنز، ۱۹۹۹) نیز در این تحقیق بکار گرفته شد. این پرسش‌نامه، سه حالت رفتار رهبری (رفتار ضروری، رفتار واقعی، رفتار ترجیحی) را کمی توسعه یافته‌تر از پرسش‌نامه معیار رهبری ورزش اندازه‌گیری می‌کند **و** شامل دو بخش است: یک بخش ۱۲ موردی دموگرافیک (جامعه‌شناسی یا اطلاعات شخصی) و یک بخش رفتار مربی‌گری ٤۸ موردی. بخش ۱۲ موردی دموگرافیک شامل سؤالاتی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

در مورد سن، جنس، نژاد، سطح سواد، تعداد بازی سالیانه برای تیم، میزان حضور در بازی است و بخش ٤٨ موردی، شامل ۱۲ خرده‌مقیاس رفتار مربی‌گری است که به طور یکسانی برای هر سه نوع پرسش‌نامه استفاده می‌شوند و تنها بدنه اصلی برای هر مورد تغییر می‌کند. در نوع رفتارهای الزامی مربی، سؤال با این شیوه شروع می‌شود که " مربی در این سطح باید....." و در نوع رفتارهای واقعی مربی، سؤال با این شیوه شروع می‌شود که "مربی من....." و در نوع رفتارهای ترجیحی مربی، سؤال 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 (۳۱). این پرسش‌نامه در انتهای فصل رقابت‌ها بین ورزشکاران توزیع و جمع‌آوری شد. طراحان این پرسش‌نامه پایایی درونی بالای ۰/۷۰ را برای این پرسش‌نامه اعلام کردند (۲۵). پرسش‌نامه معیار کارایی مربی‌گری توسط فلتز، مورتیز، چیس و سالیوان (۱۹۹۹) تهیه شده است و در انتهای فصل بازی‌ها بین ورزشکاران تیم‌ها توزیع و جمع‌آوری گردید. طراحان پرسش‌نامه پایایی درونی بالای ۸۰/. را برای این پرسش‌نامه اعلام کردند (۱۸). پرسش‌نامه انسجام گروهی توسط کارون، براولی و یدمایر (۱۹۸۵) برای ارزیابی ادراک ورزشکاران از انسجام تیمشان طراحی شده است و در ابتدا و انتهای فصل بازی‌ها بین ورزشکاران تیم‌ها، توزیع و جمع‌آوری شد. طراحان پرسش‌نامه پایایی درونی بالای ۰/۷۰ را برای این پرسش‌نامه اعلام کردند (۱۲). پرسش‌نامه کارایی مشارکتی توسط فلتز و لیرج (۱۹۹۸) به منظور ارزیابی ادراک ورزشکاران از توانایی تیمشان برای سازماندهی و سطح عملکرد مورد نظرشان تهیه شده است و در ابتدا و انتهای فصل بازی‌ها بین ورزشکاران تیم‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. پایایی درونی این پرسش‌نامه ۰/۸۵ به دست آمده است (۲۰).

به منظور تعیین روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها، ٤٨ نفر از بازیکنان و ۸ نفر از مربیان دسته یک والیبال انتخاب شدند. روان‌سنجی پرسش‌نامه‌ها به ترتیب در دو بخش روایی و پایایی انجام گرفت. روایی پرسش‌نامه‌ها در دو بخش روایی درونی و بیرونی انجام گرفت. در روایی درونی، از روایی سازه، روایی ظاهری و روایی صوری و در روایی بیرونی از روایی همزمان استفاده شد.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها همزمان با شروع لیگ برتر والیبال در سال ۸۷–۸۸ یعنی آبان‌ماه ۸۷ با حضور در محل اقامت تیم‌های ورزشی در شب قبل از مســابقه، هنگام حضور در تهران یا مراجعه به شهرستان‌های تیم‌های مورد نظر، با توجیه مربیان و بازیکنان به جمع‌آوری داده‌ها از بازیکنان و مربیان والیبال حاضر در لیگ برتر سال ۱۳۸۷– ۱۳۸۸ در مرحله اول مبادرت شد. و سپس در اواخر بهمن‌ماه و اوایل اسفندماه برای جمع‌آوری داده‌ها در مرحله دوم اقدام شد. پرسش‌نامه‌های رفتارهای مربی‌گری و کارایی مربی‌گری، با توجه به یک‌مرحله‌ای بودن، در طول نیم‌فصل دوم لیگ داده‌ها جمع‌آوری شدند. به منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های به دست آمده از نمونه، از آمار توصیفی (میانگین و درصد، فراوانی، انحراف معیار، انواع نمودار و جدول) استفاده شد. همچنین در آمار استنباطی از رگرسیون چندمتغیره در تحلیل نتایج استفاده شد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

یافته‌ها

۵٤/۲ درصد نمونه‌های تحقیق (۷۷ نفر) در دامنه سنی (۲۱ تا ۲۵ سال)، و ٦۸/۳ درصد دارای تحصیلات (دیپلم و فوق‌دیپلم) بودند.

