

طراحی الگوی خودرهبی ورزشکاران نخبه (یک مطالعه مبتنی بر رویکرد داده بنیاد)

لیلی موسوی^۱، سید محمد کاشف^۲، محمد رسول خدادادی^۳، محمد خبیری^۴

۱. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه

۲. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز

۴. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۰۸

چکیده

خودرهبی یکی از نظریات حوزه رهبی است که بر فرآیند تأثیرگذاری بر خود اشاره دارد. بر این اساس هدف پژوهش پیش رو طراحی الگوی خودرهبی ورزشکاران نخبه بود تا مشخص شود ورزشکاران نخبه چگونه می‌توانند از این پدیده استفاده کنند. پژوهش حاضر از نوع کیفی و با روش داده بنیاد کلاسیک (ظاهر شونده) اجرا شد. ۱۹ نفر از خبرگان به روش نمونه‌گیری هدفمند مورد مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته قرار گرفتند و با رسیدن به معیار اشباع نظری جمع‌آوری داده‌ها به اتمام رسید. مجموع روش‌های کدگذاری باز، انتخابی و نظری به کار گرفته شد تا داده‌های مصاحبه‌ها تجزیه و تحلیل شود. قابلیت اعتماد یافته‌ها با روش‌های مختلف و محاسبه ضریب توافق کدگذاری مورد تأیید واقع شد. مطابق نتایج ۹۳ کد نهایی ایجاد شد. خودرهبی ورزشکاران نخبه شامل کنترل شناختی (۱۳ کد)، کنترل رفتاری (۱۵ کد)، کنترل هیجانی (۸ کد) و کنترل مدیریتی (۱۰ کد) است که کنترل رفتاری به عنوان مقوله اصلی انتخاب شد. همچنین دو نوع محدودکننده‌های محیطی و شخصی (۱۷ کد) تأثیرات سوء بر توانایی خودرهبی افراد ورزشکار دارند که با راهبردهای (۱۵ کد) آموزش و تقویت می‌توان ظرفیت‌های خودرهبی ورزشکاران را توسعه داد. در نهایت خودرهبی ورزشکاران نخبه پیامدهای مثبت سه‌گانه (۱۵ کد) بهبود عملکرد، خودباروی و موفقیت را به دنبال دارد. موفقیت نسبت به دو نتیجه دیگر غایی‌تر محسوب می‌شود. یافته‌ها می‌تواند مبنای پژوهش‌های بیشتر و راهنمایی برای کاربردی کردن تلقی شود.

واژگان کلیدی: کنترل رفتاری، تقویت، عملکرد ورزشی.

1. Email: mousavileyli@gmail.com

2. Email: mm.kashef@yahoo.com

3. Email: rm_kh85@yahoo.com

4. Email: mkhabiri@ut.ac.ir

مقدمه

از زمان ظهور یا به رسمیت شناختن رهبری، رهبری مفهومی قابل تأمل بوده است که پژوهشگران بتوانند تعریف واحدی از آن داشته باشند. در اکثر تعاریف مربوط به رهبری، جمله‌هایی از قبیل رهبری یک گروه، بسیج کردن، ایجاد انگیزه در کارمندان برای کارآمدتر کردن کار خود، جمع‌آوری گروهی از افراد برای یک هدف خاص، درک مسئله و نشان دادن گزینه‌های راه‌حل به اعضا تأکید شده است (دوغان^۱، ۲۰۰۷). در این راستا شاید ساده‌ترین تعریف از رهبری فرایند نفوذ و اثرگذاری بین رهبر و پیرو باشد (هولاندر^۲، ۱۹۷۸). اما از طرفی به‌رغم شمار قابل توجه نظریه‌های رهبری سازگار با شرایط سازمان‌های امروز، اکثر پژوهشگران با این امر موافق‌اند که رهبری مؤثر با اثربخش بودن خود فرد آغاز می‌شود، یعنی رهبران اثربخش به طور مداوم از طریق شناخت و تفکر در خود، در جستجوی راه‌هایی برای بهبود خود و سازمان‌شان هستند (اصلانی و حضوری، ۲۰۱۴). لذا می‌توان گفت در این نقطه مفهوم خودرهبری^۳ ظهور می‌کند، خودرهبری برای اولین بار توسط مانز^۴ در سال ۱۹۸۶ به‌عنوان فرایند تأثیر بر خود به منظور ایجاد خود هدایتی و خودانگیختگی برای عملکرد تعریف شد (مانز، ۱۹۸۶). خودرهبری فرایندی است که فرد با آن رفتارهای خود را کنترل می‌کند، تأثیرگذاری ایجاد می‌کند و با استفاده از راهکارهای خاص رفتاری و شناختی خودش را هدایت می‌کند (نک^۵ و مانز، ۲۰۱۰). طرفداران خودرهبری معتقدند مجموعه فرآیندهایی وجود دارد که افراد به کمک آنها می‌توانند رفتارهای خود را کنترل کنند (رابینز و جاج^۶، ۲۰۱۱). همچنین اعتقاد بر این است اگر کسی نتواند خودش را رهبری کند، نمی‌تواند به آسانی دیگران را رهبری کند. موفقیت در خودرهبری باعث تعادل ذهنی می‌شود و در ادامه می‌توان دیگران را نیز رهبری کرد (اصلانی و حضوری، ۲۰۱۴). نظریه‌ها و رویکردهای معاصر رهبری مانند رهبری مشترک، رهبری خدمتگزار و رهبری معتبر، به ظهور خطوط جدید تفکر در مورد خودرهبری کمک کرده‌اند (نورتاوس^۷، ۲۰۱۵) و خودرهبری نمایانگر یکی از جدیدترین زمینه‌های پژوهش در مورد رهبری است که فرایندی تأثیرگذاری در خود است.

-
1. Doğan
 2. Hollander
 3. Self-Leadership
 4. Manz
 5. Neck
 6. Robbins and Judge
 7. Northouse

پایه و اساس نظریه خودرهبی بر نظریه یادگیری اجتماعی باندورا^۱ (۱۹۷۷) و نظریه شناختی اجتماعی باندورا^۲ (۱۹۸۶) ایجاد شده است و توضیح می‌دهد چگونه افراد می‌توانند شناخت، انگیزه و رفتار خود را تحت تأثیر قرار دهند (نوریس^۳، ۲۰۰۸). خودرهبی متشکل از راهبردهای خاص رفتاری و شناختی است که برای تحت تأثیر قرار دادن اثربخشی شخصی طراحی می‌گردد. بر اساس پژوهش‌های پروسیا^۴ و همکاران (۱۹۹۸)، مانز و سیمز^۵ (۲۰۰۱) و مانز و نک (۲۰۰۴) این راهبردها به طور کلی در سه گروه به شکل زیر طبقه‌بندی شده است؛ راهبردهای رفتار محور^۶، راهبردهای پاداش طبیعی^۷ و راهبردهای اندیشه سازنده^۸ (داینتینو^۹ و همکاران، ۲۰۰۷). به طور کلی پژوهش‌ها نشان داده است، خودرهبی اثرات قابل توجهی بر سازمان‌ها می‌گذارد. از آن جمله می‌توان به رضایت شغلی، خودکارآمدی، خلاقیت و نوآوری اشاره کرد (عباسی رستمی، ۲۰۱۵). همچنین از نظر مانز (۱۹۹۱) بین خودرهبی و خودمدیریتی^{۱۰} تفاوت وجود دارد، خودرهبی شامل انگیزه ذاتی است و تمرکز بر فرآیندهای شناختی را افزایش می‌دهد و کمتر توسط نیروهای بیرونی هدایت می‌شود در حالی که فرآیندهای خودمدیریتی وابسته به محرک‌های بیرونی (به‌عنوان مثال پرداخت یا سایر پاداش‌های خارجی برای یک کارمند جهت انجام کار مستقل) است (استوارت^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۱).

