

نقش مدیریت و رهبری جمعی در موفقیت ورزشی

امیر ماهیان جاغرق ۱ و حسن همایون ۲

۱. دانشجوی دکتری رشته تربیت بدنی، گرایش مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

Amirmahian2014@gmail.com

۲. مدرس تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

Hasangharehdashi@gmail.com

چکیده

مدیریت و رهبری، یکی از ارکان موفقیت فعالیت‌های بشری است و بدیهی است که ورزش نیز از این قاعده برکنار نیست. امروزه مسئله مدیریت از ضروریات توفیق ورزشکاران چه در ورزش‌های فردی و چه در ورزش‌های گروهی به شمار می‌رود و روز به روز موفقیت ورزشی از پدیده‌ای فردوی و صرفاً متکی به توانش‌های شخصی فاصله می‌گیرد و نقش مدیریت و مربی‌گری و رهبری در آن برجسته‌تر می‌شود. سبک رهبری بین مربیان ورزشی یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که می‌تواند سبب رشد و تعالی تیم‌های ورزشی باشد. از آنجا که مربی یک تیم ورزشی مسئول رسیدن تیم به اهداف و برنامه‌هایش است، لذا شناخت سبک رهبری برای چگونگی تأثیرگذاری بر ورزشکاران تیمش مؤثر خواهد بود. واژه رهبری با پیدایش انسان همراه بوده است و با تحول انسان‌ها دگرگونی‌هایی به همراه داشته است لیکن عامل نفوذ و تأثیر همواره با آن آمیخته بوده است. شیوه‌ای که مدیریت بر پایه آن رفتار می‌کند و بگونه گروهی وقت خود را برای رسیدن به هدف‌های سازمان صرف می‌کند، سبک رهبری نامیده شده است. در این مقاله تأثیر مدیریت و رهبری در موفقیت‌های ورزشی بررسی می‌شود. روش بررسی در این مقاله، ترکیبی از دو روش توصیفی و تحلیلی است. یافته‌های مقاله، گویای تأثیر عمیق و وسیع مدیریت و رهبری در شکل‌دهی به ورزش و کسب موفقیت در آن است.

واژگان کلیدی: رهبری، مدیریت، ورزش، نظریه‌های رفتار رهبری، موفقیت.

۱- مقدمه

تیم های موفق ورزشی معمولاً یک ویژگی برجسته دارند که آنها را از تیم های ناموفق متمایز می سازد و آن مدیریت و رهبری مؤثر، فعال و شایسته است. سبک رهبری و رفتار مربی نقش مهمی بر عملکرد و موفقیت گروه دارد. مربیگری یکی از موضوعاتی است که در مباحث روان شناسی ورزش، توجه ویژه ای را به خود جلب کرده است (جباری و همکاران، ۱۳۷۹: ۴۵). مربیگری یکی از مشکل ترین شغل های جهان است. این حرفه، حرفه ای توقع برانگیز و دشوار است و نیاز به مهارت های متفاوتی دارد. یک مربی کارآمد باید مهارت و دانش فوق العاده ای داشته باشد تا ورزشکاران ماهری را پرورش دهد. از آنها انتظار می رود انسان نجیب و خوب به جامعه تحویل دهند و تمام این ها باید با انسان های منحصر به فرد و متفاوت انجام شود، آن هم در زیر فشار سخت و با دید موشکافانه و نزدیک به دید مردم. مربیگری یک حرفه مددکارانه است و باید چنین باشد. مربیگری یعنی مایه گذاشتن از خود، از دانش، مهارت ها و معرفت (مارتنز، ۱۳۸۵: ۲۱).