جدول ۱. دو گروه همبسته t

مقایسه (کارایی مشارکتی) در دو مرحله ابتدایی و انتهایی بازی‌های لیگ برتر والیبال مردان

مؤلفه	مراحل اجرا	میانگین	انحراف معیار	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
توانایی	ابتدای بازی‌های لیگ	۱۰۱/۳۱	۲۸/٦۱	۲/٤۹	۱٦۲	۰/۰۱٤
	انتهای بازی‌های لیگ	۹٤/۰۷	۳۸/٦۲			
اتحاد	ابتدای بازی‌های لیگ	۱۹/۲۲	۸/۰۱	۲/۰۱	۱٦۲	۰/۰٤٦
	انتهای بازی‌های لیگ	۱۷/۷۹	۷/۳۱			
ثبات	ابتدای بازی‌های لیگ	٦۲/۱۱	۱۸/٤۵	۱/۸۲	۱٦۲	۰/۰۷۰
	انتهای بازی‌های لیگ	۵۸/۷۸	۲٤/۳۰			
آمادگی	ابتدای بازی‌های لیگ	۷۵/۸۳	۲۰/۸۲	۲/٤۸	۱٦۲	۰/۰۱٤
	انتهای بازی‌های لیگ	۷۰/٦۰	۲۹/۰٦			
تلاش	ابتدای بازی‌های لیگ	۵۰/۵۰	۱۳/۸۹	۲/۲۹	۱٦۲	۰/۰۲۳
	انتهای بازی‌های لیگ	٤۷/۲۸	۱۹/۳۳			
کارایی مشارکتی	ابتدای بازی‌های لیگ	۳۰۸/۹۸	۸٤/۷۲	۲/۳۷	۱٦۲	۰/۰۱۹
	انتهای بازی‌های لیگ	۲۸۸/۵۵	۱۱۸/۳۸			

با توجه به جدول ۱ و با توجه به میزان مقادیر t به دست آمده، که بیشتر از رقم ۱/۹٦ است، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های ابتدا و انتهای بازی‌های لیگ در تمامی مؤلفه‌های مرتبط با (کارایی مشارکتی) به جز مؤلفه (ثبات) در سطح آلفای ۰/۰۵ وجود دارد. از این‌رو، با رجوع به میانگین‌های ابتدا و انتهای بازی‌های لیگ و با توجه به اینکه میانگین‌های ابتدای بازی‌های لیگ بالاتر از میانگین‌های انتهای بازی‌های لیگ است، نتیجه‌گیری می‌شود که توانایی، اتحاد، آمادگی، تلاش و به طور کلی کارایی مشارکتی در ابتدای بازی‌های لیگ بیشتر از انتهای بازی‌های لیگ است. گفتنی است از آنجا که در مؤلفه

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

«ثبات» تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌ها در ابتدا و انتهای بازی‌های لیگ مشاهده نشده است، بنابراین، نتیجه‌گیری می‌شود که ثبات در ابتدا و انتهای لیگ به یک میزان است.

جدول ۲. t دو گروه همبسته

مقایسه (انسجام تیمی) در دو مرحله ابتدایی و انتهایی بازی‌های لیگ برتر والیبال مردان

مؤلفه	مراحل اجرا	میانگین	انحراف معیار	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
انسجام تکلیف	ابتدای بازی‌های لیگ	۳۸/۹۳	۱۵/۱۰	-۱/۳۳	۱۶۲	۰/۱۸٤
	انتهای بازی‌های لیگ	٤۰/۹۷	۱۷/۸۹			
انسجام اجتماع	ابتدای بازی‌های لیگ	۳۰/۷۳	۵/٦۵	۲/۸۸	۱٦۲	۰/۰۰٤
	انتهای بازی‌های لیگ	۲۹/۰۱	٤/۱۳			
انسجام تیمی	**ابتدای بازی‌های لیگ**	٦۹/٦٦	۱۵/۸٦	-۰/۱۷	۱٦۲	۰/۸٦۰
	انتهای بازی‌های لیگ	٦۹/۹۸	۲۱/۱۸			

با توجه به جدول ۲ و با تأکید بر میزان مقادیر t به دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی‌داری بین «انسجام اجتماعی» در میانگین‌های ابتدا و انتهای بازی‌های لیگ در سطح آلفای ۰/۰۵ مشاهده می‌شود. از این‌رو، با رجوع به میانگین‌های ابتدا و انتهای بازی‌های لیگ و با توجه به اینکه میانگین ابتدای بازی‌های لیگ بالاتر از میانگین انتهای بازی‌های لیگ است، مشخص می‌شود که انسجام اجتماعی در ابتدای بازی‌های لیگ بالاتر از انتهای بازی‌های لیگ است. گفتنی است از آنجا که در مؤلفه (انسجام تکلیف) و به طور کلی (انسجام تیمی) تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌ها در ابتدا و انتهای بازی‌های لیگ مشاهده نشده است، بنابراین، مطرح می‌شود که انسجام تکلیف و به طور کلی انسجام تیمی در ابتدا و انتهای بازی‌های لیگ یکسان است.