خودرهبی برای همه افراد مهم است؛ زیرا بدان وسیله می‌توانند رضایت‌بخش‌تر و صحیح‌تر زندگی کنند. علاوه بر این خودرهبی در سازمان‌ها نیز اهمیت بسزایی دارد؛ زیرا خودرهبیران اساساً افرادی با انگیزه، مولد و خلاق‌اند. افراد خودرهبیر بر آنچه می‌توانند انجام دهند تا بهترین باشند، تمرکز می‌کنند. فرد خودرهبیر خودخواه نیست، حتی وظایف خود را نسبت به زندگی و اهداف دیگران هم نادیده نمی‌گیرد بلکه همدلی و تلاش برای کمک به مردم را نیز سرلوحه کار خود قرار می‌دهد (بریانت و کازان^{۱۲}، ۲۰۱۲). تاکنون پژوهش‌های تجربی خارجی و داخلی متعددی به کاربست مفهوم

-
1. Bandura's Learning Theory
 2. Bandura Social Cognitive Theory
 3. Norris
 4. Prussia
 5. Sims
 6. Behavior Focused Strategies
 7. Natural Reward Strategies
 8. Constructive Thought Strategies
 9. Dintino
 10. Self-Managing
 11. Stewart
 12. Bryant and Kazan

خودرهبری در مشاغل و سازمان‌های مختلف روی آورده‌اند؛ از جمله سارماوا و مارتینی^۱ (۲۰۱۸) تأثیر مثبت معنادار خودرهبری بر رضایت شغلی و عملکرد را در صنعت نساجی نشان دادند. پژوهش مزاری و زمانی (۲۰۱۶) در کارکنان و اساتید دانشگاه تأثیرپذیری سرمایه انسانی را از خودرهبری نشان داد. همچنین این پژوهشگران اذعان کردند برای تحقق خودرهبری لازم است شغل افراد در نظرشان به درستی مفهوم‌سازی شود تا از انجام شغل‌شان به طور طبیعی خشنود باشند و لذت ببرند. از طرف دیگر، باید با آموزش‌های مناسب، توان تجسم عملکرد موفق در آینده را در کارکنان ارتقا داد. واعظی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش خود رابطه معنادار میان به‌کارگیری استراتژی‌های خودرهبری و عملکرد تحصیلی دانشجویان را نشان دادند. آی، کاراکایا و ییلماز^۲ (۲۰۱۵) همبستگی مثبت متوسطی بین خودرهبری و مهارت‌های تفکر انتقادی در دانشجویان دانشگاه گزارش کردند. اصلانی و حضوری (۲۰۱۴) الگوی خودرهبری سازمانی دانشگاه پیام نور را شامل شرایط علی (سبک رهبری، شخصیت و ارتباطات سازمانی اثربخش)، پدیده محوری (اعتمادبه‌نفس سازمانی)، عوامل زمینه‌ای (مدیریت تعارض سازمانی، مدیریت استعداد و منابع انسانی و تیم محوری)، شرایط مداخله‌گر (فرهنگ، ساختار، جو و ارزش‌های سازمانی) و پیامدهای (پویایی، پیشروی و افزایش بهره‌وری سازمانی) دانستند. رحیمی و آقابابایی (۲۰۱۴) بین استراتژی‌های خودرهبری و کارآفرینی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه رابطه مثبت معنادار نشان دادند. هاوشیلت و کونرات^۳ (۲۰۱۲) با مطالعه شرکت‌های آلمانی از صنایع مختلف نشان دادند رابطه‌ای مثبتی بین خودرهبری و عملکرد فنی و تیمی وجود دارد. کانگ^۴ و همکاران (۲۰۱۰) نیز رابطه معنادار خودرهبری با عزت‌نفس، رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در دانشجویان پرستاری گزارش کردند و پیشنهاد دادند برنامه‌های آموزشی برای تقویت خودرهبری در دانشجویان لازم است.

پژوهش‌های فوق همگی تأکیدی بر ضروری بودن خودرهبری برای افراد و مشاغل مختلف است. بنابراین در این نقطه این پرسش مطرح می‌شود که آیا مفهوم خودرهبری برای ورزشکاران نخبه ضروری است یا نه؟ نظریه خودرهبری یکی از نظریاتی است که کمتر مورد اقبال پژوهشگران ورزشی بوده است. در این رابطه در یکی از پژوهش‌های انجام شده هیث^۵ (۲۰۱۲) معتقد است تاکنون خودرهبری محدود به حوزه روان‌شناسی سازمانی بوده است اما به نظر می‌رسد بنا به چندین دلیل خودرهبری مفهومی مناسب در زمینه ورزشکاران نخبه باشد. اول اینکه برای رسیدن به اوج

-
1. Sarmawa and Martini
 2. Ay, Karakaya, and Yilmaz
 3. Hauschildt and Konradt
 4. Kang
 5. Heiss

عملکرد در ورزش داشتن فعالیت مستمر یک پیش شرط لازم است و بر اساس اینکه مفهوم خودرهبری متشکل از راهبردهایی برای هدایت رفتار است می‌تواند اثرات مفیدی در قبول خود مسئول بودن توسط افراد در تمرین و رقابت داشته باشد. دوم اینکه به نظر می‌رسد توانایی خود رهبری یکی از ضروریات حرفه ورزش باشد. به عنوان مثال می‌توان به رها کردن ورزش توسط ورزشکاران قبل از رسیدن به اوج عملکرد اشاره کرد. لذا منطقی به نظر می‌رسد که مهارت‌های خود رهبری بتواند از طریق انتخاب اهداف مناسب و انگیزشی به عنوان یک عامل محافظتی تداوم فعالیت تلقی گردد (هیث، ۲۰۱۲). طبق نظر قلی پور، شهبازی و باقرزاده (۲۰۱۴) همواره ورزشکاران نخبه دلایل موفقیت و شکست خود را به علت یا علت‌هایی استناد می‌دهند که این علت‌ها به دو دسته درونی و یا بیرونی تقسیم شده‌اند. صرف نظر از اهمیت علت‌های بیرونی در موفقیت یا شکست ورزشکاران، طبق پژوهش ویلمن، آفرمان و لوواله^۱ (۲۰۰۴) مربیان ورزشکاران نخبه اذعان داشتند خودرهبری (به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل درونی) عامل مهمی در رسیدن ورزشکاران نخبه به حداکثر عملکرد و موفقیت است. استراتژی‌های خود رهبری در صورت هم جهت بودن با باورها و فرضیات ورزشکاران نخبه به ارزیابی شناختی فردی منجر می‌شود و از انتخاب اهداف ارزشمند و سازگار حمایت می‌کند. بنابراین یک عامل بالقوه برای ورزشکاران نخبه در رسیدن به هدف است و با افزایش توانایی تغییرپذیری و تربیت‌پذیری در مورد رفتارهای سیستماتیک یک جهت‌گیری عملی قوی به حساب می‌آید.