۱-۱- بیان مسئله

در برخی از جوامع، این تفکر وجود دارد که مربی باید از مرحله ورزشکاری و قهرمانی گذشته باشد تا دانش و مهارت کسب شده اش بتواند توشه آموزشی و ابزار فنی کار او قرار گیرد. بدیهی است دیدگاه هایی از این دست نپخته و خامند. توانایی علمی، خلاقیت و داشتن سابقه بازی درخشان، لزوماً تضمین کننده ی اعمال مربیگری مطلوب نیستند، مربیان باید با توانایی های مختلفی چون روش آموزش و مهارت های روانی از قبیل تنظیم انرژی روانی، مقابله با استرس و فشار روانی، جلب توجه و تمرکز، چگونگی انتقال پیام و نیز با مهارت های مربوط به چگونگی رهبری و هنر ارتباطات، آشنایی کامل داشته باشند. مسلم است که مربی باید رفتار ورزشکاران را از هر دو جنبه بدنی و ذهنی مورد توجه قرار دهد و هرگز نباید به یکی بیش از اندازه توجه کند و از دیگری غفلت ورزد. مربی باید بتواند به عنوان یک معلم، جدید ترین اطلاعات و مهارت ها را به ورزشکاران انتقال دهد؛ به عنوان یک برانگیزاننده، راه ها و روش های مطمئن، مؤثر و قطعی را برای پیشرفت ورزشکاران ایجاد نماید؛ به عنوان یک مدیر و گرداننده امور تیمش را به نحو خوب و منظم سازماندهی نماید؛ به عنوان یک عامل تبلیغاتی، در انجام برنامه های مختلف برای تیمش تسلط داشته باشد؛ به عنوان یک مددکار، مشاور و راهنمای ورزشکارانش باشد؛ به عنوان یک دوست، در مواقع لزوم نقش حمایت کنندگی و تقویت کنندگی را برای ورزشکاران به خوبی ایفا نماید؛ به عنوان یک دانشمند و محقق، عملکرد ورزشکاران خود را مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی قرار دهد و نقاط ضعف و نقایص آنان را در موقع لزوم گوشزد نماید و در نهایت اینکه به عنوان یک دانشجو و دوستدار دانش، همواره در پی یادگیری مطالب جدید باشد (همان: ۳۶). به عقیده روبن فراست، مربیان محور اصلی و رکن مهم تیم های ورزشی هستند. در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی در رهبری تیم به عنوان یک سازمان دهنده قوی و زیر بنای هر پیشرفت مطرح است (جباری و همکاران، ۱۳۷۹: ۶۲). در این مقاله تأثیرات رهبری و مدیریت بر پیروزی های ورزشی و توفیق ورزشکاران در فعالیت های ورزشی بررسی می شود و به مدد نظریات نظریه پردازان حوزه مدیریت، جوانب این موضوع بررسی خواهد شد.

۱-۲- پیشینه تحقیق

تاکنون در حوزه بررسی نقش رهبری و مدیریت در توفیقات ورزشی، پژوهش هایی چند شده و هریک به گوشه ای از این موضوع پرداخته اند. برخی از این پژوهش ها عبارتند از:

- گل نیا، بهجت. (۱۴۰۱). «رابطه بین سبک مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان». پنجمین همایش ملی علوم ورزشی، تربیت بدنی و مدیریت راهبردی در ورزش. این پژوهش با هدف رابطه بین سبک مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان انجام پذیرفت این پژوهش از لحاظ هدف در دسته پژوهش های کاربردی و از لحاظ روش تحقیق از نوع پژوهش های توصیفی پیمایشی می باشد که برای جمع آوری نمونه این پژوهش از پرسشنامه تعهد سازمانی و - پرسشنامه

استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون و پرسشنامه مدیریت مشارکتی استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان در سال ۱۴۰۰ می باشد (۱۳۰ نفر). نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۹۷ نفر تعیین شد. برای تحلیل داده ها از روش های آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی و از آزمون های آماری متناسب با مقیاس داده ها و از نرم افزار آماری PLS و SPSS ۲۶ معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل وضعیت توصیفی اطلاعات جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی مثل محاسبه میانگین، انحراف استاندارد، نمودار، درصد فراوانی و نسبت مورد استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان رابطه معناداری وجود دارد.