جدول۳ ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد (کارایی مربی‌گری) از طریق «رفتارهای مربی‌گری» را نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب حاصله می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط مثبت معنی‌داری بین (تقویت، آموزش فنی‌اقتضایی اشتباه، سازماندهی و روابط عمومی) و ارتباط منفی معنی‌داری بین (تنبیه و تشویق اقتضایی اشتباه و آموزش فنی عمومی) با (کارایی مربی‌گری) در سطح آلفای ۰/۰۵ مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش (تقویت و آموزش فنی اقتضایی اشتباه و روابط عمومی)، (کارایی مربی‌گری) نیز افزایش می‌یابد؛ در حالی که با افزایش (تنبیه، تشویق اقتضایی اشتباه و آموزش فنی عمومی) (کارایی مربی‌گری) کاهش می‌یابد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

جدول ۳. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی بعد (کارایی مربی‌گری)
از طریق (رفتارهای مربی‌گری)

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی‌کننده	ضریب بتا	میزانt	سطح معنی‌داری
کارایی مربی‌گری	تقویت	۰/۲۶	۲/۲۷	۰/۰۱۲
	عدم تقویت	۰/۰۴	۰/۲۲	۰/۸۲۱
	تشویق اقتضایی اشتباه	-۰/۳۴	-۲/۱۸	۰/۰۳۷
	تنبیه	۰/۴۵	-۲/۶۸	۰/۰۰۲
	آموزش فنی اقتضایی اشتباه	۰/۵۴	۳/۵۲	۰/۰۰۱
	آموزش فنی تنبیهی	-۰/۱۷	-۰/۷۷	۰/۴۴۴
	چشم‌پوشی از اشتباه	-۰/۱۶	-۱	۰/۳۲۶
	حفظ کنترل	۰/۱۷	۱/۱۲	۰/۲۶۹
	آموزش فنی عمومی	-۰/۳۵	-۲/۳۶	۰/۰۲۵
	تشویق عمومی	۰/۱۱	۰/۷۳	۰/۴۶۷
	سازماندهی	۰/۳۹	۲/۱۷	۰/۰۴۱
	روابط عمومی	۰/۳۸	۲/۳۴	۰/۰۴۸

جدول ٤ ضـرایب رگرسیون مـرتبط با پیش‌بینی پـویـایی تیمی (بعد انسجام تیمی) از طریق (رفتارهای مربی‌گری) را نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب حاصله می‌توان گفت ارتباط مثبت معناداری بین (تقویت، سازماندهی و آموزش فنی اقتضایی اشتباه) و ارتباط منفی معنی‌داری بین (تنبیه و آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی) با (انسجام تیمی) در سطح آلفای ۰۵/. مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش (تقویت و آموزش فنی اقتضایی اشتباه و سازماندهی)، (انسجام تیمی) افزایش می‌یابد، در حالی که با افزایش (تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی) (انسجام تیمی) کاهش می‌یابد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

جدول ۴. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی پویایی تیمی (بعد انسجام تیمی)
از طریق (رفتارهای مربی‌گری)

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی‌کننده	ضریب بتا	میزانt	سطح معنی‌داری
انسجام تیمی	تقویت	۰/۳۳	۲/۰۶	۰/۰۴۱
	عدم تقویت	-۰/۰۱	-۰/۰۷	۰/۹۴۱
	تشویق اقتضایی اشتباه	-۰/۱۱	-۱/۲۷	۰/۲۰۵
	تنبیه	-۰/۳۳	-۳/۹۰	۰/۰۲۹
	آموزش فنی اقتضایی اشتباه	۰/۴۱	۲/۱۹	۰/۰۳۷
	آموزش فنی تنبیهی	-۰/۲۹	-۲/۶۹	۰/۰۱۳
	چشم‌پوشی از اشتباه	۰/۱۶	۱/۵۱	۰/۱۳۲
	حفظ کنترل	-۰/۰۵	-۰/۶۴	۰/۵۲۰
	آموزش فنی عمومی	-۰/۲۹	-۳/۳۸	۰/۰۰۱
	تشویق عمومی	۰/۰۸	۰/۸۴	۰/۳۹۸
	سازماندهی	۰/۲۷	۲/۷۴	۰/۰۴۶
	روابط عمومی	-۰/۰۱	-۰/۱۱	۰/۹۰۸

جدول ۵ ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی پویایی تیمی (کارایی مشارکتی) از طریق (رفتارهای مربی‌گری) را نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب حاصله می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط مثبت معنی‌داری بین (تقویت، تشویق اقتضایی اشتباه، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، آموزش فنی عمومی، حفظ کنترل، تشویق عمومی، سازماندهی، روابط عمومی و ارتباط منفی و معناداری بین (تنبیه و آموزش فنی تنبیهی) با (کارایی مشارکتی) در سطح آلفای ۰/۰۵ مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش (تقویت، تشویق اقتضایی اشتباه، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، آموزش فنی عمومی، حفظ کنترل، تشویق عمومی، سازماندهی، روابط عمومی)، (کارایی مشارکتی) نیز افزایش می‌یابد، درحالی‌که با افزایش (تنبیه و آموزش فنی تنبیهی)، میزان کارایی مشارکتی کاهش پیدا می‌کند.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

جدول ۵. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی پویایی تیمی (کارایی مشارکتی)
از طریق (رفتارهای مربی‌گری)

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی‌کننده	ضریب بتا	میزانt	سطح معنی‌داری
کارایی مشارکتی	تقویت	۰/۳٤	۳/۱۰	۰/۰۲۱
	عدم تقویت	-۰/۰۷	-۰/۷۸	۰/۰۸۱
	تشویق اقتضایی اشتباه	-۰/۳۵	۲/۷۹	۰/۰۲۹
	تنبیه	-۰/۳۳	-۲/۲۰	۰/۰۳۸
	آموزش فنی اقتضایی اشتباه	۰/۰۷	۰/۵۹	۰/۰٤۵
	آموزش فنی تنبیهی	-۰/۳۲	-۲/٦۸	۰/۰۱۹
	چشم‌پوشی از اشتباه	-۰/۱۲	-۱/۲۳	۰/۰۷۷
	حفظ کنترل	۰/٤۲	۲/۸۹	۰/۰۱٦
	آموزش فنی عمومی	۰/۳۸	۲/۰۹	۰/۰٤۲
	تشویق عمومی	۰/۳۵	۲/۵۳	۰/۰۳۷
	سازماندهی	-۰/٤۱	۲/۱۲	۰/۰۲۰
	روابط عمومی	۰/۲۹	۲/۵٦	۰/۰۳٤

