

واکاوی منابع کارآمدی جمعی از تجارب ورزشکاران تیم ملی والیبال ایران

زهرا محمدی^۱، زهره مشکاتی^۲ و مهدی زیان پور^۳
تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۰/۲۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۲/۰۱

چکیده

هدف پژوهش، واکاوی منابع کارآمدی جمعی از تجارب ورزشکاران تیم ملی والیبال ایران بود. در این مطالعه با رویکردی کیفی از روش پدیدارشناسی استفاده شد. جامعه مورد پژوهش، ۱۰ ورزشکاران مرد عضو تیم ملی والیبال در سال ۲۰۱۴ بودند که به صورت هدفمند و در دسترس بود. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه-ساختاریافته استفاده شد. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفتند. اعتبار و قابلیت اعتماد نتایج مناسب بود. منابع کارآمدی جمعی در قالب شش کد تبیینی "دستاوردهای تیمی"، "تمرین‌های تیمی"، "تعاملات بین تیمی"، "حامیان تیمی"، "کارآمدی مربی" و "وحدت روانی تیمی" شناسایی شد. نتایج این پژوهش از جنبه‌ای مشابه دیگر تئوری‌های موجود و از جنبه‌ای مکمل و خاص است. پژوهش حاضر اهمیت دادن به موضوع کارآمدی جمعی برای رسیدن به موفقیت‌های بیشتر والیبال ایران در عرصه‌های بین‌المللی را پیشنهاد می‌کند.

کلید واژه‌ها: کارآمدی جمعی، والیبال، تحلیل مضمون، تیم ملی

Exploring The Collective Efficacy Sources of The Experiences of Iran's National Volleyball Team Athletes

Zahra Mohammadi, Zohreh Meshkati, and Mehdi Zhian Pour

Abstract

The aim of the study was to explore the collective efficacy sources of the experiences of Iran's national team volleyball athletes. This was a qualitative study and applied phenomenology as its methodology. The sample under investigation was 10 men athletes of volleyball national team in 2014, who were selected purposefully and access sampling. Semi-structured interviews were used to collect data, which were analyzed using content analysis. Validity and reliability of the results was appropriate. The findings were categorized in 6 explanatory Code of "team achievements", "team training", "interaction between the team", "team supporters", "coach efficient" and "unity of mental team" were identified. The findings were similar to other theories and were complementary and special in some regards. This study will offering the importance of the issue of collective efficacy to achieve further successes in the areas of international for Iran's volleyball team.

Keywords: Collective efficacy, Volleyball, Thematic Analysis, National Team

۱. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان

۲. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (نویسنده مسئول)

۳. استادیار جهاد دانشگاهی واحد اصفهان

مقدمه

خودکارآمدی^۱ به برداشت از اینکه "چگونه به خوبی می‌توانم انجام بدهم" اشاره دارد، در حالی که کارآمدی جمعی^۲ به برداشت "ما چگونه به خوبی می‌توانیم انجام بدهیم" اشاره می‌کند و در ورزش به عنوان اعتماد به نفس^۳ تیمی نیز بدان اشاره شده است (فرانسن و همکاران^۴، ۲۰۱۲). سازه کارآمدی جمعی برای اولین بار توسط بندورا^۵ (۱۹۸۶) به عنوان یک اصطلاح پیشنهادی از نظریه خودکارآمدی ارائه شد، زیرا بسیاری از فعالیت‌های انسان به تعاملات وی با گروهی که در آن فعالیت می‌کند مربوط می‌شود. بندورا (۱۹۸۶، ۱۹۷۷) مفاهیم خودکارآمدی و کارآمدی جمعی را به قضاوت خود فرد و مردم در مورد توانایی‌هایش تعریف کرده است. وی همچنین خودکارآمدی را به عنوان اعتقاد به توانایی شخص برای رسیدن به یک نتیجه مورد نظر بیان کرد. کارآمدی جمعی نشان‌دهنده کاربرد این مفهوم در سطح گروه است و به عنوان یک باور مشترک گروهی در متقارن کردن کارآمدی یا کارایی در قابلیت سازماندهی و اجرای دوره‌های عمل مورد نیاز برای رسیدن به سطح پیشرفت تعریف شده است (بندورا، ۱۹۷۷). زاکارو، بلیر، پترسون و زازانیز^۶ (۱۹۹۵) کارآمدی جمعی را به عنوان "یک حس صلاحیت جمعی مشترک در میان افراد هنگام اختصاصی کردن، هماهنگی و یکپارچه‌سازی منابع خود در پاسخ‌های هماهنگ و موفق به خواسته‌های گروهی در موقعیتی خاص" تعریف کرده‌اند (ص، ۳۰۹). از آنجایی که بندورا (۱۹۷۷) کارآمدی جمعی را

به سادگی حاصل مجموع باورهای خودکارآمدی فرد اعضا نمی‌داند و عملکرد گروه را محصول تعامل هماهنگی و پویایی اعضای آن در نظر گرفته است، این پویایی در ایجاد ظهور خواسته‌های جدید تیم نقش دارد و ماهیت‌های اجتماعی گروه‌ها، در توسعه باورهای مشترک در یک تیم نقش اساسی دارند (بندورا، ۱۹۷۷). از این جنبه، کارآمدی جمعی نقشی غالب را در ورزش‌هایی که نیاز به سطح بالایی از تعامل، وابستگی و هماهنگی برای انجام وظایف دارند بازی می‌کند. ورزش‌هایی همانند بسکتبال، فوتبال، هندبال، والیبال، راگبی و هاکی نیاز به سطح بالایی از تعامل و وابستگی میان اعضا دارد که تلاش می‌کنند تا وظایف گروهی را هماهنگ کنند. این وظایف برای دستیابی به اهداف گروهی و نتایج مطلوب ضروری هستند (زاکارو و همکاران، ۱۹۹۵). یک بازیکن فوتبال می‌تواند باور داشته باشد که قادر به اجرای یک عمل فردی در بازی است (به عنوان مثال منحرف کردن توپ در مقابل حریف)، اما اعتماد به توانایی خود مبنی بر کار تیمی برای موفقیت در وظیفه مشترکی که نیاز به سطح ویژه‌ای از تعامل دارد را ندارد (به عنوان مثال تشکیل یک دیوار یا انجام یک پنالتی در طول بازی یا حمله تیمی). در مقابل یک بازیکن بسکتبال ممکن است در قابلیت خود برای رسیدن به موفقیت در وظیفه فردی خود شک داشته باشد، ولی بر این باور باشد که تیم می‌تواند در انجام وظایف جمعی وابسته به هم به موفقیت برسد. در واقع درک کارآمدی جمعی می‌تواند بر موارد ذیل تأثیر عمیقی بگذارد: آنچه اعضا به عنوان گروه تصمیم می‌گیرند تا انجام دهند؛ اینکه چگونه منابع خود را مدیریت کنند؛ ساخت اهداف و راهبردها؛ توانایی‌شان برای اصرار بر انجام امور تیمی برای حصول نتیجه در زمانی که تیم شکست خورده است؛ و مقاومت در زمانی که با موانع روبرو می‌شوند

1. Self-efficacy
2. Collective Efficacy
3. Confidence
4. Fransen, Vanbeselaere, Exadaktylos, Vande, Broek, De Cuyper, Berckmans, & Boen, .
5. Bandura
6. Zaccaro, Blair, Peterson, & Zazanis

تأیید منابع کارآمدی بندورا، به منابعی دیگر همچون آمادگی جسمانی/ روانی و حمایت‌های اجتماعی نیز دست یافتند. رانگمن (۲۰۰۷)، طی یک پژوهش کیفی در بررسی منابع کارآمدی جمعی در طول یک فصل از مسابقات قهرمانی جهان و المپیک در تیم هندبال نشان داد که تفسیر گذشته تیم، آماده‌سازی برای مسابقه آینده، آداب و رسوم مشترک و اقدامات تشویق‌کننده از منابع کارآمدی جمعی در طول یک فصل از مسابقات است و زمانی که تیم با شکست مواجه می‌شود، باورهای کارآمدی تیم آسیب‌پذیر بوده و نیاز به تقویت برای ثابت بودن منابع احساس می‌شود. فرانسین و همکاران (۲۰۱۲)، در بررسی منابع کارآمدی جمعی در والیبالیست‌های بین سن ۲۳ تا ۲۵ سال و همچنین مربیان در سطح کشور بلژیک به منابع متفاوت کارآمدی جمعی بندورا دست یافتند که مهمترین منبع کارآمدی جمعی، تعاملات بین اعضای گروه بود.

مرور پژوهش‌های انجام گرفته نشان می‌دهد به غیر از منابع چهارگانه باورهای کارآمدی جمعی بندورا، عوامل مختلف دیگری نیز پیش‌گویی‌کننده کارآمدی جمعی ورزشکاران است. به نظر می‌رسد که با تغییر نوع ورزشکاران و یا عوامل جمعیت‌شناختی مختلف که در الگوی نظری پیشنهاد شده، کمیت و ساختار منابع تغییر پیدا می‌کنند، به طوری که در برخی از جوامع آماری منابع دیگری را نیز به آن اضافه کرده و مهمترین منبع کارآمدی را عوامل متفاوتی معرفی کرده‌اند. به بیان ویلی و همکاران (۱۹۸۶)، فرهنگ سازمانی (شامل سطح رقابت، جو انگیزشی و هدف برنامه ورزشی)، ویژگی‌های فردی ورزشکار (شامل خصیصه‌های شخصیتی و نگرش)، عوامل جمعیت‌شناختی و رقابت‌جویی، بر منابع و عوامل پیش‌گویی‌کننده اعتمادبه‌نفس ورزشی مؤثرند (هاویز و همکاران، ۲۰۰۷؛ شفیع زاده و بهرام، ۲۰۰۹). از سویی رابطه بالای کارآمدی با عملکرد ورزشکاران در مطالعات

(ماتریز، گلین و فلتز^۱، ۲۰۱۱). بنابراین، کارآمدی جمعی، نه تنها مجموع کارآمدی فردی اعضای یک گروه یا تیم است بلکه به عنوان یک ویژگی ضروری در سطح گروه مطرح است (بندورا، ۱۹۸۶). علاوه بر این بندورا (۱۹۷۷) کارآمدی جمعی را به‌عنوان یک شرط به جای صفت در نظر گرفت و آن را مشابه خودکارآمدی فرض کرد که تحت تأثیر منابع متنوعی از اطلاعات قرار دارد. به بیان بندورا (۱۹۷۷، ۱۹۸۶) باورهای کارآمدی (اثر بخشی) از تعدادی منابع بنیادی شامل دستاورد عملکردی^۲، تجربه نیابتی^۳، ترغیب کلامی^۴ و شرایط فیزیولوژیک^۵ تشکیل شده است (بندورا، ۱۹۷۷؛ ویلی، هایاشی، گارنر، هولمن و گیاکوبی^۶، ۱۹۹۸؛ چیس و فلتز و لیرگ^۷، ۲۰۰۳؛ فرانسین و همکاران، ۲۰۱۲ و والیان و مورس^۸، ۲۰۱۳). مطالعات محدودی برای حمایت از این دسته‌بندی وجود دارد (رانگمن^۹، ۲۰۰۷؛ فرانسین و همکاران، ۲۰۱۲). علاوه بر این نتایج مطالعات اخیر، منابع دیگری را به این دسته‌بندی اضافه کرده‌اند. از جمله؛ چیس، فلتز و لیرگ (۲۰۰۳)، در مطالعه‌ای کیفی هنگام شناسایی منابع کارآمدی فردی و جمعی در بسکتبال زنان به منابع دیگری نیز دست یافتند که مهمترین منبع کارآمدی فردی مقایسه اجتماعی و در مؤلفه کارآمدی جمعی موفقیت عملکرد گذشته در تمرینها بود. هاویز، ماینار، توماس و بودین^{۱۰} (۲۰۰۷)، در پژوهشی کیفی در بررسی باورها و منابع اعتماد به نفس در ورزشکاران موفق سطح جهانی، علاوه بر