جعفری، راویه. (۱۴۰۰). «بررسی عوامل موثر در پیاده سازی مدیریت دانش محور در ورزش». هشتمین کنگره ملی تازه یافته در مدیریت و مهندسی صنایع با تاکید بر توانمندی و هوش رقابت. در این پژوهش، مدیریت دانش به عنوان یکی از موضوعات جالب و چالش برانگیز علم مدیریت در هزاره جدید بررسی می شود. هدف پژوهش حاضر اولویت بندی و بررسی عوامل موثر بر استقرار مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان بوده است. پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر در پیاده سازی مدیریت دانش محور در ورزش انجام شد. روش پژوهش حاضر، کیفی و مبتنی بر نظریه داده بنیاد با رویکرد سیستماتیک است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام مدیران، مشاوران و کارشناسان خبره وزارت ورزش و جوانان و اعضای هیئت علمی مطلع از حوزه مدیریت دانش در این وزارتخانه بود. در این تحقیق از روش نمونه گیری هدفمند مبتنی بر رویکرد نظری استفاده شد، جمع آوری اطلاعات تا اشباع نظری داده ها ادامه یافت و تعداد ۱۹ مصاحبه فردی نیمه ساختار یافته انجام گرفت، به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش کدگذاری سه مرحله ای باز، محوری و انتخابی استراس و کوربین با استفاده از نرم افزار مکس کیودا استفاده شد، با کمک نرم افزار در مرحله کدگذاری باز تعداد ۱۷۲ کد مستقل باز اولیه (مفاهیم)، ۳۲ کد باز ثانویه (مقوله های فرعی) و در نهایت بر اساس کدهای باز ثانویه، ۱۲ مقوله اصلی ایجاد شد. نتایج این پژوهش نشان داد به منظور توسعه مدیریت دانش در وزارت ورزش و جوانان، باید ۱۲ عامل یادشده به عنوان مولفه های کلیدی مد نظر قرار گیرند که ارتباط بین آنها در قالب الگوی نهایی پژوهش ارائه شده است. در این الگو، توسعه مدیریت دانش با مقولات فرعی سطح مشارکت کارکنان در برنامه های دانشی و فرهنگ سازمانی دانش مدار، به عنوان مقوله اصلی با پدیده محوری انتخاب شد که به عنوان یک متغیر وابسته تحت تاثیر شرایط گوناگونی مانند اراده سازمانی، تدوین برنامه استراتژیک مدیریت دانش، تشویق و انگیزش کارکنان، عوامل فردی، عوامل سازمانی، بسترهای اجرایی و بسترهای نرم افزاری قرار دارد.

۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

مدیریت و رهبری در همه شئون زندگانی بشر موثر است و طبیعتاً حوزه ورزش نیز از این تدبیر به دور نیست. از سوی دیگر ورزش نیز در زندگانی بشر تأثیر عمیق دارد و موجب رشد و ارتقای کیفیت حیات انسان می شود. بنابراین تلفیق مدیریت و ورزش می تواند بر حیات بشر تأثیر کلی بنهد. از این رو بررسی مدیریت و رهبری در توفیقات ورزشی دارای ضرورت و اهمیت بسیار است.

۴-۱- روش تحقیق

روش این تحقیق ترکیبی از دو روش توصیفی و تحلیلی است. نخست مفاهیمی چون رهبری و مدیریت از دید نظریه پردازان این حوزه تعریف و توصیف می شود و سپس نقش مدیریت و رهبری در ورزش، تحلیل می گردد. همچنین داده های ایت پژوهش به روش کتابخانه ای گردآوری شده است.

۲- بحث

۲-۱- تعاریف رهبری

واژه رهبری از نظر اقبال مختلف مردم معانی متفاوتی دارد، بویژه از این نظر که با واژه های دیگری از قبیل قدرت، اقتدار، مدیریت، اداره کردن، کنترل و سرپرستی نیز بیان می شود. با وجود تعاریف مختلفی که از رهبری به عمل آمده است به

تعدادی از آنها اشاره می کنیم. رهبری از واژه انگلیسی «لیدن» به معنای راهنمایی کردن مشتق شده و به عنوان هدایت کردن، جهت دادن، پیش بردن و پیشوا بودن تعریف شده است. برخی معتقدند که رهبری عبارت از رفتار ویژه رهبر به منظور انگیزش گروه برای تحقق پاره‌ای از هدف هاست (بلانچارد و هرسی، ۱۳۷۳: ۶۲). رهبری را تاثیرگذاری بر افراد جهت هدف مشترکی که دنبال می کنند، دانسته‌اند. نیز رهبری را تاثیرگذاری بر افراد جهت هدف مشترکی که دنبال می کنند می دانند. اغلب مؤلفان مدیریت، توافق دارند که رهبری فرایند تاثیر گذاری بر فعالیت های یک فرد یا یک گروه می باشد که در وضعیت معینی در جهت هدفی کوشش می کنند. از این تعریف استنباط می شود که فرایند رهبری تابعی از متغیرهای «رهبر»، «پیرو» و سایر متغیر های وضعیتی می باشد (خسروی زاده، ۱۳۷۵: ۸۳).