جدول ٦ ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی پویایی تیمی (بعد انسجام تیمی) از طریق (کارآیی مربی‌گری» را نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب حاصله می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط مثبت معنی‌داری بین (استراتژی بازی، انگیزش و شخصیت‌سازی) با (انسجام تیمی) و ارتباط منفی معنی‌داری بین (آموزش فنون» با (انسجام تیمی) در سطح آلفای ۰/۰۵ مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش (استراتژی بازی، انگیزش و شخصیت‌سازی)، (انسجام تیمی) در بازیکنان نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن انسجام تیمی نیز کاهش می‌یابد. در حالی که با افزایش (آموزش فنون»، (انسجام تیمی) در بازیکنان کاهش می‌یابد و با کاهش آن انسجام تیمی افزایش می‌یابد.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی پویایی تیمی (بعد انسجام تیمی)
از طریق (کارآیی مربی‌گری)

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی‌کننده	ضریب بتا	میزانt	سطح معنی‌داری
انسجام تیمی	استراتژی بازی	۰/۵۱	۲/۲۵	۰/۰۱۹
	انگیزش	-۰/۲۲	۰/۸۹	۰/۰٤۱
	آموزش فنون	-۰/۱۷	-۱/۹۰	۰/۰۵۱
	شخصیت‌سازی	۰/۳۵	۲/۲۸	۰/۰۳٦

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رفتارهای مربی‌گری مربیان والیبال، قابلیت پیش‌بینی کارایی مربی‌گری مربیان را دارد. با توجه به این یافته‌ها، میانگین رفتارهای مربی‌گری مربیان والیبال ۱۲۳/۲۵ و انحراف معیار ۷/۸٦ و میانگین کارایی مربی‌گری مربیان ۸٤/۸۵ و انحراف معیار ٦/۵۵ به دست آمد و نتایج رگرسیون چندمتغیری توان پیش‌بینی کارایی مربی‌گری را از طریق رفتارهای مربی‌گری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار نشان داد. به طور کلی مشاهده شد که بین رفتارهای مربی‌گری، (تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه، روابط عمومی و سازماندهی) ارتباط مثبت و معنادار و (تشویق اقتضایی اشتباه، تنبیه و آموزش فنی عمومی» ارتباط منفی معنادار با کارایی مربی‌گری دارند. اسمیت، اسمول و هانت (۱۹۷۷) و چیس، لیرج و فلتز (۲۰۰۱ – ۲۰۰۲) اظهار کردند که مربیانی که بیشتر به رفتارهای حمایتی و اجتماعی می‌پردازند، و به اشتباهات بازیکنان با تشویق و توصیه فنی واکنش نشان می‌دهند، از نگاه بازیکنان کارایی بهتری دارند. در پژوهش حاضر نیز رفتارهای حمایتی همچون تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه و روابط عمومی، موجب بهبود کارایی مربی‌گری و درعوض رفتارهای تنبیهی و آموزش تنبیهی باعث کاهش میزان کارآمدی مربی‌گری گردید. در ضمن شرت اس.ای. و شرت ام.دبلیو (۲۰۰٤)، رابطه بین کارایی مربی‌گری و رفتارهای مربی‌گری را مثبت و معنادار اعلام نمودند. به نظر آن‌ها این ارتباط دوسویه است. در همین راستا فلتز، هیاشی و هلپر (۲۰۰۵) کارایی استراتژی بازی و کارایی انگیزش و سالیوان و کنت (۲۰۰۳)، کارایی انگیزش و کارایی شخصیت‌سازی را از طریق رفتارهای مربی‌گری قابل پیش‌بینی دانستند. همچنین فلتز، هلپر، رومن و پیمنت (۲۰۰٦) اظهار کردند مربیانی که دارای بازخورد مثبت، تشویق اقتضایی اشتباه و آموزش فنی اقتضایی اشتباه بودند، در کارایی استراتژی بازی، کارایی انگیزش و کارایی آموزش فنون رشته ورزشی نمره بالاتری دریافت کرده بودند. از آنجا که نتایج مطالعات فوق با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد، به مربیان ورزش به‌ویژه مربیان والیبال توصیه می‌گردد به منظور بهبود وضعیت کارایی مربی‌گری به‌ویژه کارایی استراتژی بازی و کارایی انگیزش، توجه ویژه‌ای به چگونگی برخورد با فعالیت‌های بازیکنان، چه فعالیت‌های حرفه‌ای و چه فعالیت‌های شخصی آن‌ها، داشته باشند و با توجه به تأثیر الگوهای رفتاری تشویقی و حمایتی از جمله تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه و تشویق اقتضایی عمومی بر بهبود کارایی مربی‌گری، با درک شرایط حرفه‌ای و فردی به نمایش این نوع رفتارها در تعامل با بازیکنان اقدام نمایند.