برخی از پژوهش‌ها نیز مفهوم خودرهبری را در زمینه‌های ورزشی مطالعه کرده‌اند. به طور نمونه بوزیغیت^۲ (۲۰۱۹) تفاوت معنادار در متغیرهای آگاهی از رفتار و اراده، انگیزتگی و شناخت را بین دانشجویان مدیریت ورزشی استفاده‌کننده از استراتژی‌های خودرهبری و دانشجویانی که از این استراتژی استفاده نکردند، نشان داد. هوچی^۳ و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند با به‌کارگیری برنامه توسعه خودرهبری در تیم‌های فوتبال زیر ۱۸ سال لیگ حرفه‌ای ژاپن (جی لیگ^۴) نمره مهارت خودمدیریتی ورزشی^۵، اعتقاد به همکاری و اثربخشی تیمی افزایش می‌یابد. مقیاس مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه خودمدیریتی ورزشی تاکمورا^۶ و همکاران (۲۰۱۳) بود که البته با خودرهبری تفاوت دارد. مگیرکاونی^۷ (۲۰۱۸) با مطالعه خودرهبری در سازمان‌های ورزشی انگلیسی

-
1. Wylleman, Alfermann, and Lavallee
 2. Bozyiğit
 3. Hochi
 4. J League
 5. Sport Self-Management Skill
 6. Takemura
 7. Megheirkouni

نشان داد استراتژی‌های خودرهبی پیش‌بینی کننده خوبی برای خودکارآمدی شخصی و موفقیت شغلی در بافت سازمان‌های ورزشی است. در پژوهش دیگری بوزیغیت (۲۰۱۸) با مطالعه بازیکنان والیبال لیگ دانشگاهی ترکیه نشان داد سطح خودرهبی ورزشکاران بالا است و همبستگی معکوس ضعیفی بین خودرهبی و رتبه تیم‌ها از نظر امتیازی وجود دارد. البته ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسش‌نامه خودرهبی هوقتون، داوولی و دیلیولو^۱ (۲۰۱۲) است که مناسب بودن آن برای ورزشکاران قابل بحث است.

علاوه بر اهمیت نظری مفهوم خودرهبی که می‌تواند برای ورزشکاران نخبه نیز مفید واقع شود و اشارات معدودی که در پژوهش‌های بالا شد، دلایل فراوانی وجود دارد که با استناد به آنها می‌توان مفهوم خودرهبی ورزشکاران نخبه را مورد مطالعه قرار داد. همواره یک ورزشکار نخبه باید علاوه بر غلبه بر رقبای سرسخت بر عواملی نظیر استرس و فشارهای جسمی و روانی رقابت شدید و محرک‌های محیطی منفی زیادی نظیر واکنش‌های هواداران تیم مقابل و حتی خودی غلبه نماید تا بتواند در درازمدت در عرصه ورزش موفق باشد. علاوه بر دلایل گفته شده می‌توان برای ورزشکاران نخبه ایرانی حتی دلایل بیشتر و مستندتری از مفید و سودمند بودن سازه خودرهبی برشمرد. مثلاً ورزشکاران نخبه ایرانی در رقابت‌های بین‌المللی و برون‌مرزی علاوه بر اینکه نمایندگی هویت ایرانی را به همراه دارند، نماینده اقتدار و صلابت کشور نیز هستند و باید بتوانند برای موفقیت در رقابت ورزشی همه انرژی و تلاش خود را متمرکز نمایند. همچنین مروری بر رفتارهای برخی از ورزشکاران ایرانی اعزامی به رقابت‌های بین‌المللی و حواشی پیرامون آنها، نظیر گرفتن عکس‌های یادگاری بدون توجه به جنبه‌های فرهنگی آن و حتی اقدامات بدتر نظیر ماندن در کشور خارجی به جهت گرفتن اقامت و یا پناهندگی نشان می‌دهد که در صورت توجه به خودرهبی و استفاده مفید از آن شاید بتوان حداقل از بخشی از این اقدامات جلوگیری کرد؛ چرا که به نظر می‌رسد با آموزش خودرهبی افراد بتوانند در شرایط سخت تصمیمات اخلاقی و درست‌تری بگیرند. بنابراین خودرهبی به عنوان مجموعه‌ای از راهبردهایی که افراد را به سطح بالای عملکرد و اثربخشی وا می‌دارد، می‌تواند سازه‌ای مفید برای ورزشکاران به‌ویژه در سطوح بالای رقابت در نظر گرفته شود. اما با توجه به اینکه سازه خودرهبی مفهومی جدید در حوزه مطالعات ورزشی و حتی سازمانی است در راستای بهره‌مندی از آن خلأ پژوهشی جدی احساس می‌شود. از این‌رو مسئله مهمی که این پژوهش با آن روبرو است این است که ماهیت سازه خودرهبی برای ورزشکاران نخبه ایرانی چیست و خودرهبی ورزشکاران نخبه ایرانی چه مؤلفه‌هایی دارد؟ و چه عواملی بر این سازه تأثیرگذارند؟ از این‌رو با توجه به نبود هیچ پژوهش گزارشی شده‌ای در خصوص کاربرد و مطالعه مفهوم خودرهبی در ورزشکاران نخبه