در روان شناسی، رهبری عبارت از توان و قدرت فرد برای نفوذ در رفتار اعضای گروه یا یک سازمان، تعیین هدف های گروه، ارائه راه حلی برای تحقق هدف ها و ایجاد پاره ای هنجارهای اجتماعی در گروه است. با وجود تعاریف مختلفی که برای رهبری مطرح شده است شاید بتوان گفت که واژه رهبری با پیدایش انسان به وجود آمده است و با زیاد شدن جمعیت انسان ها و تکامل آنها و تحت تاثیر عوامل مختلف دارای اهمیت بیشتری می شود. در باب چگونگی پیدا شدن پدیده رهبری سه گروه از دانشمندان نظریه های مختلفی ابراز داشته اند. گروه اول دانشمندان علوم دینی که از نظر آنان رهبری پدیده طبیعی و فطری جامعه انسانی است و تا پایان زندگی بشر این پدیده مستقر و نافذ خواهد بود و هیچ گاه جامعه انسانی از موهبت رهبری آسمانی بی نیاز نخواهد بود. گروه دوم دانشمندان روانشناسی استدلال کردند که اصولا پیدا شدن پدیده های رهبری ناشی از میل عضوی از گروه به تسلط و برتری به اعضای دیگر و تمایل اعضای دیگر به اطاعت و پیروی از عضو برتر است. گروه سوم دانشمندان جامعه شناسی معتقدند که رهبری پدیده ایست اجتماعی و بنابر تفاوت هایی که در وضع اجتماعی حاصل می شود، نوع رهبری نیز تفاوت می کند (فهمین نیا، ۱۳۸۶: ۸۲).

در هر صورت با توجه به تعاریف و پیدایش رهبری، عامل نفوذ و تاثیر را می توان در بیشتر آنها مشترک و مشابه دانست که با توجه به عوامل مختلفی که در این زمینه وجود دارد چگونگی عملکرد رهبر تحت تاثیر قرار خواهد گرفت و ضرورت آن برای انسان خواه در امور شخصی و خواه در اهداف سازمانی بر کسی پوشیده نیست.

۲-۲- سبک های رهبری

در مورد سبک رهبری تعاریف و نظرات زیادی مطرح شده است. در تعریفی آمده است که "سبک" شیوه ای است که مدیریت بر پایه آن رفتار می کند و به گونه گروهی وقت خود را برای رسیدن به هدف های سازمان صرف می کند (کونتر و همکاران، ۱۳۷۲). به نظر دسلر سبک، عبارت است از اینکه «مدیر چه کار می کند و رفتارش چگونه است؟» (خسروی زاده، ۱۳۷۵: ۷۱). هرسی و بلانچارد، سبک را با شخصیت مترادف می گیرد و معتقد است که شخصیت یا سبک مدیریت یک فرد عبارت است از الگوی رفتاری که وی هنگام هدایت کردن فعالیت های دیگران از خود نشان می دهد (بلانچارد و هرسی، ۱۳۷۳: ۱۲). از طرف دیگر گفته شده است که سبک رهبری شامل کلیه الگوهای مربوط به عملکرد های رهبر به گونه ای که از طریق پیروان آنان دریافت می شود، می باشد که فلسفه مهارتها و نگرش های آنان را در عمل نشان می دهد (دیویز، ۱۹۸۵: ۳۲). در خصوص سبک یا شیوه رهبری اعتقاد بر این است که سبک رهبری عبارت از رفتار ویژه رهبر به منظور ایجاد انگیزش گروه برای تحقق پاره ای از هدف هاست (خسروی زاده، ۱۳۷۵: ۴۳). به تعبیری دیگر، سبک رهبری راهی است که یک رهبر بطور مشخص برای کمک به گروه انتخاب می کند تا وظایف محول شده را انجام دهند تا در ضمن آن نیازهای گروه برآورده شود (مارتنز، ۱۳۸۵: ۴۳). سبک و شیوه ای که رهبران به کار می برند، متفاوت است و بر همین اساس تقسیم بندی های مختلفی در مورد سبک های رهبری به عمل آمده است.