همچنین نتایج نشان داد که رفتارهای مربی‌گری مربیان والیبال، قابلیت پیش‌بینی پویایی تیمی در بعد کارایی مشارکتی بازیکنان را دارد. با توجه به این یافته‌ها میانگین رفتارهای مربی‌گری مربیان والیبال ۱۲۳/۲۵ و انحراف معیار ۷/۸٦ و میانگین کارایی مشارکتی بازیکنان ۳۰۸/۹۸ و انحراف معیار ٦/٦۳ در ابتدای لیگ و میانگین ۲۸۸/۵۵ و انحراف معیار ۹/۲۷ در انتهای لیگ به دست آمد و نتایج رگرسیون چندمتغیری، توان پیش‌بینی کارایی مشارکتی بازیکنان از طریق رفتارهای مربی‌گری را در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار نشان داد. به‌طورکلی مشاهده شد که بین رفتارهای مربی‌گری تقویت، تشویق اقتضایی اشتباه، آموزش فنی اقتضایی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

اشتباه، آموزش فنی عمومی، حفظ کنترل، تشویق عمومی، سازماندهی و روابط عمومی با کارایی مشارکتی، ارتباط مثبت معنادار وجود دارد، در حالی که بین رفتارهای مربی‌گری تنبیه و آموزش فنی تنبیهی با کارایی مشارکتی ارتباط منفی وجود دارد. زاکارو و همکارانش (۲۰۰۵) دو پیش‌بین کارایی مشارکتی را رفتار مربی‌گری و انسجام تیمی عنوان کردند و نتایج تحقیق آن‌ها بیانگر تأثیر بسیار قابل توجه رفتارهای مربی‌گری بر میزان کارایی مشارکتی بازیکنان بود. از طرف دیگر، لیندسی روناین (۲۰۰٤) در پژوهشی که در این زمینه اجرا کرد، اظهار نمود که به دلیل تأثیر نوع رفتارهای مربی‌گری، میزان ادراک ورزشکاران از کارایی مشارکتی در طول فصل بازی‌ها تغییر می‌کند و برخی از مؤلفه‌های رفتارهای مربی‌گری اثرات مثبت و برخی تأثیر منفی بر میزان کارایی مشارکتی بازیکنان اعمال می‌نمایند. در نتایج این پژوهش نشان داده شده است که بازخورد مثبت، رفتارهای آموزشی و تمرینی، حمایت اجتماعی و بازخورد اطلاعات، تأثیر مثبتی بر میزان و درک کارایی مشارکتی بازیکنان دارد و از طرف دیگر به‌کارگیری شیوه‌های منفی همچون تنبیه، رفتارهای اتوکراتیک و عدم تقویت فعالیت‌های مثبت ورزشکارن، در میزان کارایی مشارکتی آن‌ها حین بازی یا تمرین در طول فصل بازی‌ها تأثیر منفی به‌جا می‌گذارد. همان‌طوری‌که از یافته‌های این دو پژوهش مشاهده می‌شود، یافته‌های پژوهش حاضر در اکثر مؤلفه‌های رفتارهای مربی‌گری و تاثیر آن بر کارایی مشارکتی نوعی همسانی نتایج را نشان داد و به نوعی نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های دو پژوهش بالا منطبق و همراستا است. اگرچه رفتارهای مربی‌گری شامل عناصری دوازده‌گانه در این پژوهش بوده است و در برخی از این عناصر هیچ‌گونه ارتباط یا اثرپذیری از طرف کارایی مشارکتی مشاهده نشده است، اما به طور کلی الگوهای رفتاری تشویقی و تقویتی تأثیرات مثبتی بر کارایی مشارکتی بازیکنان به‌جاگذاشته است. بنابراین، مربیان والیبال باید به این مهم توجه کنند که در راستای تدارک یک محیط کاری پویا، ارائه الگوهای رفتاری مثبت مانند تقویت و بازخورد مثبت به بازیکنان بسیار حیاتی است.

از نتایج دیگر پژوهش حاضر می‌توان به معنادار بودن توان پیش‌بینی پویایی تیمی در بعد انسجام تیمی از طریق رفتارهای مربی‌گری در سطح آلفای ۰۵/. اشاره کرد. نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که بین رفتارهای مربی‌گری، تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه و سازماندهی با انسجام تیمی رابطه مثبت معنادار و بین رفتارهای مربی‌گری تنبیه، آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی با انسجام تیمی رابطه منفی معناداری وجود دارد. به طور کلی نتایج حاکی از این بود که رفتارهای مربی‌گری قابلیت پیش‌بینی انسجام تکلیف و انسجام تیمی را دارد و در این دو نوع انسجام، رفتارهای مربی‌گری آموزش فنی اقتضایی اشتباه، حفظ کنترل، آموزش فنی عمومی و سازماندهی تأثیر بیشتری در تأمین انسجام تکلیف در یک رابطه مثبت و تنبیه و آموزش فنی تنبیهی رابطه منفی در تأمین انسجام تکلیف نشان دادند. ضمن اینکه در رابطه با انسجام اجتماعی، رفتارهای حمایتی همچون تقویت، بازخورد مثبت، تشویق عمومی و روابط عمومی و همچنین گزینش رفتار آموزشی مناسب، تأثیر بسزایی در انسجام اجتماعی تیم نشان داد و رفتارهای تنبیهی نتایج معکوسی به همراه داشت.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