1. Houghton, Dawley, and DiLiello

ایرانی، هدف پژوهش پیش رو طراحی الگوی خود رهبی و ورزشکاران نخبه ایرانی با رویکرد داده بنیاد است تا با رویکردی کیفی ابعاد و جنبه‌های مختلف این سازه در ورزشکاران نخبه ایرانی تبیین گردد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف جزء پژوهش‌های توسعه‌ای است، چرا که به دنبال توسعه مدلی برای خودرهبی و ورزشکاران نخبه بود که ویژگی‌های آن در سایر مدل‌ها و نظریات وجود ندارد. در کتاب راهنمای پژوهش در روان‌شناسی ورزش و ورزشکار نخبه به کسی گفته می‌شود که در سطح ملی، بین‌المللی و یا حرفه‌ای به رقابت بپردازد در مقابل ورزشکار زیر نخبه و ورزشکاری است که فاقد مقام‌های ملی، جهانی و المپیک است و در سطح ایالتی و منطقه‌ای مشغول به فعالیت باشد (سینگر، مورفی و تننت^۱، ۱۹۹۳)، در فرهنگ علم ورزش و تمرین نیز نخبه به فردی اطلاق می‌شود که مستعدتر، برتر و یا تمرین کرده تر از سایرین باشد (بتمن، مک آدام و سارجنت^۲، ۲۰۰۶). لذا در این تحقیق منظور از ورزشکار نخبه کلیه ورزشکارانی هستند که در لیگ‌های کشوری اعم از لیگ دسته دو، دسته یک و برتر فعالیت ورزشی دارند. در این پژوهش بدون تلاش برای آزمون فرضیه‌ای مشخص، در ابتدا پرسش پژوهش مطرح بود و چون پژوهش کیفی قابلیت مطالعه و کشف جنبه‌های جدید موضوعات را دارد، از این رویکرد استفاده شد. یکی از استراتژی‌های پژوهش کیفی استفاده از نظریه داده بنیاد^۳ است. نظریه داده بنیاد در تعریفی ساده، شامل دستورالعمل‌هایی سیستماتیک اما انعطاف‌پذیر برای جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی برای ساخت نظریه‌ای برآمده از خود این داده‌ها است. دستورالعمل‌ها به جای قوانین فرموله شده، مجموعه‌ای از اصول بنیادی و ابزارهای اکتشافی ارائه می‌کند (چارمز^۴، ۲۰۱۴، ۲). برای رسیدن به هدف پژوهش که نظریه‌پردازی و ارائه مدل بود، رویکردی استقرایی به شکلی نظام‌مند جهت مشخص نمودن عناصر کلیدی (مفاهیم و مقوله‌ها) و طبقه‌بندی و شناخت روابط این عناصر انجام گرفت. رویکرد گلیزری^۵ نظریه داده بنیاد با این هدف به خوبی سازگار است. گلیزر^۶ باور دارد که باید با روشی اکتشافی، طبقه‌های مفاهیم و سازه‌های مدل از خود داده‌های جمع‌آوری شده در پژوهش شکل بگیرد، بدون اینکه پژوهشگر سعی

-
1. Singer, Murphey, and Tennant
 2. Bateman, McAdam, and Sargeant
 3. Grounded Theory
 4. Charmaz
 5. Glaserian
 6. Glaser

نماید ساختار و قالب خاصی را به نظریه تحمیل نماید. فرآیند جمع‌آوری داده‌ها که به شکل مصاحبه‌های عمیق بود با طرح یک سؤال کلی آغاز شد و سئوالات دیگری در فرآیند مصاحبه و مصاحبه‌های بعدی طرح گردید (دانایی‌فرد، الوانی و آذر، ۲۰۱۵: ۱۰۴).

در پژوهش کیفی هدف انتخاب افرادی است که اطلاعات خوبی را در موضوع پژوهش به پژوهشگر ارائه بدهند (دانایی‌فرد، الوانی و آذر، ۲۰۱۵: ۴۸). از این‌رو نمونه مدنظر کلیه افرادی بودند که بتوانند در خصوص مفهوم خودرهبی و ورزشکاران اظهارنظر نمایند. برای رسیدن به این نمونه پژوهشگر فهرستی از کلیه افرادی که فعالیت‌های پژوهشی و علمی در موضوع پژوهش و یا موضوعات نزدیک به آن را داشتند، با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی تهیه نمود. سپس فهرست مذکور با نظر اساتید راهنما و مشاور تأیید و تکمیل گردید. بنابراین شیوه نمونه‌گیری هدفمند بود. مصاحبه‌ها با برقراری تماس و مراجعه به اعضای فهرست مذکور شروع شد. فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها تا رسیدن به نقطه اشباع نظری ادامه یافت و با ۱۹ نفر مصاحبه انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با رویکرد ظاهر شونده گلیر انجام شد که در آن مراحل کدگذاری شامل کدگذاری واقعی (کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی) و کدگذاری نظری است که با مراحل سه‌گانه کدگذاری باز، محوری و انتخابی روش نظام‌مند تفاوت دارد. در رویکرد ظاهر شونده، چند مصاحبه اول به صورت باز کدگذاری می‌شود سپس با شناسایی مقوله محوری مصاحبه‌های بعدی در قالب کدگذاری انتخابی ادامه می‌یابند؛ درحالی‌که در رویکرد نظام‌مند کلیه مصاحبه‌ها به صورت باز کدگذاری می‌شوند (ساغروانی و همکاران، ۲۰۱۴).

مفاهیم روایی و پایایی علی‌رغم تفاوت با روش‌های کمی، در مطالعات کیفی نیز از اهمیت خاصی برخوردارند و روش‌های مختلفی برای رسیدن به آنها ارائه شده است. در این پژوهش نیز برای اطمینان از اعتبار و اعتماد یافته‌ها از روش‌های درگیری طولانی‌مدت (ارتباط با مشارکت‌کنندگان برای ارزیابی برداشت‌های پژوهشگر)، بازرسی مجدد مسیر کسب اطلاعات (انجام بازرسی ادواری اطلاعات و کدهای به دست آمده به جهت پیشگیری از سوگیری و اطمینان از صحت، توسط پژوهشگر دوم آشنا با روش‌های پژوهش کیفی)، تأیید مشارکت‌کنندگان (کنترل و تأیید کدهای نهایی توسط ۵ نفر از مصاحبه‌شوندگان) و مقایسه مستمر (مقایسه داده‌های به دست آمده با سایر منابع) استفاده شد. از طرف دیگر در پارادایم کلی نگرانه-استقرایی، روایی کامل، پایایی کامل را نیز در بر می‌گیرد اما عکس آن صادق نیست. اطمینان‌پذیری نیز در تحقیق کیفی مشابه مفهوم پایایی در روش‌های کمی است که محاسبه درصد توافق بین کدگذاران نشان‌دهنده آن است. در این راستا با انتخاب سه مصاحبه انجام شده و کدگذاری توسط نفر دوم که با روش پژوهش کیفی کاملاً آشنا بود و نیز آگاهی کافی به موضوع پژوهش داشت، درصد توافق با فرمول زیر محاسبه گردید.

$$\text{درصد پایایی} = 100 \times \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۱- محاسبه پایایی دو کدگذار

شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار
۱	۵۴	۲۴	۶	٪ ۸۸.۸
۵	۶۰	۲۶	۸	٪ ۸۶.۶
۹	۴۳	۱۸	۷	٪ ۸۳.۷
کل	۱۵۷	۶۸	۲۱	٪ ۸۶.۶

نتایج

قبل از ارائه یافته‌های کیفی، توصیف متغیرهای جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه‌ها در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲- توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در مصاحبه

متغیر	فراوانی
جنسیت	مرد ۱۴
	زن ۵
رشته تحصیلی	رفتار حرکتی ۵
	روان‌شناسی و روان‌شناسی ورزشی ۴
	فیزیولوژی و علم تمرین ۴
	مدیریت ورزشی ۳
حوزه کاری فعلی	سایر ۳
	دانشگاه ۱۰
	سازمان (باشگاه) ورزشی ۹
سابقه ورزشکاری در سطح تیم ملی یا لیگ‌های برتر، دسته یک و دو	بله ۱۶
	خیر ۳
کل	۱۹