۲-۳- انواع رهبری

در تقسیم بندی دیگری سه نوع رهبری به شرح زیر عنوان شده است:

اول - رهبری دموکراتیک که با گروه کار می کند، مسئولیت های خاصی را رهبری می کند، همچون یک عضو در گروه شرکت می کند یعنی خود را یک نفر و نه بیشتر تلقی می کند، جای ثابتی را برای نشستن خود انتخاب نمی کند. در عین حال سیاست های خاصی را پیشنهاد می کند، از پیشنهاد همکاران یا اعضا استقبال و قدردانی می کند، اعضا را به اظهار نظر و پیشنهاد تشویق می کند، در گوش کردن و نگاه کردن مهارت دارد، در تصمیم گیری افکار و علایق همکاران را در نظر می گیرد.

دوم - رهبری خودکامه که عملیات اعضا را با قدرت دستوری هدایت می کند، سیاست هارا شکل می دهد و دستورالعمل های مفصل و فراوان صادر می کند، خارج از گروه یا نهاد قرار دارد و از اعضای آن نظر یا پیشنهادی نمی خواهد. اکثر یا همه مشاورانش را، البته اگر به مشورت معتقد باشد از پیروان گروه مخصوصا از مقامات بالا بر می گزیند، خصومت در نهاد یا میان اعضا برانگیخته و تقویت می شود.

سوم - رهبری بی عنان که یک نیروی محرک واقعی در گروه یا نهاد نیست، حالت انفعالی دارد و برای نفوذ در اعضا یا همکاران چندان تلاش نمی کند و مایل نیست هرچند که می خواهد اطلاعاتی درباره سازمان یا نهاد به او بدهند و در صورت درخواست کمکش کنند، اعضا غالبا برای خودشان کار می کنند نه برای نهاد یا گروه (شعاری نژاد، ۱۳۶۴: ۲۳).

در تقسیم بندی دیگری انواع رهبر بدین شرح ذکر شده است:

- ۱- رهبرانی که دارای انگیزه زیادی در کمک کردن به دیگران هستند.
- ۲- رهبرانی که سهم عمده ای در کسب قدرت دارند.
- ۳- رهبرانی که انعطاف و پذیرش زیادی دارند.
- ۴- رهبرانی که انتقاد می کنند و از انتقاد شدن خودداری می نمایند.
- ۵- رهبرانی که وقت می گیرند و آن را غنیمت می شمارند.
- ۶- رهبرانی که تضمین کننده نیستند.
- ۷- رهبرانی که هدایت و رهبری ندارند (همان: ۲۵).

در تقسیم بندی دیگری رهبران مثبت و منفی مطرح شده اند. بر این اساس، در صورتی که روش رهبران بر روی پاداشها- اقتصادی یا جنبه های دیگر - تاکید داشته باشد، رهبر از روش رهبری مثبت استفاده می کند. آموزش بهتر کارکنان، نیازهای اصلی جهت وابستگی و دیگر عوامل، رضایت بهتری را برای برانگیختن کارکنان و وابستگی بیشتر آنها در رهبران مثبت ایجاد می کند، در صورتی که تاکید بر روی خطاها باشد، رهبر از رهبری منفی استفاده می کند. این روش می تواند عملکرد قابل قبولی را در بسیاری از موقعیتها به دست آورد، ولی از لحاظ مسائل انسانی دارای مشکل است، چون بر روی خطاها و کمبودهای کاری تاکید دارد و از روش توبیخ و تنبیه در حضور دیگران استفاده می کند (دیویز، ۱۹۸۵: ۵۴).

۲-۴ نقش های رهبری تیم های ورزشی

درباره رهبری در تیم های ورزشی می توان گفت که پیش بینی و توصیف رهبری مؤثر در ورزش با توجه به ایستارها و مهارتهای شخصی مشخص می شود. مربی می تواند در عملکرد ورزشی ورزشکار و موفقیت تیم مؤثر باشد. ورزشکاران موجودات انسانی هستند نه ماشین. در نتیجه تحت تأثیر ایستارها، رفتارها، ادراکها و تصمیم های مربی قرار می گیرند. وظیفه رهبر تیم این است که به هر ورزشکار یاری کند تا توان نهایی خود را شکوفا کند (آنشل، ۱۳۸۰: ۶۳). در رهبری تیم های ورزشی مربی مؤثر به هر ورزشکار یاری می رساند، تا توان نهایی خود را شکوفا کند و برای این کار نقش های متفاوتی را ارائه می کند:

۲-۴-۱- رهبر: وقتی گروهی از افراد برای رسیدن به هدفی تلاش می کنند، معمولا کسی باید مسئول باشد. در موقعیت ورزشی این شخص مربی است. ممکن است برخی مربیان این نقش را خیلی مستبدانه انجام دهند. با این وجود، ورزشکاران چنین فرض می کنند که مربی آنان احساسی از رهبری- جهتی هدفدار- ارائه می دهند تا موفقیت گروهی به دست آید.