گاردنر، شیلدز، برد می‌یر و بوستون (۱۹۹٦) و همچنین وستر و ویس (۱۹۹۱) اظهار کردند آن دسته از ورزشکارانی که مربیانشان سبک مدیریتی دموکراتیک داشتند، از بازیکنان حمایت اجتماعی می‌کردند، بازخورد مثبت به عملکرد بازیکنان می‌دادند و تمرین و آموزش فعالیت‌ها در برنامه‌هایشان وجود داشت، وضعیت انسجام تیمی خود را در سطح بالایی بیان کرده بودند. بنابراین، این پژوهش از این فرضیه که سبک مدیریت و رهبری مربیان با سطح انسجام تیمشان ارتباط دارد حمایت کرد. پژوهش حاضر نیز به نوعی با پژوهش بالا همراستا است، به‌طوری‌که با افزایش تقویت، آموزش فنی اقتضایی اشتباه و سازماندهی در میزان انسجام تیمی بهبود مشاهده می‌شود، اما با افزایش استفاده از شیوه آموزش فنی تنبیهی و آموزش فنی عمومی، میزان انسجام تیمی پایین می‌آید.

بنابراین، به مربیان ورزشی، به‌ویژه مربیان والیبال، توصیه می‌شود به منظور دراختیارداشتن تیم‌های سرزنده و آماده و پرانرژی، ضمن شناخت روحیات تک‌تک بازیکنان تحت رهبری خویش، سعی کنند الگوهای رفتاری خود را متناسب با شرایط تیم و رشته ورزشی انتخاب نمایند و یکی از عوامل مشاهده خستگی تیم را درنوع رفتارهای نمایش داده شده از طرف خود در زمان تمرین یا بازی جستجو نمایند. ضمن اینکه باید به خاطر داشت نمونه آماری تحت بررسی در این پژوهش، بازیکنان والیبال سطح بالا و حرفه‌ای و غالباً با سطح سنی بالای ۲۰ سال بودند و برخی از آن‌ها در تیم ملی فعالیت می‌کردند. بنابراین، توجه مربیان به این موارد و انتظارات بازیکنان از چگونگی برخورد مربیان با عملکرد و رفتارهای بازیکنان می‌تواند متفاوت با گروه‌های سنی دیگر و سایر سطوح رقابتی باشد و الگوهای رفتاری مربیان را تحت الشعاع قرار دهد.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی است در جامعه آماری مورد نظر این پژوهش، کارایی مربی‌گری قابلیت پیش‌بینی پویایی تیمی در بعد کارایی مشارکتی بازیکنان را ندارد، اما کارایی مربی‌گری توان پیش‌بینی پویایی تیمی در بعد انسجام تیمی، چه انسجام تکلیف و چه انسجام اجتماعی، را در سطح آلفای ۰/۰۵ دارد. نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که بین کارایی مربی‌گری، خرده‌مقیاس «استراتژی بازی»، انگیزش و شخصیت‌سازی با «انسجام تیمی» ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و خرده‌مقیاس «آموزش فنون رشته ورزشی» با «انسجام تیمی» ارتباط منفی معناداری داشت. بدین ترتیب که با افزایش کارایی استراتژی بازی، کارایی انگیزش و کارایی شخصیت‌سازی، میزان انسجام تیمی، افزایش می‌یافت و با افزایش کارایی آموزش فنون رشته ورزشی، میزان انسجام تیمی کاهش می‌یافت. نتایج بیانگر این است که مؤلفه کارایی استراتژی بازی توان پیش‌بینی انسجام تکلیف را به طور مثبت و معنادار دارد و کارایی آموزش فنون رشته ورزشی توان پیش‌بینی انسجام تکلیف را به طور منفی و معنادار داراست. از طرف دیگر، کارایی استراتژی بازی، کارایی انگیزش و کارایی شخصیت‌سازی، همگی توان پیش‌بینی انسجام اجتماعی را به طور مثبت دارا هستند. در این زمینه ترنس دبلیو پرتر (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی کارایی مربی‌گری مربیان و عملکرد تیمی پرداخت و در بخشی از این پژوهش به نقش انسجام تیمی در عملکرد تیمی اشاره کرد. یافته‌های پژوهش وی نشان داد که انسجام تیمی تأثیر بسزایی در عملکرد تیمی دارد و از آنجا که در این پژوهش نقش کارایی مربی‌گری در