کدگذاری باز

پس از اتمام اولین مصاحبه فرآیند کدگذاری باز آغاز شد. خروجی مرحله کدگذاری باز مقولات و ویژگی‌های هر مقوله بود. کدگذاری باز با خواندن سطر به سطر داده‌ها و برجسب‌زنی نکات مهم انجام می‌گیرد و با تجمیع کدهای مشابه مقولات فرعی و مقولات اصلی شکل می‌گیرد. کدگذاری باز تا زمان شناسایی مقوله اصلی ادامه می‌یابد. مقوله اصلی، دل‌نگرانی و دغدغه اصلی شرکت‌کنندگان

است. چند معیار برای انتخاب یک مقوله به عنوان مقوله اصلی وجود دارد که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: مرکزی بودن، مرتبط بودن به سایر مقوله‌ها، اتفاق افتادن مکرر در داده‌ها و صرف زمان بیشتر برای اشباع شدن (گلیزر، ۱۹۸۷). همچنان که داده‌های بیشتری جمع‌آوری می‌شوند، مقایسه مستمر نیز اجرا می‌شود. البته باید توجه داشت فرایند مقایسه مستمر در تمام طول پژوهش اجرا می‌شود و صرفاً مختص کدگذاری نیست. فرآیند کدگذاری باز و ایجاد مقوله‌های جدید تا ایجاد کلیه مقوله‌های ممکن ادامه یافت.

کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی به انتخاب یکی از مقولات به عنوان مقوله اصلی اشاره دارد و سایر مقولات ظهور یافته ممکن است از ویژگی‌های مقوله اصلی باشد و یا با آن مرتبط باشند. در این مرحله کدگذاری صرفاً برای مقوله اصلی و مقوله‌های مرتبط آن صورت می‌گیرد و نمونه‌گیری‌های بعدی با هدف توسعه نظریه صورت می‌گیرد. کدگذاری انتخابی تا زمانی ادامه می‌یابد که مقوله اصلی و مقولات مرتبط با آن اشباع شوند. شکل شماره ۱ فرآیند ظهور مقوله اصلی یعنی کنترل رفتاری را نشان می‌دهد که خود شامل چندین مقوله فرعی و کدهای اولیه است.



شکل ۱- فرآیند ظهور مقوله کنترل رفتاری

مرتب‌سازی

بعد از اشباع، مرتب‌سازی صورت می‌گیرد. در این مرحله، یادداشتهای نظری مرتب می‌شوند. این مرتب‌سازی یک طرح کلی نظری یا چارچوب مفهومی برای شکل‌بندی نظریه داده بنیاد عرضه می‌کند. منظور از مرتب‌سازی، مرتب کردن بر اساس تاریخ نگارش نیست. هدف، تهیه چارچوبی مفهومی برای نظریه است. گلایزر توصیه می‌کند مرتب‌سازی با مقوله اصلی شروع شود و سپس سایر طبقه‌ها و ویژگی‌هایی که به مقوله اصلی مرتبط هستند، مرتب شوند.

کدگذاری نظری

کدهای نظری، چگونگی ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر را مفهوم‌سازی می‌کنند. کدگذاری نظری معمولاً در زمان مرتب‌سازی و یکپارچه کردن یادداشتهای اتفاق می‌افتد. کدگذاری باز و انتخابی به دسته‌بندی، طبقه‌بندی و در واقع تکه‌تکه کردن داده‌ها می‌پردازد، اما در این مرحله و از طریق کدهای نظری، مفاهیم را به یکدیگر ارتباط می‌دهیم.

مرور ادبیات خودرهبی

دو قاعده کلی نظریه داده بنیاد گلایزری در مورد مرور ادبیات عبارتند از ۱- مرور نکردن ادبیات حوزه بنیادی در زمان انجام پژوهش. و ۲- موقوف کردن مرور ادبیات در حوزه بنیادی، در زمان مرتب کردن و نگارش نظریه، هنگامی که نظریه داده بنیاد در شرف اتمام است (گلایزر، ۱۹۹۸). اما از طرفی گلایزر (۱۹۹۲) مطالعه متون تخصصی سایر حوزه‌ها را در زمان اجرای پژوهش بسیار مفید می‌داند، چرا که سبب افزایش حساسیت نظری پژوهشگر در مفهوم‌سازی و کدگذاری نظری می‌شود. از این‌رو در این پژوهش نیز علی‌رغم مطالعه نظریات پیرامون خودرهبی در مراحل نگارش مسئله پژوهشگران سعی کردند که حداقل تأثیرپذیری را از ادبیات موجود داشته باشند؛ چرا که هدف مطالعه ادبیات حوزه مربوطه، بیشتر مقایسه یافته‌ها با ادبیات است، همچنین ادبیات موجود باید به عنوان مجموعه‌ای از ایده‌ها و نه حقایق مطلق تلقی شود. خروجی نهایی پژوهش نیز نشان دهنده مطالب و جنبه‌هایی تازه‌ای در خصوص خودرهبی و ورزشکاران نخبه است. بنابراین می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش مبتنی بر داده‌های واقعی است.

یافته‌های حاصل از کدگذاری و ظهور مقوله‌ها و طبقه‌های مختلف پیرامون مفهوم خودرهبی و ورزشکاران نخبه در جداول ۳ تا ۶ و الگوی نهایی حاصل از کدگذاری نظری در شکل شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۳- مقولات اصلی، فرعی و کدهای اولیه ظهور یافته مربوط به ابعاد خودرهبی و ورزشکاران نخبه

ردیف	مقوله اصلی	مقولات فرعی	کدهای اولیه	فراوانی کدها
۱			ضعف‌های مهارتی	۳
۲		شناخت ضعف‌ها	محدودیت‌های جسمانی	۳
۳			محدودیت‌های روانی	۴
۴		شناخت قوت‌ها	قوت‌های فنی	۵
۵			قوت‌های روانی	۶
۶	کنترل	درک موقعیت	جایگاه اجتماعی	۳
۷	شناختی	فعلی	رنکینگ و مقام‌های ورزشی	۴
۸			تصور از موقعیت آینده	۵
۹		افکار مثبت	تجسم مثبت از عملکرد	۴
۱۰			کنترل افکار استرس‌زا	۶
۱۱			پایبندی به ارزش‌های انسانی	۴
۱۲		نگرش	هم‌راستایی با ارزش‌های دینی	۴
۱۳			رعایت اصول اخلاقی ورزش	۳
۱۴		هدف‌گزینی	واقع‌بینانه	۹
۱۵			مبتنی بر اهداف فعلی	۱۰
۱۶			شناخت همه‌جانبه موقعیت	۸
۱۷		تصمیم‌گیری	بررسی کلیه راه‌حل‌ها	۶
۱۸			انتخاب بهترین راه‌حل	۸
۱۹			تلاش برای اجرا	۷
۲۰		الگوبرداری	فنی	۱۱
۲۱	کنترل رفتاری		اخلاقی	۸
۲۲			با بازخورد مربی	۹
۲۳		تعدیل رفتار	با بازخورد حریفان	۱۱
۲۴			با بازخورد تماشاگران	۷
۲۵		خودپاداش دهی	موفقیت درونی	۹
۲۶			پاداش بیرونی	۸
۲۷			حذف وابستگی‌ها	۹
۲۸		خودتنبیهی	فشار مضاعف تمرینی	۹