۲-۴-۲- پیرو: رهبران خوب میدانند چه وقت رهبری نکنند، چه وقت به نیازها و تصمیمات دیگران احترام بگذارند. مربی در صورتی می تواند بیشترین تأثیر را داشته باشد که اجازه دهد کمک مربی ها و کاپیتان های تیم مسئول برخی از تکالیف تیمی باشند.

۲-۴-۳- معلم: مربیان مؤثر معلم هستند و به ورزشکارانشان کمک می کنند تا مهارت‌هایشان را یاد بگیرند و بهینه سازند.

۲-۴-۴- الگو: مربیان ورزشی در نمایش رفتارهای درست به عنوان الگویی برای پیروان خود هستند (شرت، ۲۰۰۵: ۵۴).

سبک رهبری مربی باید منطبق با موقعیت باشد. شهروندان انتظار دارند که رهبر جامعه شان از قدرت توانایی تصمیم گیری شایان توجهی برخوردار باشد. مربیان و ورزشکاران برجسته، که معمولاً در موقعیت هایی قرار دارند که به سبب انتظار یا حتی تعهد فشار زیادی را تحمل می کنند تا شغل خود را حفظ کنند، نباید همان سبک رهبری را به کار گیرند که مربی تیمی مرکب از ورزشکاران جوان غیربرجسته به کار می گیرد. نیازها و انتظارات ورزشکاران در این موقعیت‌ها تفاوت دارند (مارتنز، ۱۳۸۵: ۵۲).

۲-۵- روان‌شناسی مربیان

روان‌شناسان ورزشی معتقدند که قدرت در صورتی که به گونه‌ای مؤثر به کار رود، عمل را آسان می کند، بویژه دربارهٔ ورزشکاران نسبتاً جوان تر و کم مهارت. قدرت در ورزش، ابزاری است که توسط مربیان به کار گرفته می شود تا به هدف‌هایشان برسند، اما رویکرد مستبدانه در مربیگری ضرورت ندارد که همیشه به شکل خدمت نظام، تمرین فشرده نظامی به خود گیرد (انشل، ۱۳۸۰: ۵۴).

مربیان باید به ظرایف روان‌شناختی بازکنان خود توجه نمایند. مربیانی که بعد از بازی خوب تیم، از روی محبت به پشت بازیکنی می زنند، یا بعد از عملکرد نامطلوب با خشم، یا احساس نومییدی واکنش نشان می دهند، سبک رهبری رفتارگرایی را اعمال نموده اند. این رویکرد مبتنی بر این معناست که رفتار انسانی توسط نتایجش شکل می گیرد یا تقویت می شود. بنابراین رسیدن به هدفی یا گرفتن پاداشی، بستگی به اجرای رفتارهای مطلوب معینی دارد. رفتار درست روان‌شناختی در رهبری گروهی، از جمله ورزش، در صورتی که به گونه‌ای درست اجرا شود، می تواند علمی پیچیده باشد که به جای دستور دادن صرف و هدایت رفتار زبردستان، شرایطی را فراهم می آورد که موجب رفتارهای معینی می شوند که نتایج مطلوبی در پی دارند، یا رفتارهای معینی را تقویت می کند که می توانند بروز احتمال رفتارهای مشابه را در آینده افزایش دهند. رهبر انسان‌گرا، رفتار را بر حسب ارتباط بین فرد و محیط تبیین می کند. این دیدگاه، مبین میل رهبر به شناخت ساختار روانی و عاطفی بازیکن و چگونگی اثرگذاری این عوامل بر عملکرد ورزشی است. این سبک رهبری بر آن است که باید با هر بازیکن به شیوه ای رفتار شود که مربی احساس می کند که بازیکن دوست دارد با او رفتار کنند (انشل، ۱۳۸۰: ۳۴).