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

عملکرد تیمی مهم انگاشته شد، بنابراین نقش کارایی مربی‌گری در انسجام تیمی نیز مهم اظهار گردید و به طور خاص کارایی استراتژی بازی و کارایی انگیزش در ایجاد و بهبود انسجام تیمی قابل ملاحظه مشاهده شد. هرچند کارایی آموزش فنون رشته ورزشی در عملکرد تیمی به طور کلی نیز معنادار بود. از آنجا که بررسی ارتباط بین این دو متغیر موضوعی نو در عرصه پژوهش‌های ورزشی، به‌ویژه در ایران است، به‌جز پژوهش بالا در این زمینه مطالعات دیگری مشاهده نشد. ضمن اینکه یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق بالا منطبق است و آن‌ها را تأیید می‌کند. بنابراین، مشاهده می‌شود همان‌طوری‌که رفتارهای مربی‌گری بر کارایی مربی‌گری تأثیر می‌گذارد و در برخی موارد این ارتباط تعاملی و دوسویه گزارش شده است، کارآمدی سطح بالای مربیان نیز بر میزان پویایی تیمی، به‌ویژه تدارک یک تیم منسجم و متحد در رقابت با سایر تیم‌ها، نقشی مهم ایفا می‌کند. پس به مربیان والیبال توصیه می‌شود توجه داشته باشند که یکی از عوامل مؤثر در بهبود میزان کارآمدی مربی در عرصه مربی‌گری، نوع الگوی رفتاری در برخورد با موضوعات مختلف تیمی و فردی است. از طرف دیگر، یکی از عناصر مؤثر در توسعه پویایی تیمی، سطح بالای کارآمدی مربیان به‌ویژه در استراتژی بازی و انگیزش‌دهی به بازیکنان است؛ بنابراین، ضروری است که مربیان در راستای نیل به موفقیت حرفه‌ای، با درک صحیح از شرایط مخاطبین خود و نمایش رفتارهای حمایتی، فضایی را برای ورزشکاران خویش ایجاد کنند که ضمن هدایت آن‌ها به سمت نیل به اهداف تیمی، زمینه بهبود کارایی مربی‌گری خویش را فراهم نمایند. ضمن اینکه رفتارهای تنبیهی و آموزشی تنبیهی یا عدم ارائه بازخوردهای مثبت به بازیکنان، در اکثر مواقع با کاهش میزان کارآمدی مربیان چه در مورد کارایی استراتژی بازی و چه در مورد کارایی انگیزش و شخصیت‌سازی در حوزه کاری همراه بوده و نهایتاً موجب عدم توفیق آن‌ها و بازیکنانشان شده است. به طور کلی انسجام تیمی متأثر از سه مؤلفه از چهار مؤلفه کارایی مربی‌گری است. از این رو پیشنهاد می‌شود که مربیان والیبال به منظور بهبود وضعیت انسجام تیمی تیم‌های تحت مربی‌گری خویش سعی کنند نسبت به بهبود کارآمدی در مؤلفه‌های استراتژی بازی، انگیزش و شخصیت‌سازی نهایت تلاش را داشته باشند و به طور مداوم آن‌ها را تقویت نمایند.

نتیجه نهایی برآمده از این پژوهش تأیید کننده اظهارات روبن فراست دربارهٔ جایگاه مربیان به‌عنوان محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر (لاوسن، ۱۳۸۱) است. یافته‌های پژوهش حاضر نیز با توجه به تأثیر رفتارهای مربی‌گری مربیان بر کارایی مربی‌گری از یک طرف و پویایی تیمی از طرف دیگر، مهر تأیید دیگری بر این اظهارات است. توصیه می‌شود مربیان والیبال، به‌ویژه مربیان ورزشکاران سطوح حرفه‌ای، در مواجهه با بازیکنان بزرگسال که در عرصه‌های ملی و بین‌المللی سوابق فعالیت دارند و در ضمن از سطح تحصیلات و دانش نسبتاً بالایی برخوردارند (به زعم اکثر کارشناسان و مربیان ورزشی) الگوهای رفتاری مثبت و متناسب با گروه هدف را تعیین کنند تا اثر تلاش‌هایشان در راستای نیل به موفقیت تیمی و فردی بیش از پیش مشهود گردد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

منابع

۱. خلجی و همکاران، (۱۳۹۰)، اصول و مبانی تربیت بدنی و ورزش، چاپ چهارم، تهران، انتشارات سمت.
۲. انشل، مارک اچ، (۱۳۸۰)، روان شناسی ورزش، از تئوري تا عمل، سید علی اصغر مسدد، چاپ اول، تهران، انتشارات اطلاعات.
۳. برد، آن. ماری.، کریپ، ویر نت. کی. (۱۳۷۱). روانشناسی و رفتار ورزشی، مرتضوی، حسن. تهران :انتشارات سازمان تربیت بدنی.
۴. رضائیان، علی، (۱۱۳۸۲)، اصول مدیریت، تهران، انتشارات سمت.
۵. لاری، ام لیث، (۱۳۸۰) مدیریت ورزشی، هاشم کوزه چیان، انتشارات دانش افروز.
۶. لاوسن، رابرت بی، شن، زنگ، (۱۳۸۱)، رفتار سازمانی و روان شناسی سازمانی، مبانی و کاربردها، رمضان حسن زاده، انتشارات ساوالان.
۷. مارتنز، رینر، (۱۳۸۵)، روان شناسی ورزشی، راهنمای مربیان، ترجمه محمد خبیری، تهران، انتشارات بامداد کتاب.