1. Martínez, Guillén, & Feltz
2. Performance accomplishments
3. Vicarious experience
4. Verbal persuasion
5. State physiological
6. Vealey, Hayashi, Garner, Holman, & Giacobbi
7. Chase
8. Valiante Morris
9. Ronglan
10. Hays, Maynard, Thomas, & Bawden

وحدت است. پرسش‌نامه‌هایی از این دست به طور کمی به سنجش کارآمدی جمعی می‌پردازند، ولی مسئله مهم اینجاست که پرسش‌نامه‌ها از ابتدا با توجه به عوامل موجود در محیط ورزشی مربوطه طراحی می‌شوند و از آنجاییکه محیط اجتماعی، فرهنگی و ورزشی هر کشوری خاص خود می‌باشد، لذا واکاوی منابع کارآمدی جمعی در محیط ورزشی ایران ضروری به نظر می‌رسد. از طرفی مشاهده می‌شود که اکثر نظریه‌ها به صورت کمی مورد سنجش واقع شده و به صورت عمومی تعمیم داده شده‌است. روش پژوهش کیفی، پژوهشگران را قادر می‌سازد تا درک عمیقی از سازه‌های شخصی شرکت‌کنندگان داشته و تجربه آنان را از دیدگاه خودشان بررسی کند (چیس و همکاران، ۲۰۰۳). به نظر می‌رسد که ما با کمبود مطالعات کیفی در زمینه ورزش به خصوص ورزش‌های تیمی در ایران مواجه هستیم. هرچند در زمینه کارآمدی پژوهش‌اتی در ایران صورت گرفته، لیکن در حیطه کارآمدی جمعی به روش کیفی پژوهشی یافت نشد، روشی که بتوان مستقیماً با تجربیات ورزشکاران حرفه‌ای ایران در ارتباط بوده و بتوان از آن بهره برد.

از آنجایی که در پژوهش‌های پیشین منابع کارآمدی جمعی متفاوتی برای ورزشکاران رشته‌های مختلف در کشورهای مختلف بیان شده‌است، لذا هدف این مطالعه، واکاوی منابع کارآمدی جمعی از تجارب ورزشکاران نخبه تیم ملی والیبال ایران بوده است. یکی از دلایل انتخاب تیم والیبال این است که این رشته برای رسیدن به موفقیت نیاز به تعامل مستمر بین بازیکنان دارد (کرون و چالداری^۸، ۱۹۸۱). جدا کردن عملکرد یک نفر از عملکرد سایر اعضاء گروه برای رسیدن به موفقیت به نظر مشکل است (فرانسین و همکاران، ۲۰۱۲). در نتیجه والیبال زمینه

روان‌شناسی ورزش بسیار مشهود است (واتسون، چمیرس و پریسر^۱، ۲۰۰۱؛ ویلسون، سالیوان، ماریز و فلتز^۲، ۲۰۰۴؛ فلتز، شورت و سالیوان^۳، ۲۰۰۸؛ سینگ و باردواج^۴، ۲۰۰۹؛ دیسوریید، سالیوان و چو^۵، ۲۰۰۹؛ رضانی‌نژاد، کشتیان، شهامت و کردشولی، ۲۰۱۰). با عنایت به این مسئله که شناخت منابع، ضمن تعیین وضعیت کارآمدی به انتخاب راه‌های مداخله‌ای که بر حسب نیاز و خواسته ورزشکار و نقاط ضعف و قوت او باشد کمک خواهد کرد؛ از طرف دیگر، موضوع اعتبار فرهنگی و یا اعتبار بوم‌شناختی مطرح است (شفیع‌زاده و بهرام، ۲۰۰۹) که بر تأثیر عوامل اجتماعی و فرهنگی حاکم بر زمینه پژوهش مربوط است و به نوعی بر رفتارهای انسان تأثیر می‌گذارد، زیرا یافته‌ها و منابع، بایستی متناسب با فرهنگ و محیط اصلی پژوهش باشند (چون، لاورنس و موریسون^۶، ۲۰۰۰). همچنین با توجه به نقش کارآمدی در میداین ورزشی، بخصوص در ورزش قهرمانی و نقش ارتباطات بین-فردی و گروهی در دستیابی به موفقیت، انجام این پژوهش به نظر ضروری می‌رسید.

جورج و فلتز^۷ (۱۹۹۵)، استدلال کردند که درک عمیق‌تری از فرآیندهای درگیر در توسعه، کاهش و احیای کارآمدی تیم مورد نیاز است. علی‌رغم پیشرفت در نظریه‌پردازی و پژوهش در کارآمدی جمعی در گذشته، مطالعات کمی در مورد فرآیندهای تیم در به-دست آوردن منابع کارآمدی جمعی مشاهده می‌شود. پرسش‌نامه کارآمدی جمعی توسط شورت و همکاران (۲۰۰۵)، در ورزش توسعه یافته است که متشکل از پنج عامل توانایی، تلاش، پشتکار، آماده‌سازی و

1. Watson, Chemers, & Preiser
2. Wilson, Sullivan, Myers, & Feltz
3. Short, & Sullivan
4. Singh, Bhardwaj, & Bhardwaj
5. Dithurbide, Sullivan, & Chow
6. Cohen, Lawrence & Morrison.
7. George, & Feltz

8. Carron, Chelladurai

نمونه‌ای است که به نحو کفایت به سؤالات پژوهش پاسخ دهد. در صورت تحقق این امر، بسندگی در نمونه‌گیری محقق شده‌است. اطمینان از بسندگی در نمونه می‌تواند تضمین‌کننده اثربخشی و کیفیت پژوهش کیفی باشد (مورس^۳، ۲۰۰۱). در این پژوهش پژوهش نیز معیار رسیدن به اشباع داده‌ها، عدم دستیابی به اطلاعات بیشتر و غیرتکراری در مصاحبه‌های بعدی بود.

ابزار و شیوه گردآوری داده‌ها

روش گردآوری اطلاعات در این مطالعه، مصاحبه نیمه‌عمیق بود که مصاحبه‌ها همگی به صورت حضوری و نیمه ساختاریافته با سؤالات باز صورت گرفتند. پس از هماهنگی‌های صورت گرفته با ورزشکاران و پس از جلب رضایت و اعتماد افراد مبنی بر این که گفته‌ها و هویت‌شان محرمانه باقی می‌ماند، کلیه مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر اصلی انجام شد. چک لیستی از موارد مصاحبه در اختیار پژوهشگر قرار داشت تا فرآیند مصاحبه به طور پیوسته کنترل شود. اما اصل انعطاف پذیری در مقابل مسیرهای تازه و بدیع نیز در روند مصاحبه رعایت شد. مصاحبه‌ها بین ۴۰ تا ۷۰ دقیقه به طول انجامید و مکالمات با استفاده از دستگاه ضبط صوت، ضبط و سپس، لغت به لغت بر روی کاغذ پیاده شدند. قبل از پیاده شدن هر مصاحبه، این مکالمات توسط پژوهشگران گوش داده شد تا درک بهتری از داده‌ها حاصل شود. مصاحبه‌ها بلافاصله پس از پیاده شدن مجدداً و برای حصول اطمینان از دقت کار، با نوار مقایسه شدند. در این مرحله سعی شد به زیر و بم صداها و آهنگ کلمات بیشتر توجه شود تا شرایط و وضعیت‌های عاطفی و موضوعات خیلی مهم با تأکید بیشتر (خط کشیدن زیر آن‌ها) از بقیه قسمت‌های متن متمایز شوند. در سراسر فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، پژوهشگر هر گونه

جالبی برای واکاوی منابع کارآمدی جمعی می‌باشد. از سویی در سال‌های اخیر شاهد موفقیت‌های پی‌درپی تیم ملی والیبال ایران در میادین ورزش جهانی هستیم. واکاوی این منابع می‌تواند مورد توجه مدیران و مربیان رشته والیبال دیگر قرار گیرد. این منابع می‌تواند به انتخاب راه‌های مداخله‌ای که بر حسب نیاز و خواسته ورزشکار و نقاط ضعف و قوت او باشد کمک کند.

روش پژوهش

مطالعه حاضر یک پژوهش کیفی^۱ است، که در آن از سنت پژوهش تجربه زیسته‌شده^۲ (پدیدارشناسی) استفاده شده‌است. در انجام پژوهش پدیدارشناختی، پژوهشگر با پدیده‌های مورد پژوهش، ارتباط نزدیک دارد و می‌خواهد موضوع خود را در جریان تجربه این پدیده‌ها بشناسد. از آنجا که اعتمادبه‌نفس یا کارآمدی از تجربه درونی ورزشکاران آغاز می‌گردد، در پژوهش حاضر با استفاده از تجارب زیسته مشارکت‌کنندگان به توصیف، تفسیر و تبیین منابع کارآمدی جمعی پرداخته شد.

شرکت‌کنندگان

در اغلب مطالعات پدیدارشناسی، مشارکت‌کنندگان کمتر از ۱۰ نفر بوده که در پژوهش حاضر مشتمل بر ۱۰ نفر والیبالیست مرد که در سال ۲۰۱۴ عضو تیم ملی ایران بوده‌اند، می‌باشد. روش انتخاب شرکت‌کنندگان نمونه‌گیری هدفمند و در دسترس بود. مصاحبه با افرادی از میدان مطالعه آغاز شد و سپس با معرفی و هدایت آنان مصاحبه با سایر اعضای تیم ملی ادامه پیدا کرد. لذا در این روش استفاده از کسانی که به تعداد بیشتری از افراد جمعیت مورد پژوهش دسترسی داشتند، از اولویت بیشتری برخوردار بود. اساساً حجم نمونه برای پژوهش‌های کیفی، حجم

1. Qualitative Research
2. Lived Experience

3. Morse

داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براند و کلارکی، ۲۰۰۶). مضمون، موضوعی مهم درباره سؤال مطالعه است که نماینده سطوحی از پاسخ‌ها یا معانی الگومند در درون مجموعه‌ای از داده‌ها است (براند و کلارکی، ۲۰۰۶). برای تحلیل مضمون، رویکردهای مختلفی عرضه شده است. در این پژوهش از رویکرد سه مرحله‌ای زیر استفاده شده است:

مرحله اول، کدگذاری توصیفی: مطالعه و استخراج بخش‌های مرتبط متن و تعریف کدهای توصیفی. با پیش‌رفتن در متون این کدهای توصیفی بازنگری شد. مرحله دوم، کدگذاری تفسیری: دسته‌بندی کدهای توصیفی و تفسیر معانی دسته‌ها با توجه به سؤالات پژوهش و حوزه مطالعاتی.