۲-۶- نقش مربیان تیم‌های ورزشی در دورهٔ معاصر

در دنیای امروز، نقش مربیان ورزشی به عنوان رهبر در موفقیت تیم های ورزشی به قدری اهمیت پیدا کرده است که در همه زمینه‌ها برای یافتن اشخاصی که توانایی لازم برای رهبری داشته باشند، کوشش مستمر به عمل می آید. در واقع، اگر این نقش انجام نشود، آن گاه کاری صورت نمی‌گیرد. در قالب وظیفه، رهبر باید توان و تمایل فرد یا گروه را بسنجد و با توجه به قدرت خود یکی از سبک های رهبری را در برخورد با آن‌ها برگزیند (رضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۴).

در تعریف مربیان ورزشی آمده است که آنان مسئول برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت کردن و ارزیابی یک برنامه برای ورزشکاران می باشند (بارچ، ۱۹۹۰: ۴۳) و در صورتی که بتوانند ابزار و امکانات بهتری را در اختیار داشته باشند و مسابقات خوبی را سازماندهی کنند، کمکهای مالی جمع آوری کنند، اطلاعات و تخصصهای ضروری را تأمین کنند و در دستیابی به پیروزی کمک نمایند.

۷-۲- تأثیر رهبری و خصوصیات شخصی مربی ورزشی

از تحقیقات و بررسی‌های مختلف، چنین برمی‌آید که توانایی‌های فردی و مهارت‌های شخصی و شخصیتی افراد به ویژه مدیران در سازمان و مربیان در تیم‌های ورزشی نقش موثری بر الگوهای رفتاری آنان در جایگاهشان دارد و از مهمترین ضروریات و ملزومات مدیریت در سطوح مختلف می‌باشد. هر یک از انواع شخصیت به شیوه خاصی رفتار می‌کنند، انتظار خاصی از کارشان دارند، توانایی‌ها و مهارت‌های رفتاری منحصر به فردی دارند و نهایتاً نیازهای متفاوتی دارا می‌باشند. به عبارت دیگر، افراد، دارای شخصیت‌های متفاوت، رفتارگونگون، انتظارات، نیازها و انگیزه‌های متفاوتی هستند. شخصیت یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مربیان ورزشی تأثیر می‌گذارد و این تأثیر پذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات مهم مربی و موفقیت یا شکست تیم موثر خواهد بود (نادریان و امیر حسینی، ۱۳۸۶: ۵۴). ممکن است ویژگی‌های شخصیتی مربی بر اتخاذ سبک رهبری و مدیریت وی در تیم تأثیر بگذارد. به نظر آیزنگ برون‌گرایان بیشتر تمایل به گروه‌گرایی و احتمالاً انسان‌گرایی و برعکس درون‌گرایان تمایل به فعالیت‌های فردی و احتمالاً وظیفه‌گرایی دارند (آیزنگ، ۱۳۶۹: ۲۴).

مدیران اثربخش در زمینه علائق، توانایی‌ها و برخی خصوصیات دیگر مربوط به شخصیت، الگوهای متفاوتی دارند. آنان نتیجه می‌گیرند که چیزی حدود ۳۰ تا ۵۰ درصد از واریانس (پراکنش) قبلاً پیش‌بینی در عملکرد مدیریت به تفاوت‌های فردی مربوط می‌شود، یعنی می‌توانیم عملکرد مدیریت را از روی آزمون‌های شخصیتی پیش‌بینی کنیم (اصلان‌خانی، ۱۳۷۵: ۴۳).

۳- نتیجه‌گیری

چگونگی رفتار ونحوه برخورد مربی به عنوان رهبر یک تیم ورزشی با دیگر افراد تیم از موضوعات بحث برانگیز در تحقیقات مربوط به علم ورزشی است. نتیجه این مطالعات نشان می‌دهد که چندین گونه رهبری و مدیریت ورزشی وجود دارد. مربیان ورزشی که دارای سبک رهبری رابطه‌گرا هستند، پیش از آنکه به اهداف و رسالت سازمانی توجه کنند، دایماً به ورزشکاران و کارکنان فکر می‌کنند، جلب توجه افراد برای آنان اهمیت فوق‌العاده دارد. همچنین در پی کسب رضایت مدیران مافوق خود هستند، چنین افرادی تبلیغات را دوست دارند و در برقراری ارتباط با رسانه‌ها موفق عمل می‌کنند. مربیان و مدیران ورزشی رابطه‌گرا از تحقیق و توسعه در سازمانهای ورزشی چندان استقبال نمی‌کنند و سرمایه‌گذاری در این زمینه را نیز بر اساس مقتضیات انجام می‌دهند. مدیران ورزشی و مربیان رابطه‌گرا از فعالیت‌های ورزشی دیربازده که فاقد برنامه‌های تبلیغی است و بعضاً پیچیده و دردرسازاست، پرهیز می‌کنند. آنان در برابر تغییر و تحولات اساسی مقاومت می‌کنند و دوست دارند وضعیت موجود حفظ شود و برنامه‌های فعلی را سروسامان دهند. آنها در سخنرانی و فن بیان استادند و سعی می‌کنند که شیوه‌های رفتاری خود را با فرهنگ سازمان تحت سرپرستی و آنچه افراد زیردست دوست دارند، تطبیق دهند.