ادامه جدول ۳- مقولات اصلی، فرعی و کدهای اولیه ظهور یافته مربوط به ابعاد خودرهبری ورزشکاران

نخبه

ردیف	مقوله اصلی	مقولات فرعی	کدهای اولیه	فراوانی کدها
۲۹		بروز هیجانان	هیجان متناسب با عملکرد	۵
۳۰		مثبت	کنترل مرز غم	۶
۳۱			کنترل مرز شادی	۴
۳۲	کنترل		کسب اعتبار در جامعه	۵
۳۳	هیجانی	ایجاد انگیزه	کسب مادیات	۶
۳۴			کسب مقام و مدال	۳
۳۵		تقویت انگیزه	جهت حفظ اعتبار اجتماعی	۴
۳۶			جهت حفظ رکورد یا مقام کنونی	۵
۳۷		برنامه‌ریزی	ترسیم نقشه راه اهداف	۶
۳۸			مدیریت زمان	۵
۳۹			مدیریت انرژی	۵
۴۰		مدیریت منابع	مدیریت منابع مالی	۶
۴۱	کنترل		گذران اوقات فراغت	۷
۴۲	مدیریتی	مدیریت حمایتی	بهره‌گیری از متخصصان نظیر روان‌شناس ورزش	۵
۴۳			جذب حامیان مالی	۴
۴۴			کنترل وضعیت پیشرفت	۳
۴۵		خودارزایی	ارزیابی از طریق کنترل نتایج	۴
۴۶			ارزیابی با مقایسه با عملکرد رقبا	۵

جدول ۴- مقولات اصلی، فرعی و کدهای اولیه ظهور یافته مربوط به محدودکننده‌های خودرهبری

ورزشکاران نخبه

ردیف	مقوله اصلی	مقولات فرعی	کدهای اولیه	فراوانی کدها
۱		ویژگی‌های	گشودگی پایین	۶
۲		شخصیتی	استرس	۵
۳			هوش هیجانی پایین	۶
۴	محدودکننده‌های		در شهرت	۷
۵	شخصی	اشباع‌شدگی	در هدف	۶
۶			نامیدی	۷
۷		باورها و	تجربه کمتر	۶
۸		پیش‌فرض‌ها	غرور کاذب	۸

ادامه جدول ۴- مقولات اصلی، فرعی و کدهای اولیه ظهور یافته مربوط به محدودکننده‌های خودرهبی

ورزشکاران نخبه

ردیف	مقوله اصلی	مقولات فرعی	کدهای اولیه	فراوانی کدها
۹			کنترل گری خانواده	۹
۱۰		خانواده	اجازه ندادن برای بروز خلاقیت	۱۰
۱۱		فرهنگ عمومی	درجه پذیرش افراد خودرهبی در جامعه	۵
۱۲	محدودکننده‌های محیطی	جامعه	درجه ارزشمندی افراد خودرهبی در جامعه	۵
۱۳			عدم پرورش خودمختاری	۶
۱۴		نظام آموزشی	عدم پرورش خلاقیت	۷
۱۵			عدم آموزش خودرهبی	۴
۱۶		ویژگی‌های مربی	مربی سرکوبگر	۳
۱۷			عدم جسارت مربی	۶

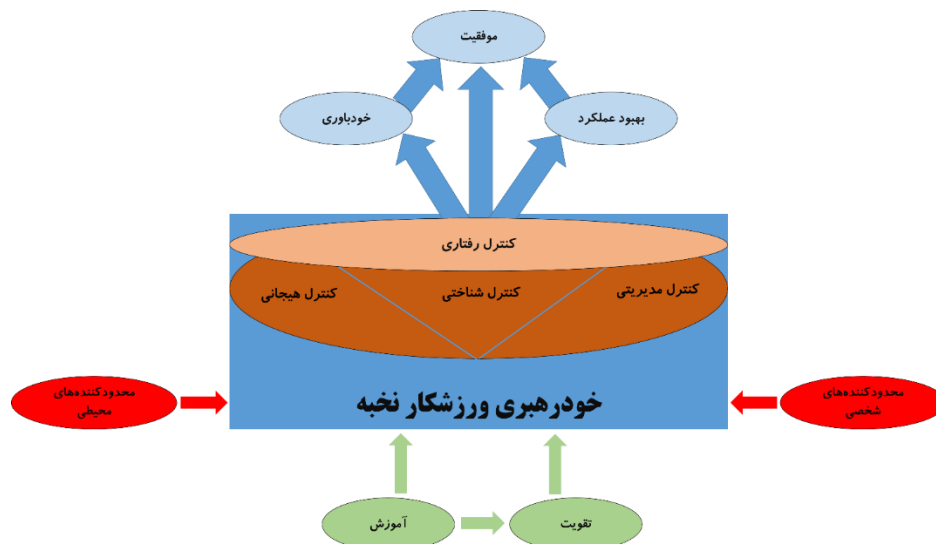
جدول ۵- مقولات اصلی، فرعی و کدهای اولیه ظهور یافته مربوط به نتایج خودرهبی ورزشکاران نخبه

ردیف	مقوله اصلی	مقولات فرعی	کدهای اولیه	فراوانی کدها
۱		استمرار تمرین	تداوم تمرین در شرایط سخت	۷
۲		سخت کوشی	نمایش نهایت تلاش	۸
۳	موفقیت	کاهش هزینه	کنترل هزینه‌های تمرین مثل خرید تجهیزات	۸
۴			کاهش هزینه‌های مربی	۹
۵		کاهش زمان	دستیابی به موقع به اهداف	۱۰
۶			تلاش برای بهتر ماندن	۹
۷		تعهد بالاتر	پایبندی به ورزش	۱۱
۸	بهبود عملکرد		تحمل شرایط سخت	۶
۹		اصلاح عملکرد	قبول اشتباهات	۶
۱۰			تصحیح اشتباهات	۷
۱۱		اعتماد به نفس	اعتماد به توانایی‌ها	۵
۱۲		عزت نفس	احترام به خود	۶
۱۳	خودباوری		احترام به حریف	۷
۱۴		استقلال	داشتن قدرت انتخاب	۷
۱۵			داشتن قدرت تصمیم‌گیری مستقل	۸

جدول ۶- مقولات اصلی، فرعی و کدهای اولیه ظهور یافته مربوط به راهبردهای ارتقا خودرهبری