مرحله سوم، یکپارچه‌سازی: استخراج مضامین کلیدی برای مجموع داده‌ها به عنوان کل، از طریق نگرستن به کدهای تفسیری از منظر نظر و یا عملی پژوهش و نهایتاً ایجاد نموداری برای نشان دادن روابط بین سطوح مختلف (کینگ، ۲۰۱۰، ص. ۱۵۳). طبق این فرایند، ۱۰ مصاحبه کیفی طی حدود ۳ ماه با ورزشکاران مرد تیم ملی والیبال ایران انجام شد. اطلاعات جمعیت‌شناسی مصاحبه‌شوندگان با حفظ محرمانگی در جدول ۱ ارائه شده است.

تأمل و جرعه ذهنی مرتبط با داده‌ها را که به ذهن می‌رسید، یادداشت کرده و برای مصاحبه‌های بعدی از آن استفاده می‌نمود. برای اطمینان از صحت داده‌ها و ارزیابی میزان اعتبار نتایج پژوهش، عقیده مشارکت-کنندگان درباره یافته‌های پژوهش، اخذ و در صورت نیاز، تغییرات لازم انجام شد. همچنین، به منظور افزایش قابلیت اعتماد به نتایج (پایایی)، و همچنین دوری از سوء استفاده از نظرات شخصی، تمام مراحل پژوهش توسط گروهی از پژوهشگران (استاد راهنما، استاد مشاور و متخصص پژوهش‌های کیفی) و با اختصاص زمان کافی (طی ۳ ماه) اجرا شد و ارتباط مناسبی با مشارکت‌کنندگان برقرار شده و اطلاعات مورد نیاز کسب شد. دسته‌بندی و کدگذاری‌ها، زیر نظر یک متخصص انجام شد. بازنگری ناظرین نیز انجام گرفت. برای این منظور، بخش‌هایی از متن مصاحبه به همراه کدهای مربوطه و طبقات پدیدار شده، برای چند ناظر فرستاده شده تا جریان تجزیه و تحلیل را بررسی کرده و در مورد صحت آنها اعلام نظر نمایند.

روش پردازش داده‌ها

داده‌های این پژوهش «تحلیل مضمون یا تماتیک»^۱ شد. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و

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

| سن (سال) | میانگین | حداقل | حداکثر |
|-------------------------|---------|-------|--------|
| سن شروع ورزش (سال) | ۱۱ | ۸ | ۱۵ |
| سابقه ورزشی (سال) | ۱۵ | ۱۲ | ۱۸ |
| مدت زمان مصاحبه (دقیقه) | ۵۲ | ۴۰ | ۷۰ |

1. Thematic Analysis
2. Braun, & Clarke

یافته‌ها

پس از پیاده کردن مصاحبه‌ها و مطالعه آن‌ها، داده‌های به دست آمده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج و کدهای به دست آمده در این مطالعه، در سه سطح توصیفی، تفسیری و تبیینی بر تجارب والیبالیست‌ها از منابع کارآمدی جمعی متکی است. در نهایت، شش مقوله اصلی به عنوان منابع کارآمدی جمعی والیبالیست‌های نخبه تیم ملی ایران واکاوی شد که در قالب ۶ کد تبیینی "دستاوردهای تیمی"، "تمرین‌های تیمی"، "تعاملات بین‌تیمی"، "حامیان تیمی"، "کارآمدی مربی" و "وحدت روانی تیمی" شناسایی گردید و از یکدیگر تفکیک شدند.

(۱) دستاوردهای تیمی (کد تبیینی)

اولین کد تبیینی منابع کارآمدی جمعی، دستاوردهای تیمی است. دستاوردهای تیمی افتخارات و موفقیت‌های گذشته را در بر می‌گیرد که هر یک از اعضای تیم در بدست آوردنش سهم منحصر به فردی را داشتند. دستاوردهای تیم به سه کد تفسیری طبقه بندی شده است. از جمله؛ «بردهای لذت‌بخش، باخت لذت‌بخش و ستاره بودن».

– بردهای لذت‌بخش (کد تفسیری)

بردهای لذت‌بخش اولین کد تفسیری دستاوردهای تیمی است که از نظر مشارکت‌کنندگان آن بردهایی را شامل می‌شود که تیم به صورت پی در پی یا چشمگیر کسب نموده است. مشارکت‌کنندگان تیم والیبال بردهای ویژه و چشمگیری را تجربه نموده‌اند که با به یادآوری آن‌ها، در مقابله با حریفان کسب قدرت می‌کردند. مشارکت‌کننده شماره ۱ در این زمینه عنوان کرد: "تیم والیبال ایران، با موفقیت‌هایش رو پاست، هر موفقیتی باعث میشه که با قدرتی بیشتر در مقابل حریف‌های بعدی بازی کنیم". مشارکت‌کنندگان اذعان داشتند که با یادآوری موفقیت‌های گذشته توانایی و قدرت کسب موفقیت، در آینده را تقویت می‌کنند. یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره ۳)

می‌گوید: "موفقیت، مهم‌ترین مورد است. بردهای پی در پی‌ایی که تیم ملی والیبال ایران داره، برای من و دوستانم خیلی مهمه و مداوم یادآوریش می‌کنیم".

– باخت لذت‌بخش (کد تفسیری)

دومین کد تفسیری دستاوردها، باخت لذت‌بخش است. باخت‌های لذت‌بخش در مقابل تیم‌های قدرتمند منطقه و دنیا برای مشارکت‌کنندگان والیبال بسیار قابل توجه بوده است. گاهی اوقات تیم می‌بازد اما چون افراد خوب بازی کرده‌اند علی‌رغم این که از باخت ناراحت هستند، اما از بازی خوب خود راضی هستند. این مشارکت‌کنندگان باخت‌ها را به عنوان راهی برای رسیدن به موفقیت در آینده در نظر می‌گرفتند. تیم هر چند از باختی که تجربه کرده بود، ابراز ناراحتی می‌کرد ولی در کنارش از امید به برد در مسابقات آینده و ایمان به توانایی‌های تیم صحبت می‌کرد.

مشارکت‌کننده شماره ۳ عنوان می‌کند: "هر چند مقابل بعضی تیم‌ها می‌باختیم ولی این نبود که ما از پس اون‌ها برناییم بلکه همه بچه‌ها این ایمانو داشتند که برای بازی بعدی در مقابلشون می‌بریم". مشارکت‌کننده شماره ۵ ابراز کرد: "هر بازی برد و باخت داره، مهمه که بعد از برد و باختمون چه برداشتی داشته باشیم. تیم من معمولاً باخت‌های سنگین جلوی تیم‌های بزرگ را راهی برای رسیدن به موفقیت بعدی می‌بینه".

– ستاره بودن (کد تفسیری)

سومین کد تفسیری دستاوردهای تیمی، ستاره بودن است. ستاره بودن را می‌توان وجود افراد موفق در پست‌های مختلف بیان کرد که در دوره‌های ورزشی به عنوان بهترین اسکپر یا لیبرو و غیره انتخاب شده و مورد ستایش قرار گرفته بودند. وجود این ورزشکاران ستاره در تیم ملی والیبال برای سایر هم‌تیمی‌ها نوید-بخش رسیدن به پیروزی بود و همچنین اعتماد به-نفس فرد، به عنوان منبعی برای توانمندسازی تیم محسوب می‌شد و ورزشکاران از ستاره شدن در تیم

احساس غرور می‌کردند. در مقابل تیم نیز از داشتن این ستاره احساس توانمندی کرده و باور خاصی بین اعضا بوجود آمده بود که ستاره‌ها در ارتقاء عملکرد موفق تیمی مؤثرند.

مشارکت‌کننده شماره ۶ در این مورد ابراز کرد: "چند دوره بهترین لیبرو انتخاب شدم، وقتی پا توی یه تیم می‌گذاشتم، همه بهم اعتماد کامل داشتند و احساس نگرانی بابت دریافت‌ها و توپگیری نداشتند. مداوم بین خودشون می‌گفتند: ما که رو داریم دیگه پس خیالمون جمعه". دیگر مشارکت‌کننده (شماره ۸) عنوان کرد: "از وجود افراد ستاره در تیم لذت می‌بردم، یه جورایی احساس امنیت می‌کنم. می‌دونم که مثلاً فلانی خیلی خوب پاس میده و تو کارش خبره- ست. می‌دونم که چند دوره به‌عنوان بهترین‌ها انتخاب شده. نه من، تمام بچه‌های تیم به این باور رسیدن که هر کس در پست خودش باید شایسته باشه تا تیم به موفقیت برسه".

۲) تمرین‌های تیمی (کد تبیینی)

دومین کد تبیینی کارآمدی جمعی، تمرین‌های تیمی است. در این بین شرکت‌کنندگان تمرین‌های تیمی را عامل مهمی در کارآمدی تلقی می‌کردند. تمرین‌هایی که باعث می‌شود استعدادها و توانایی‌های شخصی هر بازیکنی در تیم مانند پازل یا جورچین نمایان و تقویت شود و با توانایی‌های تیم همراه و هماهنگ شود. تمرین‌های تیمی از دو کد تفسیری آمادگی بدنی و آمادگی روانی تشکیل شده است که هر دو وابسته به یکدیگر هستند.

- آمادگی بدنی (کد تفسیری)

از صحبت‌های مشارکت‌کنندگان این‌گونه استنباط شد که استمرار، دفعات و فشارهای حاصل از تمرین‌های تکراری و همچنین ارائه طراحی‌های متنوع تمرینی، برای ارتقاء تکنیک، تاکتیک و آمادگی جسمانی اعضا تیم اثرگذار است. یکی از بازیکنان (شماره ۹) در این خصوص گفت: "تمرینات سخته، اما

باید پشت سر هم انجام بشه، ولی من طرفدار تمرینات سنگین اما متنوع هستم. دوست دارم مربی خلاقیت داشته باشه. این منو و دوستامو کمتر خسته می‌کنه و علاوه بر این احساسم اینه که تیم آمادگی بدنی بهتری پیدا میکنه".

- آمادگی روانی (کد تفسیری)

آمادگی بدنی به مرور زمان این باور را در بازیکنان تیم بوجود می‌آورد که با تمرین‌های مستمر در اردوهای تیم ملی زیر نظر مربیان مجرب، قدرت و توانایی مقابله با سخت‌ترین شرایط فراهم آمده در مسابقات را به‌دست خواهند آورد. مشارکت‌کننده شماره ۷ ابراز کرد: "هر موقع که تمرینات به موقع باشه حالا چه از بدنسازی گرفته تا تمرینات تاکتیکی، هم من و هم هم‌تیمی‌ها این آمادگی روانی و جسمانی را برای مسابقات پیدا می‌کنیم و همه معتقدند که با وجود آمادگی در تمرینات بهتر به موفقیت دست پیدا می‌کنیم".

۳) تعاملات بین تیمی (کد تبیینی)

سومین کد تبیینی کارآمدی جمعی، تعاملات بین تیمی است. تعاملات بین بازیکنان به ارتباطات مثبت و صمیمانه در بین بازیکنان در یک تیم اشاره دارد. تعاملات بین بازیکنان، دارای کدهای تفسیری «قابلیت اعتماد، همگرایی فرهنگی، رفاقت و حمایت هم‌تیمی» است.