8. Amorose, A. J., & Horn, T. S. (2002). Intrinsic Motivation. Relationships with collegiate athletes gender scholarship statues, and perceptions of their coach's behavior. Journal of sport & Exercise psychology, 22, 6, 63-84.
9. Bandura, A. (1986). Social foundation of thought and action, Asocial cognitive theory. Englewood cliffs, NJ: Printice –Hall.
10. Carron, A.V., & Hausenblas, H. (1998). Group dynamics in sport (2rd Ed.) Morgantown, WV: Fitness Information Technologic.
11. Carron, A .V. Hausenblas, H ,Eys, M, (2005). Group dynamics in sport (3rd Ed.)Morgantown, WV: Fitness information technologic.
12. Carron, A.V., Brawely, L., Widmeyer, W. (1998).The measurement of cohesiveness in sportgroup. in j.L.Duma(Ed.), Advancements in sport and exercise psychology measurement. Morgantown, WV: Fitness information Technology.
13. Case, R. W. (1984). Leadership in sport: The situational leadership theory. Journal of Psychology Education, Recreation & Dance, 55(1).
14. Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preference and perception of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. Journal of Sport Psychology, 6, 27-41.
15. Chaladurai, P. & Salleh, S. (1980). Dimension of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. Journal of Sport Psychology, 2, 34-45.
16. Dexter, Davis J., (2002). An analysis of the perceived leadership style and levels of satisfaction of selected junior collage athletic directors and head coaches, The Sport Journal, VOL. 5, Iss.3.
17. Danilson, R. R., Zelhart, P. F., & Drake, C.J. (1975). Multidimensional scaling and factor analysis of coaching behaviors as perceived by high school hockey players. Research Quarterly, 46, 323-334.
18. Feltz, D.L., Chase, M.A, Mortiz, S.A., Sullivan, P.J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. Journal of Education Psychology, 91, 765-776.
19. Felts, D.L., & Lirg, C.D., (2001). Self- efficacy beliefs of athletes, teams and coaches. In R.N. Singer H.A. Housenblase, & C.M Janelle (2 Ed) (PP 340-361). Handbook of sport Psychology. NY: John Wiley & Sons.
20. Felts, D.L., & Lirg, C.D., (1998). Percievd team and player efficacy in hockey. Journal of Applied psychology. 83, 555-564.
21. Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffet, A. (2002). Psycological characterestics and their development in Olympic champions. Journal of applied Sport Psychology, 14, 172- 204.
22. Gross, N., & Martin, W. (1953). On group cohesiveness. American Journal of Sociology. 57, 533-546.
23. Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain .in T.S. Horn (Ed.) Advanced in sport psychology (pg.309-355) Champaign, IL: Human kinetics.
24. Martin, S.B., Dale, G. A., Jackson, A. W. (2001). Youth coaching preferences of adolescent athletes and their parents. Journal of Sort Behavior, 24, 197-212.
25. Martin, S.B., & Barnes, K. (1999). Coaching Behavior questionnaire. Unpublished manual, University of North Texas, Denton.
26. McAuley, E., & Blissmer. (2002). Self-efficacy and attribution possesses in physical activity .In T.S. Horn (Ed.), Advances in sport psychology (PP.185-201) Champaign, 1L: Human kinetics.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

27. Riemer, H., & Chaladurai, P. (1995). Leadership and Satisfaction in sport. Journal of Sport and Exercise Psychology, 17, 276- 293.
28. Ronayn, Lindesay Seana (2004).Effects of coaching behaviors on team dynamics: How coaching behaviors influence team cohesion and collective efficacy over the course of a season. Journal of sport psychology.11, pp.100-107.
29. Schelisman, E. S. (1987). Relationship between the congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership. Journal of sport behavior, 10, 157- 166.
30. Smith, R.E., Smoll, F.L (1992). Behavioral assessment in youth sport coaching behaviors and children's attitude Medicine and sciences in sport and exercise, 15, 208 – 214.
31. Smith, R.E., Smoll, F.L. Hunt, E(1977). A system for the behavioral assessment of athletic coaches. Research quarterly, 48, 401 – 407.
32. Sullivan, P.J. & Kent, A. (2003). Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics. Journal of Applied Sport Psychology, 15, 1-11.
33. Turman, P. (2003). Coach and cohesion: The impact of coaching technique on team cohesion in the small group sort setting. Journal of Sport Behavior, Vol. 26, PP. 86-103.
34. Weese, M. R., Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. Journal of Sport Psychology, 8, 332-345.
35. Zaccaro, S.J. Blair, v., Peterson. C., & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. inj. Maddux (ED.), Self-efficacy, adaptation and adjustment (pg.305-328) New York ,Plenum.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

The Effect of Coaching Behaviors on Coaching Efficacy and Team Dynamic of Volleyball Pro-League Players in Iran (2009)

Nazarian Madavani. A., Ph.D. student in sport Management, Kharazmi University
Tondnevis. F., (Ph.D.) Kharazmi University
Mozaffari. S. A. A., (Ph.D.) Kharazmi University

ABSTRACT

The purpose of the present study was to determine the effect of coaching behaviors on coaching efficacy and team dynamic of vollyball pro- league in Iran (2009). 160 athletes and coach from 13 team participated as samples in this study. Coacing behavior was measured by Martin, S.B., & Barnes, K. (1999) Coaching Behavior questionnaire. Coaching Efficacy was measured by Feltz, D.L., Chase, M.A, Mortiz, S.A., Sullivan, P.J. (1999) coaching efficacy questionnaire. Team Dynamic (team cohesion and collective efficacy), was measured by Carron, A.V., Brawely, L., Widmeyer, W. (1998) team cohesion questionnaire and Felts, D.L., & Lirg, C.D., (1998) collective efficacy questionnaire. The statistical procedure also was based on descriptive and inferential basis and included multivariable regression. The results indicated that coaching behaviors effect on coaching efficacy and team dynamic. Also coaching efficacy effect on team dynamic. As the results revealed, higher frequency of Reinforcement, Mistake – Contingent technical instruction, General communication and organizing behaviors styles, showed an increase in coaching efficacy and team dynamic(team cohesion and collective efficacy) over the season. On the other hand, higher frequency Punishment and Punitive technical instruction behaviors style, an decrease in coaching efficacy and team dynamic (team cohesion and collective efficacy) over the season.

Key words: Coaching Behaviors, Coaching Efficacy, Team Dynamic(team cohesion and collective efficacy)

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]