ورزشکاران نخبه

ردیف	مقوله اصلی	مقولات فرعی	کدهای اولیه	فراوانی کدها
۱			بازی‌های مستقل دوران کودکی	۵
۲		خانوادگی	تلاش برای داشتن نقش حمایتی در تصمیم‌گیری	۶
۳	آموزش		سپردن وظیفه تصمیم‌گیری به کودک	۶
۴			آموزش در مدرسه	۷
۵		رسمی	آموزش در باشگاه‌ها	۸
۶			آموزش‌های رسانه‌ای	۵
۷			اجازه خودمختاری به بازیکن	۶
۸		تقویت مربی	ایجاد جو انگیزشی	۷
۹		تقویت روان‌شناس	تقویت مهارت‌های خودرهبری توسط روان‌شناس	۸
۱۰			لذت از جو مسابقه	۳
۱۱	تقویتی	تقویت لذت از	لذت از رقابت	۸
۱۲		موقعیت	لذت از پایان کار	۱۰
۱۳			تجربه معناداری زندگی	۱۱
۱۴		اصلاح توجه	عدم توجه به عوامل پریشان‌کننده مانند سروصدا	۶
۱۵			اجتناب از مقایسه‌های کلیشه‌ای	۷



شکل ۲- الگوی خودرهبری ورزشکاران نخبه بر خاسته از داده‌ها

مطابق شکل شماره ۲، خودرهبری ورزشکار نخبه سازه‌ای است متشکل از چهار نوع کنترل مختلف. به عبارت ساده‌تر ورزشکار خودرهبر؛ کسی است که بتواند هم‌زمان چهار نوع کنترل مدیریتی، شناختی، هیجانی و رفتاری را داشته باشد. دارا بودن توانایی اعمال هر کدام از این چهار نوع کنترل به تنهایی برای خودرهبر بودن کفایت نمی‌کند. همچنین کنترل رفتاری نسبت به سه نوع دیگر کنترل مهم‌تر و مرکزی‌تر است چرا که داشتن کنترل مدیریتی، شناختی و هیجانی می‌تواند بر کنترل رفتاری تأثیرگذار باشد. از طرفی زمانی که ورزشکار بتواند چهار نوع کنترل یاد شده را انجام دهد این وضعیت منجر به بروز پیامدهایی می‌شود که بهبود عملکرد ورزشی و خودباوری از این جمله‌اند. همه این موارد می‌تواند موفقیت ورزشی افراد را تضمین کند. اما اعمال کنترل‌های چهارگانه و رسیدن به پیامدهای مثبت به‌راحتی میسر نخواهد بود؛ چرا که دو دسته از محدودکننده‌های شخصی و محیطی تأثیرات منفی بر خودرهبری دارند. از طرف دیگر با راهبردهای آموزش و تقویت می‌توان توانایی خودرهبری را تقویت نمود. راهبرد آموزش پایه‌ای‌تر و اساسی‌تر است و با آموزش مناسب علاوه بر اینکه می‌توان توانایی‌های خودرهبری را ایجاد نمود می‌توان روش‌های تقویت را نیز به ورزشکاران آموزش داد.

بحث و نتیجه‌گیری

مفهوم خودرهبی، مفهومی است که در دل خود مفهوم رهبی را نیز حمل می‌کند. از این‌رو همچنان که رهبی از دیرباز مورد توجه اندیشمندان بوده و نقش حیاتی در پویایی و بالندگی سازمان ایفا کرده است، خودرهبی نیز به نظر می‌رسد بتواند اثرات مهمی بر زندگی فردی و سازمانی افراد داشته باشد. مفهوم خودرهبی از زمان شروع آن، در زمینه‌های کاربردی متعددی بررسی شده است و می‌توان گفت برای اینکه بتوان بهترین استفاده و بهره را از این مفهوم در دنیای ورزش برد باید به طور ویژه در زمینه و بافت ورزشی مورد بررسی قرار گیرد. در این پژوهش با روش کیفی داده بنیاد و رویکرد ظاهر شونده آن سعی شد شناختی جامع از خودرهبی ورزشکاران نخبه ایرانی حاصل شود؛ چرا که این روش می‌تواند به طور مؤثری شرایط ارائه نظریات در بافت‌ها و زمینه‌های خاص را فراهم کند.

ورزشکاران خودرهبر افرادی هستند که توانایی بیشتری برای کنترل اقدامات شخصی خود دارند و با بهره‌گیری از ویژگی‌ها و نقاط مثبت خود اثربخشی کارها و اقدامات‌شان را افزایش می‌دهند. خودرهبی ورزشکاران نخبه سازه‌ای است متشکل از چهار نوع کنترل شناختی، کنترل رفتاری، کنترل هیجانی و کنترل مدیریتی. کنترل شناختی به مجموعه‌ای از فرایندهایی گفته می‌شود که از طریق آن فرد ورزشکار تصویر روشنی از جایگاه و موقعیت خود حاصل می‌کند، این فرایندها عمدتاً شناختی است. یعنی کنترل شناختی باعث می‌شود فرد جایگاه روشن خود را در ذهنش تعریف کند و درک نماید. کنترل شناختی شامل شناخت ضعف‌ها، شناخت قوت‌ها، درک موقعیت فعلی، افکار مثبت و نگرش است. کنترل رفتاری، بعد دیگری از خودرهبی ورزشکاران نخبه است که شامل بروز رفتارهای اثربخش و کارا است. کنترل رفتاری دربرگیرنده هدف‌گزینی بهتر، تصمیم‌گیری، الگوبرداری، تعدیل رفتار در عمل، خودپاداش دهی و خودتنبیهی است. کنترل هیجانی جزء سوم خودرهبی ورزشکاران نخبه است و شامل فرایندهایی است که کنترل بهتر و مؤثرتر هیجانات و احساسات ورزشکاران را به دنبال دارد. با استفاده از کنترل هیجانی فرد ورزشکار هیجانات مثبت خود را توسعه می‌دهند و انواع مختلف انگیزه‌ها را در خود ایجاد و تقویت می‌نمایند. کنترل مدیریتی جزء آخر از خودرهبی ورزشکاران نخبه است و شامل برنامه‌ریزی، مدیریت منابع، مدیریت حمایت و خودارزیابی است. کنترل مدیریتی نسبت به سه نوع کنترل دیگر جنبه بیرونی‌تر دارد. به عبارتی کنترل شناختی، رفتاری و هیجانی عمدتاً فرایندهای درونی‌تر را در برمی‌گیرد؛ در حالی که کنترل مدیریتی ناظر بر فرایندهایی است که جنبه خارجی دارد. از این‌رو به نظر می‌رسد ورزشکاران نخبه بتوانند برای کنترل مدیریتی بهتر از کمک‌ها و توانایی‌های افراد دیگر نیز بهره ببرند یعنی به عنوان مثال یک ورزشکار نخبه می‌تواند برای خود برنامه‌ریز شخصی یا افراد دیگری را برای مدیریت بهتر

منابع یا عملکردش استخدام نماید. چهار نوع کنترل شناختی، کنترل رفتاری، کنترل هیجانی و کنترل مدیریتی که خودرهبی ورزشکار نخبه را شکل می‌دهند نسبت به یکدیگر اهمیت یکسان ندارند. مطابق یافته‌های کیفی کنترل رفتاری به عنوان مقوله اصلی انتخاب شد؛ چرا که نسبت به انواع دیگر کنترل‌ها مرکزی است و در کل تحلیل نیز بیشتر ظهور یافت. همچنین زمانی که از خودرهبی ورزشکاران نخبه صحبت می‌گردد باید انواع مختلف کنترل‌ها در رفتارهای عملی به نمایش گذاشته شود که کنترل رفتاری نسبت به کنترل‌های شناختی و هیجانی جنبه‌های واقعی‌تر رفتار را شامل می‌شود. کنترل مدیریتی نیز همان‌گونه که اشاره شد جنبه‌های بیرونی‌تر کنترل را نشان می‌دهد و حتی قابل سپردن به سایر افراد است. البته بدیهی است فرد باید کنترل شناختی، هیجانی و رفتاری داشته باشد تا به کنترل مدیریتی و سپردن آن به افراد متخصص دیگر اعتقاد پیدا کند.