- قابلیت اعتماد (کد تفسیری): اولین کد تفسیری تعاملات بین تیمی، قابلیت اعتماد است. اولین منبع مهم برای هم‌تیمی‌ها در جهت افزایش کارآمدی جمعی، اعتماد به عملکردهایشان می‌باشد. به‌خصوص اعتماد به عملکرد هم‌تیمی و دادن فرصت تلاشی به او در شرایط حساس و ویژه مسابقه که در سرنوشت تیم مؤثر است. مشارکت‌کننده شماره ۶ عنوان کرد: "وقتی که توپو پاس می‌دم، دوست دارم حتماً امتیاز بشه، وای بر زمانی که بزنه تو تور، یا توپو اوت کنه، دفعه دوم که می‌ره برای حمله، لرزه به تنم می‌بوفته،

وای الا نه که توپو حروم کنه". در زمینه حضور بازیکنان جدید به تیم، بازیکنان ابراز داشتند که سعی می‌کنند فرصت‌های جدید به او بدهند و در مقابل توقع دارند که به اعتمادشان پاسخ مناسب بدهد. مشارکت‌کننده شماره ۴ بیان کرد: "اعتماد به کار یا همون عملکرد هم‌تیمی باعث میشه روابط بهتری با هم داشته باشیم، البته به این معنی نیست که به افراد تازه وارد به تیم فرصت ندیم، نه اتفاقاً همه بچه‌ها سعی می‌کنند که این اعتماد را بهش بدهند تا بتونه خودشون نشون بده"

- همگرایی فرهنگی (کد تفسیری): دومین کد تفسیری تعاملات بین‌تیمی، همگرایی فرهنگی است. همگرایی فرهنگی اشاره به تلاش هم‌تیمی‌ها برای درک و پذیرش تفاوت فرهنگی دارد. اگر بازیکنان یک تیم به لحاظ همگرایی فرهنگی به هم نزدیکتر باشند، تعاملات درون تیمی بیشتر خواهد شد و بدیهی است که در تیم‌های ملی نیاز به سیاست‌گذاری‌های همگرایی فرهنگی احساس می‌شود. چرا که افراد با فرهنگ‌های متفاوت در کنار یکدیگر قرار خواهند گرفت و تنوع فرهنگی در بین آنها نمود می‌کند و اعتماد بین گروهی را کم‌رنگ می‌سازد. یکی از مشارکت‌کنندگان (شماره ۵) در این زمینه عنوان کرد: "وقتی با هم هم‌فکریم، هم‌نظریم، با همدیگر کمتر بحث می‌کنیم. سر چیزهای بیخودی بحث بیخود نمی‌کنیم، ولی وقتی با هم هستیم خودش یواش یواش بهمون یاد می‌ده که باید با هم کنار بیایم". مشارکت‌کننده شماره ۳ عنوان می‌کند: "نوی تیم ما کمتر از این مشکلات پیش میاد. اکثراً بچه‌ها از تمامی شهرها هستند، ولی این مرسومه که همشهری حواسش بیشتر به همشهری خودش تا بعدی".

- رفاقت (کد تفسیری): سومین کد تفسیری تعاملات بین‌تیمی، رفاقت است. رفاقت یا دوستی بین بازیکنان در یک تیم زیربنای شکل‌گیری تعاملات مناسب بین گروهی است که به‌واسطه پذیرش فرهنگ‌های دیگر

و اعتماد متقابل بوجود می‌آید. رفاقت نقش مهمی در ارضای نیازهای عاطفی و روانی بازیکنان دارد و باعث پویایی گروهی می‌شود و تمایل ورزشکاران را برای پیوستن به تیم در جهت رسیدن به اهداف ترغیب می‌نماید. یکی از بازیکنان (شماره ۱) می‌گوید: "رفاقت حرف اولو تو تیم می‌زنه، اگه بچه‌ها باهم دوست و یه‌دل و رفیق باشن خیلی چیزها (مسائل ناراحت‌کننده) سعی می‌شه فراموش بشه و سر خیلی از مسائل با هم کنار میان". مشارکت‌کننده شماره ۹ ابراز کرد: "رفاقت هم در زمین بازی مهمه و هم در بیرون زمین بازی. چیزی باعث میشه همه در کنار همدیگه قرار بگیریم و شرایط را به نفع همه هدایت کنیم. یعنی سعی می‌کنیم که کمتر زیرآب هم را بزنینم".

- حمایت هم‌تیمی‌ها (کد تفسیری)

حمایت هم‌تیمی‌ها، به آن دسته از تجارب بازیکنان اشاره دارد که فرد با حضور در تیم و مجاورت با سایر هم‌تیمی‌ها به‌دست می‌آورد. زمانی که افراد در تعاملات مستقیم با یکدیگر احتمال وابستگی آنها به یکدیگر بیشتر است. ارتباط نزدیک با هم‌تیمی‌ها ارتباطات را عمق بخشیده، گسترش می‌دهد که به نوبه خود می‌تواند موجب تسریع رشد همه جانبه فرد در گروه شود. مشارکت‌کنندگان از تأثیرات رفتار جمعی بر افزایش اعتماد به‌نفس خود می‌گفتند. حمایت از طرف هم‌تیمی‌ها در شرایطی مهم و مؤثر است که بازیکنان در بازی دچار خطا و اشتباه شده باشند. مشارکت‌کنندگان، نقش مؤثر حمایتگری هم‌تیمی‌ها را در بهبود و تسریع رشد توانای‌های فردی اعضای تیم مهم تلقی می‌کنند. به‌ویژه هم‌تیمی‌های حاذق و موفق، به سایر اعضاء امنیت روانی بخشیده و میزان عملکرد مطلوب را در شخص افزایش می‌دهند. تشویق به عنوان یکی از ابزارهای حمایت از سوی هم‌تیمی‌ها به‌خصوص اگر که هم‌تیمی‌ها سن بالاتری از او داشته باشند، اثرگذار است. حمایت هم‌تیمی در

کند، زمینه پیشرفت را برای آنها فراهم می‌کند. آرامش روانی حاصل از تأمین بودن اقتصادی، باورهای کارآمدی جمعی را تحت تأثیر قرار می‌داد و از سوی دیگر ارزش و احترامی که از سوی مسئولین دریافت می‌کردند برای بازیکنان مهم و با ارزش جلوه می‌کرد. مشارکت‌کننده شماره ۸ در این زمینه عنوان کرد: "اگر بدونم از نظر مالی و امکانات حمایت می‌شم، خیالم راحت‌تره. می‌دونم خود امکانات شاید یه چیز پیش پا افتاده باشه ولی مهمه. مثلاً آسیب، خیلی وقتاً آسیب می‌بینیم به خاطر نبود یه سری چیزها، یا اینکه کیفیت وسائلی که بهمون می‌دن خیلی بد و پایینه، در ضمن خود این امکانات مثل لباس و گرمکن یه چیزیه که قابل گفتن نیست ولی این ارزشیه که از طرف اونا به من و دوستام می‌دن، مهمه. پس مهمه که اونا سعی می‌کنن بهترین وسایلو برامون فراهم کنن، این خودش ارزش داره".

- حمایت تماشاچی (کد تفسیری)

حمایت تماشاچیان به عنوان کد تفسیری دیگر، نه تنها نسبت به کل اعضای تیم، کارآمدی فردی را تقویت می‌کند بلکه برای ارتقاء اعتماد به نفس کل تیم نیز مفید می‌باشد. ورزشکاران حضور تماشاچیان داخلی را در کشورهای خارجی ارزشمند و باعث غرور ملی می‌دانستند. مشارکت‌کننده شماره ۷ در این خصوص ابراز کرد: "من وجود تماشاچی در سالن را می‌پسندم، چون که هیجان تماشاچی باعث میشه که بچه‌های تیم به هیجان بیاند و می‌تونم بگویم یکی از موردهایی که کارآمدی تیم را بالا می‌بره همین وجود تماشاچیست و اگر هم خارج از ایران بازی باشه، حضور تماشاچی مؤثرتره".

- حمایت خانواده (کد تفسیری)

مشارکت‌کنندگان حمایت خانواده را در شرایط و موقعیت‌های متفاوت عامل آرامش خاطر خود بیان نمودند. خانواده علاوه بر نقش ترغیب‌کنندگی برای ورود به فضای ورزشی، یک حامی محکم و مقتدر در

بیشتر موارد از اعتماد متقابل بوجود می‌آید. این حمایت‌ها در تیم باعث کارآمدی جمعی می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۵ بیان کرد: "حمایت هم‌تیمی در مواقع خطا و یا دفاع روی تور یا بهتر بگم موقعی که تویی نصفه کاره گرفته میشه، اینها همه باعث میشه همه به هم اعتماد پیدا کنند و موقعی که میریم تو زمین تمام اعضاء مطمئن هستند که از هم‌دیگه غافل نمی‌شیم". در این خصوص بسیاری از بازیکنان به مواردی چون فریادهای نابجای هم‌تیمی‌ها، مربیگری‌های هم‌تیمی‌ها، نگاه‌های سرد هنگام خطا و اشتباه، صحبت می‌کردند و آن را مسبب افت کار تیمی می‌دانستند که در نهایت از باورهای کارآمدی جمع کاسته می‌شد. یکی از بازیکنان (شماره ۲) می‌گوید: "وقتی حمایت در کل تیم از طرف هم‌تیمی‌ها باشه، موجب دلگرمی می‌شه، برعکس بعضی اوقات نگاه‌های اذیت‌کننده موقع خطاها یا اشتباهات نه تنها بازی فردی افت می‌کرد بازی کل تیم را هم تحت تأثیر قرار می‌داد...".

۴) حامیان تیمی (کد تبیینی)

چهارمین کد تبیینی، حامیان تیمی است که بر اساس بیانات مشارکت‌کنندگان شامل حمایت افراد یا نهادهایی است که ورزشکاران را در مسیر رسیدن به موفقیت‌هایشان از لحاظ روانی، جسمانی، اقتصادی و اجتماعی پشتیبانی می‌کنند. حامیان تیمی دارای کدهای تفسیری «حمایت نهادها، حمایت تماشاچی، حمایت خانواده و حمایت رسانه‌ها» می‌باشد.

- حمایت نهادها (کد تفسیری)

مشارکت‌کنندگان فدارسیون‌ها را به عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای ورزشی ذکر کردند. اکثر شرکت‌کنندگان بیان نمودند که حمایت فدارسیون، اطمینان‌خاطری به شمار می‌رود. به عنوان مثال: فراهم آوردن وسایل و امکانات حتی در جزئی‌ترین موارد مانند تأمین لباس‌های ورزشی با کیفیت بالا و... علاوه بر این که احساس ارزشمندی برای بازیکنان ایجاد می‌-

احساس عدم حمایت و عدم ارزشمند بودن را در سطح جامعه تجربه کرده و آن‌ها خواستار این بودند که اطلاع‌رسانی جامعی صورت پذیرد، تبلیغات بیشتری در مورد ورزش‌های مربوطه انجام شود و از تبعیضات بین رشته‌ای جلوگیری به عمل آید. در این مورد مشارکت‌کننده شماره ۳ عنوان کرد: "هنوز هم مثل یه رشته خاصی که دوست ندارم این جا اسمشو بگم، جایگاه خاصی داره البته نسبت به رشته‌های ورزشی تیمی دیگه، به ورزش ما اهمیت نمی‌دند. اوضاع خیلی بهتر از قبل شده، ولی بازم احتیاجه که رسانه‌ها بیشتر از این رشته حمایت کنند. این اطلاع‌رسانی‌ها و مصاحبه با بازیکنان نه تنها روحیه شخصی بازیکنان را بالا می‌بره، بلکه کل تیم را برای ادامه فعالیتش تشویق می‌کنه و عاملی میشه ما به باورهای قوی‌تری دست پیدا کنیم".