مربیانی که دارای سبک رهبری وظیفه‌گرا هستند، انحرافات در ورزش نظیر استفاده ورزشکاران از مواد نیروزا، پرخاشگری، هنجارشکنی را تحمل نمی‌کنند و به شدت عکس‌العمل نشان می‌دهند. آنها به مسائل علمی ورزش بهای بیشتری می‌دهند و سعی می‌کنند که برنامه‌های ورزشی بر اساس اصول و معیارهای علمی اجرا شود.

افزون بر سن و سطح مهارت ورزشکاران و خصلت‌های شخصی مربی که تا اندازه‌ای سبک رهبری را تعیین می‌کنند، رهبران مؤثر به شیوه‌ای پاسخ می‌دهند که با نیازهای موقعیت سازگار است. در تیم‌های ورزشی در صورتی که موقعیت رهبری بنا به تعریف تئوری اقتضایی بسیار مناسب باشد، مربیانی موفقیت بیشتری کسب می‌کنند که سبک رهبری آنها وظیفه‌گرا باشد و در صورتی که موقعیت رهبری متوسط باشد، مربیانی موفقیت بیشتری کسب می‌کنند که سبک رهبری آنها رابطه‌گرا باشد.

فهرست منابع

- آیزنگ، اچ جی. (۱۳۶۵). واقعیت و خیال در روان‌شناسی. ترجمه محمدتقی براهنی. تهران: انتشارات نشر روز.
- اصلان‌خانی، محمد علی. (۱۳۷۵). توصیف سبک‌های رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور. پایان‌نامه دکتری. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.

- انشل، مارک. (۱۳۸۰). روان‌شناسی ورزش از تئوری تا عمل. ترجمه سیدعلی اصغر مسدد. تهران: انتشارات اطلاعات.
- جباری، غلامرضا. (۱۳۷۹). «بررسی سبک رهبری، توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه‌های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان)». نشریه حرکت. شماره ۶. صص ۲۳-۴۵.
- خسروی‌زاده، اسفندیار. (۱۳۷۵). «بررسی رابطه بین سبک رهبری و خصوصیات شخصی مدیران تربیت بدنی موسسات و مراکز آموزش عالی کشور». پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
- رضائی‌نژاد، حسین. (۱۳۸۹). «رابطه سبک‌های رهبری مربیان وانسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران». فصلنامه المپیک. شماره ۱۲. صص ۵۷-۶۸. مارتنز، رینر. (۱۳۸۵). روان‌شناسی ورزشی، راهنمای مربیان. ترجمه محمد خبیری. تهران: انتشارات بامداد کتاب.
- شعاری‌نژاد، علی اکبر. (۱۳۶۴). فرهنگ علوم رفتاری. تهران: امیرکبیر.
- فهیم‌نیا، مجتبی. (۱۳۸۶). مقایسه اثرات مدیریت رابطه مدار و روش مدیریت کارمدار بر روحیه دبیران دبیرستان های ناحیه دو آموزش و پرورش شهرستان مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- کونتز، هارولد؛ اودانل، سیریل، ویلهریخ، هاینر. (۱۳۷۲). اصول مدیریت. ترجمه گروه مترجمان. چاپ دوم، تهران: مرکز آموزش دولتی.
- نادریان جهرمی، عزت‌اله. (۱۳۸۶). «بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیکی مدیران ورزشی با مهارت های شغلی آنان». فصلنامه المپیک. شماره ۱۱. صص ۳۴-۴۲.
- هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت. (۱۳۷۳). مدیریت رفتار سازمانی. چاپ چهارم. ترجمه قاسم کبیری. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.