۵) کارآمدی مربی (کد تبیینی)

کارآمدی مربی، پنجمین کد تبیینی کارآمدی جمعی است. این کد تبیینی از چهار کد تفسیری توانایی علمی و روانشناسی، انسجام بخشی، رفتار عادلانه و تعیین پست خاص تشکیل شده است.

- توانایی علمی و روانشناسی (کد تفسیری)

منظور از کارآمدی مربی همان توانایی‌ها یا دانش فنی-ورزشی و تخصص روانشناختی مربیان است. مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که کارآمدی تیم در گرو ویژگی‌های علمی مربی و به روز بودن علم مربیگری است. مشارکت‌کننده‌ای (شماره ۲) در این زمینه عنوان کرد: "مربی باید همه چیز تمام باشه. یعنی از هر لحاظ کامل باشه، کمالات یه مربی روی شخص و تیم اثر می‌ذاره. بازیکنان یه تیم باید اول از همه مربی‌شونو قبول کنن و اعتماد کنن، تا بتونن بهترین عملکردشونو نشون بدن وگرنه تا این بهمون ثابت نشه که مربی کیه و چی کاره است، از جون مایه نمی‌ذاریم و مهمترین مسأله برای مربیان به روز بودن علم و دانش مربیگری‌شان است و از همه مهمتر

ادامه مسیر می‌باشد. طبق نظر مشارکت‌کنندگان این قضیه در مورد ورزشکاران شهرستانی بیشتر صدق می‌کرده‌است. بسیاری از بازیکنان هزینه‌های رفت و آمد برای اردوهای تیم ملی را توسط خانواده تأمین می‌کردند. مشارکت‌کنندگانی هم بودند که برای ورود به ورزش با مخالفت خانواده روبرو شدند، اما علیرغم این مخالف‌ها هدفشان را پیگیری کردند. کسب مزیت‌های قهرمانی بخصوص درآمد حاصله، معافیت از سربازی، امکانات تحصیلی و... باعث شده که خانواده با اهداف بازیکن موافقت کنند. حمایت خانواده‌ها در سالن‌ها و آرامشی که از سوی خانواده دریافت می‌کردند دلیلی برای کارآمدی جمع در تیم می‌شود. یکی از بازیکنان (شماره ۱۰) ابراز کرد: "سوم دبیرستان بودم که والیبالو شروع کردم و علاقه زیادی بهش داشتم، هم به والیبال و هم به فوتبال. ولی خوب به‌طور تصادفی به سمت والیبال گرایش پیدا کردم. بعد از اینکه وارد شدم، پدرم خیلی بهم کمک کرد یعنی با اینکه یه کارمند ساده بود از هیچ کمکی دریغ نکرد، بهم خیلی کمک کرد. خیلی حمایت کرد، البته شاید مزیت‌های ورزش رو هم دید. مثل این‌که تونستم برم دانشگاه یا معاف بشم و از طرفی وقتی وارد سالن ورزش می‌شدم می‌دیدم که پدرم و خانواده‌ام با جون و دل ازم حمایت می‌کنند، اعتماد به خودم بیشتر می‌شد و این رو به تیم و هم تیم‌هام انتقال می‌دادم و این را در مورد بقیه هم تیم‌هام می‌دیدم. این خودش مسبب می‌شد که همه یکدست و یدل بشیم".

- حمایت رسانه‌ها (کد تفسیری)

بعضی از مشارکت‌کنندگان به این موضوع اشاره داشتند که رسانه‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع اطلاع‌رسانی، زمان پخش بازی‌ها و حتی اعلام نتایج مسابقات را مورد بی‌توجهی قرار می‌دهند، در حالی که این منبع می‌تواند سرچشمه حمایتی قوی‌ای برای بازیکنان تلقی شود. به دلیل این بی‌توجهی‌ها،

از جمله اینکه بازیکنان در هر پستی که هستند باید این توانایی را داشته باشند که در هر زمان و مکان و شرایطی، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های تخصصی خود را به بهترین نحو ارائه دهند و استقلال عملکردشان را نسبت به سایر اعضا اجرا کنند. این بعد در بازیکنان ذخیره بیشتر احساس می‌شود. از طرفی هم‌تیمی‌ها به عملکرد بازیکن در پست خودش بیشتر اعتماد داشتند و در واقع این باعث می‌شود که این مورد به عنوان منبعی برای کارآمدی جمعی تیم عنوان شود. مشارکت‌کننده شماره ۱۰ عنوان کرد: "من باید بدونم که توی تیم چه کارهام، مدافعم یا پشت خط زنم، یا اینکه حمله‌ام. اگه بدونم که الان توی این تیم من چه کارهام خیلی بهتر می‌تونم کار کنم. دوست دارم از اول که می‌رم تو به تیم بهم بگن این پست مال تو، تا آخر بازی‌ها تکلیفم با خودم مشخصه. البته این نیست که توپو وسط زمین ول کنم و بگم که این الان مال من نیست. اون یه بحث دیگه‌ست که به همکاری برمی‌گرده".

۶) وحدت روانی تیمی (کد تبیینی)

آخرین کد تبیینی کارآمدی جمعی، وحدت روانی تیمی است. مشارکت‌کنندگان ورزشکار وحدت روانی تیمی را تمرکز همه اعضا بر یک ایدئولوژی حاکم بر تیم تعریف نمودند. به عنوان مثال همه اعضای تیم کلمات یکسانی را بر زبان می‌آورند، به ندهای یکسانی پاسخ می‌دهند، هیجانهای یکسانی را بروز می‌دهند و شعارهای یکسانی را سر می‌دهند. وحدت روانی، زمانی امکان‌پذیر می‌شود که افکار، احساسات، رفتارها و باورها به آسانی و به سرعت از فردی به فرد دیگر انتقال یابد. این مجموعه تشکیل شده از نیروهای انگیزشی، احساسی، عاطفی و باورهای مشترکی که عامل پیوستگی و اتحاد یک تیم شده و آن‌ها را در پیگیری اهداف مشترک ترغیب می‌کند و تعهد به تیم را به همراه دارد. وحدت روانی در بین اعضای یک تیم از طریق تعاملات روانی (حالات

بحث روانشناسی مربیان است".

- انسجام‌بخشی (کد تفسیری)

مشارکت‌کنندگان به نقش وحدت‌بخشی مربیان در تیم اشاره نمودند، مسئولیت اصلی انسجام‌بخشی در یک تیم را به مربی نسبت دادند و تعاملات درون گروهی را در ارتقاء کارآمدی جمعی مهم تلقی کردند. شایان ذکر است به منظور شکل‌گیری انسجام و اعتماد در بین اعضا، توجه به تنوعات فرهنگی و مدیریت آن مهم است. مشارکت‌کننده شماره ۵ عنوان کرد: "مهمترین ویژگی مربی می‌تونه همون وحدت‌بخشی به تیم باشه، با توجه به این که تیم منتخبی از تمامی بازیکنان سراسر کشور هست".

- رفتار عادلانه (کد تفسیری)

رفتار عادلانه مربی یکی دیگر از ویژگی‌های مربیان است که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره داشتند. این رفتار اشاره به انتخاب عادلانه مربی از بازیکنان بر اساس توانایی‌های فنی و جسمانی‌شان جهت بازی در تیم دارد. رفتار عادلانه به شکل‌گیری اعتماد کمک می‌کند و بازیکن را نسبت به قابلیت‌ها و استعدادهايشان خود باورتر می‌سازد. در این خصوص مشارکت‌کننده شماره ۶ ابراز داشت: "وقتی می‌بینم که مربی بر اساس آنالیز تیمی داره بازیکن انتخاب می‌کنه به خودم حس اعتماد بیشتری دارم، حتی به تمامی هم‌تیمی‌هام حس اعتماد بیشتری دارم و این در مورد خیلی از بچه‌ها صدق می‌کنه. وقتی که در مورد این رفتار مربی حرف می‌زنیم همه رضایت کامل دارند".

- تعیین پست خاص (کد تفسیری)

آخرین کد تفسیری در کارآمدی مربی، تعیین پست خاص است. از صحبت‌های مشارکت‌کنندگان اینگونه استنباط شد که هر فرد به واضح بودن نقشش در تیم نیازمند است. وضوح نقش به معنای مشخص بودن پست‌های منحصر به فرد بازیکنان در تیم تعبیر می‌شود. پست خاص را از چند بعد می‌توان بررسی نمود.

و احساسات شکل گرفته درون تیم است. بسیاری از مشارکت‌کنندگان در مورد رقابت‌های درون‌گروهی بحث می‌کردند. رقابت‌های درونی مسبب هیجان کل تیم می‌شود. یکی از بازیکنان (شماره ۵) عنوان کرد: "هر چه رقابت مثبت درون تیمی بیشتر باشه، هیجان تیم بیشتر می‌شه".

- نشست‌های تیمی (کد تفسیری)
جلسات یا نشست‌های تیمی بعد یا قبل از مسابقات توسط مربیان برای اعضای تیم برگزار می‌شد. در این جلسات علاوه بر مسائلی همچون آنالیز تیمی، تأکید بر نقاط قوت و ضعف تیم خودی و حریف، و برنامه‌ریزی برای مسابقه بعدی بود. در واقع در این نشست‌ها به تمامی اعضاء اجازه داده می‌شد که به تبادل نظر بپردازند و از احساسات خود سخن به میان آورند و مربیان این فرصت را می‌دادند که بازیکن در هر پستی که قرار دارد، ابراز نظر کرده و به تحلیل بازی دوستان و رقبا بپردازد. هدف مربیان از این جلسات تقویت باور تیمی است. نکته قابل توجه در این بین شعار یکپارچه تیمی بود که با مشارکت تمامی اعضاء شکل گرفته و با هر بار گفتن آن شعار، انرژی و قدرت وصف ناپذیری برای اعضاء به ارمغان داشت.

روانی) به مرور شکل می‌گیرد. این کد دارای سه کد تفسیری انگیزش تیمی، هیجان‌ات تیمی و نشست‌های تیمی است.

- انگیزش تیمی (کد تفسیری)
اولین کد تفسیری، انگیزش تیمی می‌باشد که از دیدگاه مشارکت‌کنندگان هرگونه تجربه انگیزشی تیمی است که اعضای تیم در کنار یکدیگر به‌دست می‌آورند. نتیجه این تجربه‌ها، جهت و تلاش فعالیت‌های حاصل برای کل می‌باشد که باور جمعی را برای کسب موفقیت و رسیدن به هدف در تیم تقویت می‌کند. انگیزش تیمی رابطه مستقیم با دستاوردهای تیمی و حامیان تیمی دارد. مشارکت‌کننده‌ای (شماره ۲) در این زمینه ابراز کرد: "من در تجربه تیمی خودم باورم اینست که یه تیم برای رسیدن به کارآمدی جمعی باید از انگیزش‌های یکسانی برخوردار باشه. مثلاً موفقیت‌های گذشته برای تیم یا همون حمایت‌هایی که از تیم شود در واقع می‌تونه انگیزش خوبی برای همه اعضاء تیم باشه".

- هیجان‌ات تیمی (کد تفسیری)
دومین کد تفسیری، هیجان‌ات تیمی در بخش وحدت روانی است. مشارکت‌کنندگان این‌گونه ابراز داشتند که هیجان‌ات وابسته به مواردی چون رقابت درون‌گروهی

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

| کدهای تبیینی | کد تفسیری | کدهای توصیفی |
|-----------------|-----------------|---|
| دستاوردهای تیمی | بخش‌های لذت‌بخش | وجود شکست‌های سنگین و سخت ولی لذت بخش |
| | | امیدواری برای برد در مقابل همان تیم‌ها در آینده |
| | | احساس ناخوشایند در مقابل شکست‌ها و سعی در جبران آن |
| | بخش‌های لذت‌بخش | جایگاه خاص این باخت‌ها به دلیل قدرت این تیم‌ها در سطح جهانی |
| | | دستاوردهای موفق تیم در گذشته |
| | | یادآوری موفقیت‌ها قبل از مسابقات |
| | | موفقیت‌های بی‌دربی در مقابل تیم‌های مطرح دنیا |
| | | سعی و تلاش برای حفظ موفقیت‌های قبلی |

مشارکت‌کننده شماره ۹ عنوان کرد: "نشست‌هایی تیم داره که همه بچه‌ها بعد یا قبل از مسابقه دور هم

جمع می‌شیم، بعضی اوقات با حضور مربی و کمک مربی‌هاست. اغلب در این نشست‌ها در مورد موارد تجزیه و تحلیل تیم مقابل حرف می‌زنیم. معمولاً نقاط ضعف و مثبت همدیگر رو گوشزد می‌کنیم. بیشتر اوقات مربی اجازه می‌دهد که هر کس طرح و نظرش در مورد مسابقات را بگه. البته این را گفته باشم همه مربی‌ها این کار را نمی‌کنن. تجربه نشون داده مربی‌هایی که این کار را می‌کنند، باور تیم به موفقیت را تقویت می‌کنند."

دیگر مشارکت کننده (شماره ۱۰) ابراز کرد: "من اون لحظه‌ای را که بچه‌ها شعار تیمی درست می‌کردن خیلی دوست داشتم. معمولاً دور هم که برای آنالیز تیم‌ها جمع می‌شدیم هر کس نظرش را در مورد تیم مقابل می‌گفت و بعد، آخر سر هم شعارمون را می‌گفتیم."

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

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهشگران در این پژوهش با بهره‌گیری از روش پدیدارشناسی به دنبال واکاوی منابع کارآمدی جمعی، از تجارب ورزشکاران تیم ملی والیبال ایران بوده‌اند. یافته‌های این مطالعه علاوه بر شناسایی چهار منبع کارآمدی جمعی بندورا به منابع دیگری نیز دست پیدا کرد. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد ورزشکاران ایرانی در رشته والیبال در رسیدن به سطح ملی از منابع مختلفی برای رسیدن به کارآمدی جمعی بهره می‌برند. این نتایج نسبت به بقیه مطالعات متفاوت است.

دستاوردهای تیمی: یکی از منابع کارآمدی جمعی

هم‌خوان با منابع بندورا (۱۹۷۷)، دستاوردها یا موفقیت‌های تیمی است که مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها به آن اشاره داشتند. مشارکت‌کنندگان دستاوردهای تیمی (موفقیت و شکست) را به عنوان منابع کارآمدی جمعی لحاظ کردند. در تاریخچه مسابقات تیم شکست‌هایی وجود دارد که به‌عنوان پلی برای پیروزی در آینده تلقی می‌شود. البته نگرش ورزشکاران نسبت به شکست‌های قبلی می‌تواند متفاوت باشد. به‌عنوان مثال در بعضی از شرایط شکست می‌تواند ترس را به ارمغان آورد، در مورد مشارکت‌کنندگان این مطالعه، شکست به عنوان ترس برای مقابله با رقابت‌های آینده استنباط نمی‌شد. ورزشکاران بیان می‌کردند که در تجاربی که در رقابت‌های بزرگ و در مقابل حریفان برجسته و مشهور داشته‌اند، حس جسارت در رقابت به ایشان القاء می‌شد و از شکست برای موفقیت در رقابت‌های آتی تجربه‌اندوزی می‌کردند. این منبع در پژوهش‌های قبلی چیس و همکاران (۲۰۰۳)؛ والیان و موریس (۲۰۱۳) به دست آمده است. به علاوه وجود ورزشکاران موفق در پست‌های خاص را عاملی برای موفقیت تیم در نظر می‌گرفتند. طبق نظرات ورزشکاران یادآوری موفقیت‌های تیمی، آنها را برای رقابت‌های آینده از لحاظ روانی آماده می‌کند. هر چه تیم از نظر تجربه ورزشی موفق‌تر باشد اطمینان اعضا به خودشان و تیم بیشتر خواهد شد. هاویز و همکاران (۲۰۰۷) و توماس، هانتون و موناورد^۲ (۲۰۰۷)، به نقش تجارب قابل تصور که جزء مهارت‌های ذهنی ورزشکاران نخبه محسوب شده و همچنین نقش مثبت این تصاویر بر احساسات ورزشکاران بر اعتماد به نفس اشاره نموده‌اند. از دیدگاه ورزشکاران حضور افراد ستاره در تیم می‌تواند در بهبود عملکرد و دستیابی به موفقیت نقش مهمی

2. Thomas, Hanton, & Maynard

1. schematic

داشته باشد. بازیکنان ستاره در تیم می‌توانند تسهیل‌کننده، دلگرم‌کننده، پشتیبان یا نجات‌دهنده باشند. در ستاره‌بودن می‌توان گفت که این افراد علاوه بر اینکه به عملکردشان در تیم اعتماد دارند به عنوان نقطه اتکایی برای دیگر هم‌تیمی‌ها در نظر گرفته می‌شوند، تا جایی که به‌عنوان پر بارترین بازیکن شناخته شده و نزد هم‌تیمی‌ها و مربی قابل احترام و دوست‌داشتنی هستند. این یافته در این بخش جدید است که در سایر مطالعات قبلی مشاهده نشد که در این زمینه اجرای پژوهش‌های گسترده در مورد منابع ستاره‌بودن ورزشکاران در تیم و بوجود آمدن کارآمدی جمعی پیشنهاد می‌گردد.

تمرین‌های تیمی یکی از عناصر الزامی یک تیم است، البته آن تمرین‌هایی مدنظر است که اعتماد ورزشکار را برای رقابت‌ها بیش از پیش افزایش دهد. اعضای تیم در کنار همدیگر به تمرین‌های متفاوت، متوالی و فشرده می‌پردازند. در طی انجام تمرین‌ها، مهارت فردی اعضای تیم پرورش می‌یابد و در جهت موفقیت تیمی با مهارت‌های دیگر اعضا هماهنگ و سازگار می‌شود. شفیع‌زاده و بهرام (۲۰۰۹)، در مطالعه‌ای که بر روی مشت‌زنان، کشتی‌گیران و وزنه‌برداران انجام دادند، نشان دادند که برتری فنی و مهارتی، مقام‌های کسب شده و صرف زمان‌های زیاد برای تمرین موجب اعتماد به نفس می‌شود و همچنین این یافته هم‌خوان با مطالعات هاویز و همکاران (۲۰۰۷) و ویلی و همکاران (۱۹۹۸) می‌باشد.

تعاملات بین‌تیمی از قابلیت اعتماد، همگرایی فرهنگی، رفاقت و حمایت هم‌تیمی بوجود می‌آید. مشارکت‌کنندگان می‌دانند که ارتباط قوی و مثبت با دیگر اعضای تیم مزایای ویژه‌ای دارد. در شرایط حساس مسابقه به هم‌تیمی‌ها باید اعتماد نمود و همچنین القاء کردن حس امنیت به هم‌تیمی‌ها در شرایط خاص برای ریسک‌کردن در عملکردشان بسیار مهم و مفید است. ورزشکار نباید این حس را داشته

باشد که از لحاظ عاطفی و یا جسمانی توسط هم‌تیمی‌ها طرد شده‌است، چرا که هویت تیمی‌اش را از دست خواهد داد. احساس «می‌توانی روی من حساب کنی»، «ما در این ماجرا با هم هستیم»، «با هم هستیم» و یا «تو بهترین تلاشت را کردی» برای ورزشکاران ایجاد انگیزه می‌کند و منصف‌بودن اعضا نسبت به یکدیگر را متبلور می‌سازد. مشارکت‌کنندگان به همگرایی فرهنگی در تیم اشاره داشتند. در تیم ملی، بازیکنانی از سراسر ایران که دارای مذاهب، قومیت‌ها و فرهنگ‌های مختلف هستند، برای شرکت در بازی‌ها انتخاب می‌شوند. این افراد ابتدا از یکدیگر شناختی ندارند، اما با قالب‌گرفتن تیم، هویت تیمی ایجاد شده و افراد با یکدیگر تعامل برقرار می‌کنند. متناسب با هویت تیمی و وجود هدف مشترک در تیم، ظرفیت‌پذیری فرهنگ و آداب سایر هم‌تیمی‌ها افزایش می‌یابد. همچنین تعاملات مثبت بین بازیکنان از عدم پذیرش و ناسازگاری با سایر فرهنگ‌ها می‌کاهد. رفاقت یا روابط دوستانه که پایه و اساس یک رابطه است، در طولانی مدت، اعتماد را تقویت می‌کند. قسمتی از یافته‌های این مطالعه مشابه با یافته‌های مطالعه فرانسین و همکاران (۲۰۱۲)، با عنوان «ما می‌توانیم» به عنوان منابع کارآمدی جمعی والیبالیست‌ها خوانی دارد. فرانسین و همکاران، به تعاملات مثبت و اشتیاقات منتج از آن به‌عنوان مهمترین منابع کارآمدی جمعی در بین بازیکنان، قبل و حین بازی اشاره کرده‌اند. رانگمن (۲۰۰۷)، در بازی هندبال وضعیتی مشابه را تشریح کرده‌است. نقش نشاط و شادابی در بازی افزایش کارآمدی گروهی و ارتقاء استانداردهای تیم را تبیین می‌کند. تاکنون پژوهش‌های در مورد نحوه ارتباط بازیکنان با یکدیگر و تأثیر آن بر کارآمدی گروهی انجام نشده‌است، اگر چه نحوه ارتباط بازیکنان با یکدیگر و تأثیر مستقیم آن بر عملکرد شناخته و مبرهن است. نتایج پژوهش

لیکوتچر و فیو^۱ (۲۰۱۱)، حاکی از آن است که وجود روابط صمیمانه در بین بازیکنان در طول بازی، عامل مهمی در خلق بازی به شمار می‌رود و وجود روابط ضعیف و غیرعاطفی در فروپاشی تیمی نقش اساسی دارند. پژوهش‌های آتی می‌تواند با این موضوعیت مطرح شود که آیا کارآمدی گروهی در شکل‌گیری روابط قوی و صمیمانه می‌تواند نقش داشته باشد؟ حمایت تیمی در برگیرنده حمایت‌های روانی، مادی و مالی از سوی نهادها، خانواده، تماشاچیان و رسانه‌ها است. حمایت‌ها باعث استحکام تیم در عرصه جهانی می‌شود. جورج و فلتز (۱۹۹۵)، حمایت تماشاگر و رسانه‌ها را به‌عنوان منابع کارآمدی اضافه کردند. این قسمت از یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های چیس و همکاران (۲۰۰۳)، ویلی و همکاران (۱۹۹۸)، فرانسین و همکاران (۲۰۱۲) و هاویز و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

به نظر می‌رسد که ورزشکاران مهم‌ترین نیاز یک تیم را داشتن یک مربی کارآمد قلمداد می‌کنند، که تیم از طریق او هدایت شده و به موفقیت برسد. در این پژوهش، کارآمدی مربی از توانایی علمی و روانشناسی، انسجام‌بخشی، رفتار عادلانه و تعیین پست خاص تشکیل شده‌است. بازیکنان حرفه‌ای تجربه تمرین با مربیان متفاوت را داشته‌اند، بنابراین به آسانی می‌توانند مربی کارآمد را از ناکارآمد تشخیص دهند. سطح انتظارات ورزشکاران حرفه‌ای از یک مربی کارآمد بالاست. علاوه بر دانش فنی (تکتیکی و تاکتیکی) مربی، تسلط او بر دانش روانشناختی نیز مهم است. مربی‌ای موفق است که بتواند احساس آرامش، صمیمیت، شایسته‌پروری و خودباوری را در تیم پرورش دهد. بهترین راه انتقال حس‌های اعتمادبرانگیز به بازیکنان از طریق مربی، داشتن کنش‌های پیوسته با سایر اعضا و منصفانه و

عادلانه رفتار کردن مربی با تیم است. دیدگاه فردی و گروهی ورزشکاران نسبت به رفتار منصفانه مربی، اثر قوی و مستقیم بر میزان تعهد، انگیزش و خشنودی ورزشکار از تیم خواهد داشت. این موضوع در تعاملات بین فردی تیم نقش داشته و به گروه انسجام می‌بخشد و صمیمیت را در بین اعضا افزایش می‌دهد. مربیان به‌ندرت بر ویژگی منصف‌بودن توجه می‌کنند که این عامل باعث عدم اعتماد بازیکنان به مربی می‌شود. از طرفی نگرش ورزشکاران نسبت به منصف‌بودن مربی متفاوت است. لذا مربیان باید شرایط را طوری فراهم کنند که سایر اعضا به فراخور شرایط، متصدی‌بودن مربی را درک کنند. نقش‌های مبهم و نامعین ورزشکار در تیم به عملکرد تیم آسیب می‌زند. اگر دو بازیکن در تیم بسکتبال تصور کنند که نقش‌شان این است که حمله را رهبری کنند، احتمالاً بر سر این که چه کسی باید توپ را به میانه هدایت کند، دوگانگی و جدال ایجاد خواهد شد. ورزشکاران علاوه بر منصف‌بودن مربی، فرصت برابر دادن به افراد برای به‌کارگیری مهارت‌ها و توانمندی‌هایشان را انتظار دارند و بازیکنان رعایت آن را در کارآمدی جمعی مؤثر تلقی می‌کنند، به عنوان مثال فرصت دادن به بازیکنان ذخیره. یافته‌های پژوهش ات حاکی از آن است که درک فرد از نقش برای مؤثر بودن در آن نقش مهم است (بوچامپ، بری، فیلدینگ و ایز^۲، ۲۰۰۵). انسجام تابعی از جاذبه افراد به تیم، احساس تعلق به تیم و میل به ماندن به‌عنوان بخشی از تیم است. ورزشکاران مسئولیت انسجام‌بخشی به تیم را بر عهده مربی می‌گذارند. واتسون و چمرس^۳ (۱۹۹۸)، کارآمدی رهبری را به منابع کارآمدی جمعی اضافه کردند. ویلسون و همکاران (۲۰۰۴) بیان کردند که تعداد کمی از مربیان رسمی در زمره ورزشکاران ماهر قرار دارند؛ به عبارت دیگر این مربیان در دوران

2. Beauchamp, Bray, Fielding, & Eys
3. Watson & Chemers

1. LeCouteur & Feo

ورزشی‌اشان هرگز به سطح حرفه‌ای دست پیدا نکردند، در نتیجه ورزشکاران به آن‌ها به عنوان منبع اعتماد به نفس تکیه نمی‌کنند (ویلسون، سالیوان، ماریز و فلتز، ۲۰۰۴). در پژوهشی عبدالعلی‌زاده، طاهری و سهرابی (۲۰۱۱)، برای تعیین منابع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان شرکت‌کننده در مسابقات قهرمانی کشور، حمایت مربیان مخصوصاً این‌که از قهرمانان سابق این ورزش باشند را جزء منابع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس کشتی‌گیران گزارش کردند. والرند و لوسیر^۱ (۱۹۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که رفتار رهبری مربی، عامل اجتماعی بسیار مهمی است که می‌تواند بر شناخت احساسات و رفتار ورزشکاران تأثیر بگذارد و در نهایت، عملکرد ورزشی آنها را تحت تأثیر قرار دهد (الرند و لوسیر، ۱۹۹۹). رضائی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۰)، به رابطه مثبت بین کارآمدی جمعی و رفتار مربیان و انسجام گروهی با عملکرد تیمی در تیم‌های لیگ برتر والیبال ایران اشاره کردند. دیسوربید و همکاران (۲۰۰۹)، به رابطه مثبت کارآمدی مربی و کارآمدی تیمی اشاره کردند.

آخرین و مهمترین منبع یافته شده در این مطالعه، وحدت روانی-تیمی است. مشارکت‌کنندگان به انگیزش‌ها و هیجانات تیم به عنوان منابع کارآمدی جمعی اشاره داشتند. از نگاه مشارکت‌کنندگان، تیم زمانی به وحدت روانی می‌رسد که بتواند «ما» را به جای «من» در تیم جایگزین کند، در این صورت شاهد وحدت درونی تیم خواهیم بود. به نظر می‌رسد که تیم زمانی به وحدت ذهنی-روانی می‌رسد که اعضاء از ابعاد روانی، احساسی و انگیزشی با یکدیگر در کنش باشند. تیمی کارآمدتر و منسجم‌تر خواهد بود که در آن روابط بین اعضاء دوستانه، توأم با احترام و

ارزش‌گذاری متقابل باشد. گالام و مسکوویچی^۲ (۱۹۹۱) عقیده دارند، تا حدی در بین اعضاء کنش متقابل بوجود می‌آید که فاصله آنها از یکدیگر به-تدریج کم شود. اعضاء بیش از پیش احساس نزدیکی و صمیمیت می‌کنند و از نظر هیجانی، بیش از پیش با یکدیگر ارتباط دارند (گالام و مسکوویچی، ۱۹۹۱). در مواجهه تجارب ورزشکاران، پیشنهاد می‌شود که در مورد وحدت روانی و تأثیر آن بر کارآمدی جمعی مطالعات گسترده‌تری انجام شود. در پژوهش سون و همکاران (۲۰۱۱)، تأکید بر اثر خودگفتاری مثبت (ما می‌توانیم، به جای من می‌توانیم) بر عملکرد تیم یا گروه تأیید شد. یافته‌های مطالعات سون و همکاران (۲۰۱۱) با قسمت آخر یافته‌های این قسمت از مطالعه همخوانی دارد.

در یک جمع‌بندی می‌توان بیان کرد که منابع به دست آمده در پژوهش حاضر با برخی از پژوهش‌های دیگر هم‌راستا می‌باشد. از آنجایی که مفهوم خودکارآمدی تقریباً برای همه یکسان است، لذا پژوهش‌ات کاملاً ضد و نقیض در پیشینه مشاهده نشد، ولی در مواردی منابع کارآمدی متفاوت و یا تکمیل‌کننده بود. مهم‌ترین نظریه کارآمدی (بندورا، ۱۹۷۷)، چهار منبع (عملکرد گذشته، تجارب نیابتی، ترغیب کلامی و شرایط فیزیولوژی و روانی) را برای رسیدن افراد به کارآمدی عنوان می‌کند که عملکرد گذشته، مهمترین منبع کارآمدی شناخته شده است. بررسی دانش تجربی ورزشکاران موفق و نخبه تیم ملی والیبال ایران نشان داد که دستیابی به کارآمدی جمعی یک فرآیند طولانی مدت است که در بعضی جهات با نظریه بندورا در عملکرد ورزشی هماهنگ است. به طور مثال؛ دستاوردهای تیمی در گروه عملکرد موفق بندورا و همچنین قسمتی از نتایج حامیان در دسته ترغیب کلامی جای می‌گیرد. ولی در

2. Galam & Moscovici

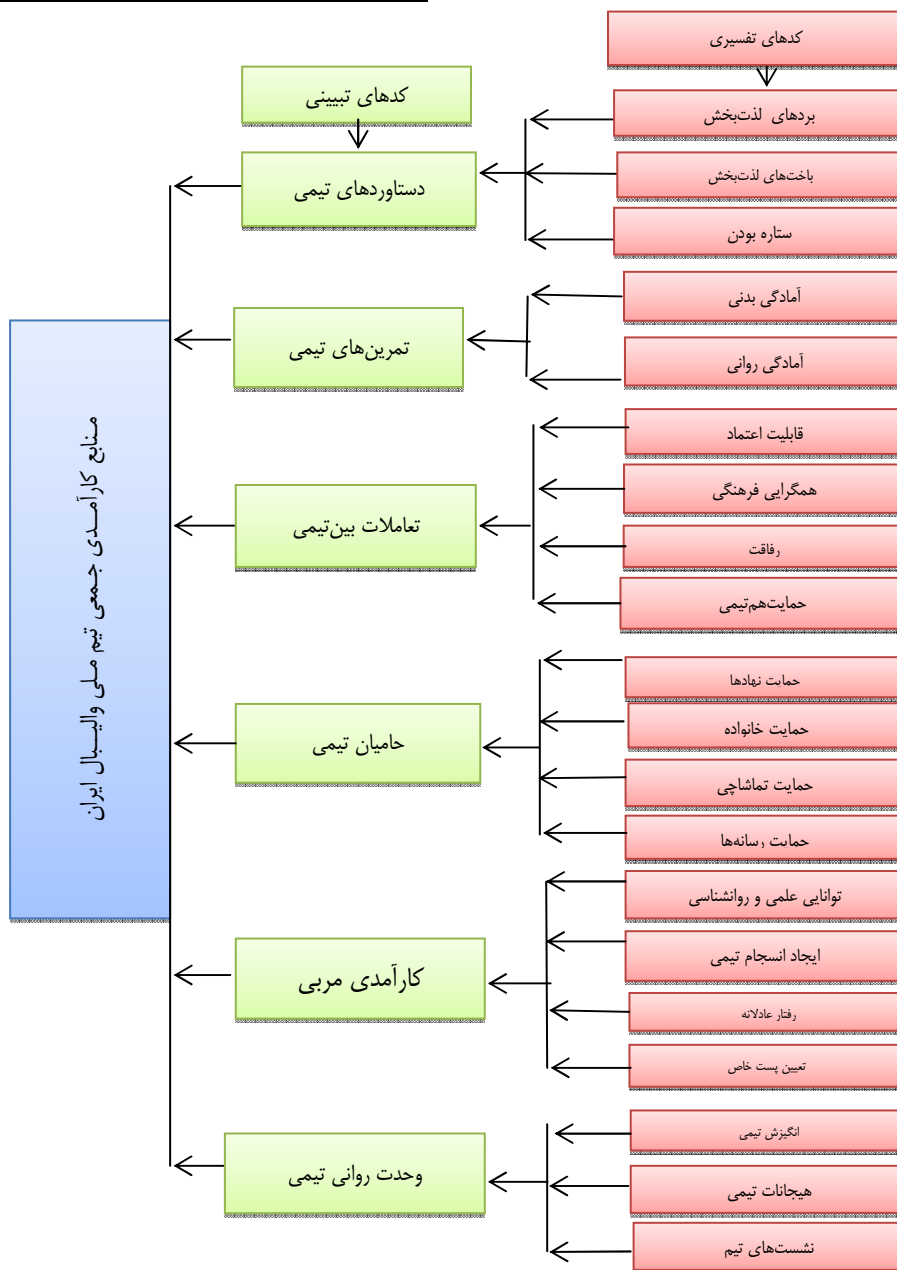
1. Vallerand & Losier

بعضی موارد برای رسیدن به کارآمدی از منابع و تجارب منحصر به فردی بهره برده‌اند. موضوعات روانشناسی ورزش به دلیل شدت حساسیت و سیال بودن فرهنگی و تغییراتی که در محیط‌های مختلف ورزشی پیدا می‌کند، همواره موضوعاتی منحصر به فردند و به دلیل تنوع فراوانی که در ورزش وجود دارد، به سهولت قابل تعمیم نیستند. لذا پژوهشگرانی که در حیطه علوم ورزشی پژوهش می‌کنند باید شناخت ویژه‌ای نسبت به زادبوم و محیط خود و ورزشکاران این مرز و بوم داشته باشند. این شناخت ویژه و خاص به دلیل معنادار بودن کنش‌های اجتماعی، همدلی و همراهی پژوهشگران با ورزشکاران را می‌طلبد.

با توجه به نوظهور بودن علم روانشناسی ورزش در عرصه ورزش ایران، پژوهشگران این مطالعه با در نظر گرفتن نتایج و همچنین نگرش‌ها و تجارب متفاوت ورزشکاران والیبال تیم ملی شرکت‌کننده پیشنهاد می‌کنند که، موضوعات مختلف و نظریات روانشناسی ورزش از دیدگاه و تجربیات ورزشکاران حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای به چالش کشیده شود و همچنین این مطالعه، پژوهش در مورد منابع کارآمدی ورزشکاران سایر رشته‌ها را پیشنهاد می‌کند. دستاوردهای این مطالعه می‌تواند به ورزشکاران، روانشناسان ورزش و مربیان ورزش در به دست آوردن موفقیت‌ها و تأثیر آن در عملکردهای آینده کمک کند. از آنجایی که ستاره-بودن یکی از عوامل سازنده دستاوردهای تیمی است، به مربیان تیم ملی پیشنهاد می‌گردد ستاره‌های ورزشی تیم را در راستای انسجام و اعتماد تیمی هدایت کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود تمرین‌های تیمی در راستای آمادگی بدنی و روانی به موازات طراحی شود. از آنجایی که تعاملات بین تیمی یکی از

منابع کارآمدی جمعی والیبالیستها شناخته شد، پیشنهاد می‌گردد اردوهای تفریحی و اوقات فراغتی برای ورزشکاران در نظر گرفته شود تا به صورت غیرمستقیم رفاقت، اعتماد، حمایت و همگرایی فرهنگی بیشتری بین ورزشکاران شکل بگیرد. به مدیران تیم ملی پیشنهاد می‌گردد تدابیری اندیشیده تا حمایت نهادهای، خانواده، تماشاچیان و رسانه‌ها از تیم افزایش یابد، چرا که ورزشکاران حامیان را به عنوان منبعی برای کارآمدی جمعی معرفی کرده‌اند. بدون شک داشتن مربیانی با قابلیت‌های بالای علمی و روانشناختی از عوامل مهم موفقیت تیم می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌گردد با برگزاری مرتب دوره‌های آموزشی به ارتقاء مربیان در این زمینه کمک شود. نهایتاً پیشنهاد می‌گردد مدیران تیم ملی با در اختیار گرفتن مربی مهارت‌های روانی برای ورزشکاران به افزایش وحدت روانی در تیم کمک کنند. مربی مهارت‌های روانی می‌تواند در نشست‌های تیمی با ورزشکاران در ایجاد انگیزه و کنترل هیجانات تیمی نقش مؤثری داشته باشد. مجموعه این پیشنهادات می‌تواند در بالا بردن کارآمدی جمعی تیم مفید باشد.

محدودیت مطالعه حاضر شامل این موارد بود که مهمترین محدودیت در این مطالعه تعمیم ندادن نتایج آن به سایر رشته‌های ورزشی و همچنین ورزشکاران دیگر می‌باشد. مشارکت‌کنندگان این مطالعه ورزشکاران تیم ملی والیبال بوده‌اند و یافته‌ها برای این گروه از مطالعه‌شوندگان در نظر گرفته می‌شود. در واقع بنا به محدودیت‌های پژوهش کیفی پژوهشگران ادعای تعمیم‌دهی نتایج را ندارند، بلکه پژوهشگران دانش را در این حوزه عمیق‌تر بررسی کرده‌اند.



شکل ۱. نمودار کدهای تبیینی و تفسیری از تجارب ورزشی ورزشکاران نخبه تیم‌های ملی والیبال ایران

منابع

1. Abdallyzadh., J. T., T. Hamid., R & Sohrabi, M. (2011). Sources predict the confidence of young wrestlers participating in the championships in sports. *Sports Management Studies*, 12, 169-188.
2. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
3. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
4. Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy beliefs of adolescents*, 5, 307-337.
5. Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Fielding, A., & Eys, M. A. (2005). A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(3), 289-302. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychsport.2004.03.002>
6. Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
7. Carron, A. V., & Chelladurai, P. (1981). Cohesiveness as a factor in sport performance. *International Review for the Sociology of Sport*, 16(2), 21-43.
8. Chase, M. A., Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (2003). Sources of collective and individual efficacy of collegiate athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1(2), 180-191.
9. Cohen. L., L. M., Morrison. K. (2000). *Research Methods in 3th Education*.
10. Dithurbide, L., Sullivan, P., & Chow, G. (2009). Examining the influence of team-referent causal attributions and team performance on collective efficacy. *A multilevel analysis. Small Group Research*, 40, 491-507.
11. Feltz, D., Short, S., & Sullivan, P. (2008). Self efficacy in sport: Research and strategies for working with athletes, teams and coaches. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3(2), 293-295.
12. Feltz, D. L., Hepler, T. J., Roman, N., & Paiement, C. (2008). Coaching efficacy and volunteer youth sport coaches. *The Sport Psychologist*, 23, 24-41.
13. Fransen, K., Vanbeselaere, N., Exadaktylos, V., Vande Broek, G., De Cuyper, B., Berckmans, D., . . . Boen, F. (2012). "Yes, we can!": Perceptions of collective efficacy sources in volleyball. *Journal of sports sciences*, 30(7), 641-649.
14. Galam. S., M. S. (1991). Towards a theory of collective phenomena: Consensus and attitude changes in groups. *European Journal of social psychology*, 21, 49-79 .
15. George, T. R., & Feltz, D. L. . (1995). Motivation in sport from a collective efficacy perspective. *International Journal of Sport Psychology*, 26, 98-116.
16. Hays, K., Maynard, I., Thomas, O., & Bawden, M. (2007). Sources and types of confidence identified by world class

- sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(4), 434-456.
17. King, N., & Horrocks, C. (2010). Interviews in Qualitative Research. *London: Sage*, 153
 18. LeCouteur, A., & Feo, R. (2011). Real-time communication during play: Analysis of team-mates' talk and interaction. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 124-134.
 19. Martínez, J. R., Guillén, F., & Feltz, D. (2011). Psychometric properties of the Spanish version of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. *Psicothema*, 23(3), 503-509.
 20. Mohammadpour, A. (2011). *Qualitative research method, against logic and design methods 2*. Tehran: sociologists.
 21. Morse, J. M. (2001). "Myth # 93: Reliability and validity are not relevant to qualitative inquiry" (Vol. 9). Qualitative health research.
 22. Myers, N. D., Payment, C.A., & Feltz, D.L. (2004). Reciprocal relationships between collective efficacy and team performance in women's ice hockey. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 8(3), 182-195.
 23. Ramzaninezhad, R., Keshtan, M. H., Shahamat, M. D., & Kordshooli, S. (2010). The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams. *Brazilian Journal of Biomotricity*, 3, 31-39.
 24. Ronglan, L. T. (2007). Building and communicating collective efficacy: A season-long in-depth study of an elite sport team. *The Sport Psychologist*, 21, 78-93.
 25. Shafizadeh, M. B., A. (2009). Validity and reliability Iranian athletic confidence. Institute of Physical Education and Sport Sciences. *the Ministry of Science, Research and Technology*, 25, 31-48.
 26. Short, S. E., Sullivan, P., & Feltz, D.L. (2005). Development and preliminary validation of the collective efficacy questionnaire for sports. *Measurement in Physical Education & Exercise*
 27. Singh, T., Bhardwaj, G., & Bhardwaj, V. (2009). Effect of self-efficacy on the performance of athletes. *Journal of Exercise Science and Physiotherapy*, 5(2), 110-114.
 28. Son, V., Jackson, B., Grove, J. R., & Feltz, D. L. (2011). "I am" versus "we are": Effects of distinctive variants of self-talk on efficacy beliefs and motor performance. *Journal of sports sciences*, 29(13), 1417-1424.
 29. Thomas, O., Hanton, S., & Maynard, I. W. (2007). Anxiety responses and psychological skill use during the time leading up to competition: Theory to practice I. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19, 379-397.
 30. Valiante, G., & Morris, D. B. (2013). The sources and maintenance of professional golfers' self-efficacy beliefs. *Sport Psychologist*, 27(2), 130-142.
 31. Vallerand, R. J., & Losier, G. F. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11(1), 142-169.
 32. Vealey, R. S., Hayashi, W., Garner-Holman, M., & Giacobbi, P. (1998). Sources of sport-confidence: Conceptualization and instrument development. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 54-80.
 33. Watson, C. B., Chemers, M. M., & Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 1057-1068.
 34. Wilson, R. C., Sullivan, P. J., Myers, N. D., Feltz, D. L. (2004). Sources of sport

confidence of master athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26, 369-384.

35. Zaccaro, S. J., Blair, U., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment New York*, 309-328.