بخش دوم مدل خودرهبی ورزشکاران نخبه به محدودکننده‌های خودرهبی اختصاص داشت. محدودکننده‌ها عواملی هستند که تأثیر سوء بر توانایی و ظرفیت خودرهبی افراد ورزشکار دارند. بدیهی است این عوامل گستره وسیعی دارد. محدودکننده‌های شخصی شامل ویژگی‌های شخصیتی، اشباع‌شدگی و باورها و پیش‌فرض‌ها است که جنبه شخصی و فردی دارند. محدودکننده‌های محیطی نیز شامل خانواده، فرهنگ عمومی جامعه، نظام آموزشی و ویژگی‌های مربی است. البته بدیهی است که برخی از این محدودکننده‌های محیطی متغیرهای کلان و برخی متغیرهای خرد و نزدیک به ورزشکار هستند. مثلاً خانواده و ویژگی‌های مربی نسبت به نظام آموزشی و فرهنگ عمومی جامعه خردتر است. همچنین می‌توان گفت محدودکننده‌های محیطی می‌تواند علاوه بر تأثیرات مستقیم بر توانایی خودرهبی افراد ورزشکار، به طور غیرمستقیم و از طریق محدودکننده‌های شخصی نیز ظرفیت‌های خودرهبی ورزشکاران را تحت تأثیر خود قرار دهد. بخش سوم مدل خودرهبی ورزشکاران نخبه به راهبردهای ارتقادهنده خودرهبی اختصاص داشت. همان‌گونه که خودرهبی تحت تأثیر سوء برخی از عوامل و متغیرها قرار می‌گیرد باید روش‌ها و راهبردهایی برای تقویت و ارتقا آن نیز ارائه شود. راهبردهای ارتقا شامل دو راهبرد اصلی آموزش و تقویت بود. راهبرد آموزش به توسعه توانایی خودرهبی در ورزشکاران در سنین مختلف اشاره دارد؛ در حالی که راهبرد تقویت به تقویت سطح خودرهبی در ورزشکاران می‌پردازد. به عبارتی می‌توان استدلال کرد راهبرد آموزش پایه‌ای‌تر است و زمانی که ورزشکاران سطحی از خودرهبی را دارند بهتر است با راهبردهای تقویت سطح خودرهبی خود را ارتقا دهند. آموزش شامل دو نوع آموزش خانوادگی، که رسمیت کمتری دارد، و آموزش‌های رسمی بود. تقویت نیز شامل تقویت توسط مربی،

تقویت توسط روان‌شناس، تقویت از طریق تقویت لذت در موقعیت‌های مختلف و تقویت از طریق اصلاح توجه بود.

بخش آخر مدل خودرهبی ورزشکاران نخبه به ظهور نتایج و پیامدهای خودرهبی اختصاص داشت. خودرهبی به عنوان یک سازه مهم همان‌گونه که پژوهش‌های متعدد نیز نشان داده است دارای اثرات قابل‌توجهی خواهد بود. در عرصه سازمانی مواردی نظیر رضایت شغلی، خودکارآمدی، خلاقیت و نوآوری از این جمله بودند (عباسی رستمی، ۲۰۱۵) اما بدیهی است که در سطح فردی و به‌ویژه زمینه خاص ورزشکاران نخبه بتوان اثرات و پیامدهای ویژه و خاص‌تری را برای خودرهبی متصور نمود. خودرهبی ورزشکاران نخبه سه پیامد مهم بهبود عملکرد، خودباوری و موفقیت را برای ورزشکاران نخبه به همراه دارد. به نظر می‌رسد موفقیت نسبت به دو پیامد دیگر غایی‌تر باشد. به عبارتی موفقیت همچنان که به عنوان پیامدی مهم برای خودرهبی ورزشکاران تلقی می‌شود، می‌توان گفت بهبود عملکرد و خودباوری نیز به‌نوبه خود می‌توانند موفقیت را به دنبال داشته باشند. همچنین باید اشاره کرد که هر یک از پیامدهای موفقیت، بهبود عملکرد و خودباوری از طریق سازوکارهای مختلفی قابل‌دستیابی هستند.

نظریه داده بنیاد یکی از روش‌های پژوهشی است که بر ارائه نظریات جدید تمرکز دارد. در این روش نظریه از دل داده‌های جمع‌آوری شده ظهور می‌یابد. همچنین رویکرد گلیزری نظریه داده بنیاد این امکان را برای پژوهشگران فراهم می‌کند تا بدون تحمیل ساختار و اطلاعات خاصی اقدام به تشریح پدیده در زمینه موجود و سپس ارائه نظریه مربوطه اقدام نمایند. در این پژوهش سعی شد با روش داده بنیاد گلیزری الگوی خودرهبی ورزشکاران نخبه ایرانی ارائه شود. یکی از محدودیت‌های پژوهش‌های کیفی، امکان ارائه تفاسیر مختلف از پدیده مورد بررسی است و می‌توان گفت تفسیر صورت گرفته از پدیده خودرهبی در این پژوهش ممکن است یکی از تفاسیر قابل‌قبول تلقی گردد. همچنین مدل پژوهش حاضر به طور هم‌زمان یک مدل محتوایی و فرآیندی به شمار می‌رود که هم عناصر سازنده خودرهبی ورزشکاران نخبه را ارائه کرده است و هم سایر فرآیندهای مربوط به آن را. یکی از بخش‌های قابل‌انتظار از پژوهشگران مقایسه یافته‌های خود با سایر مبانی نظری و پژوهش‌های تجربی حوزه مربوطه است. از آنجایی که این پژوهش به‌صورت کیفی و با رویکرد ظاهر شونده نظریه داده بنیاد اجرا شد و یافته‌های آن مختص زمینه محیطی ورزشکاران نخبه است، در مقایسه با سایر مبانی نظری و به‌ویژه پژوهش‌های تجربی دارای محدودیت فراوان است. در این پژوهش نشان داده شد، خودرهبی ورزشکاران نخبه شامل کنترل شناختی، رفتاری، هیجانی و مدیریتی است و از نظر کلیات با راهبردهای سه‌گانه رفتار محور، راهبردهای پاداش طبیعی و راهبردهای اندیشه سازنده و برخی از عناصر فرعی آن‌ها همخوان است. البته قابل ذکر است بسیاری

از سازوکارهای شناسایی شده در هر نوع کنترل به طور خاص مربوط به ورزشکاران نخبه است که در راهبردهای خودرهبی وجود ندارد. در این پژوهش کنترل رفتاری به عنوان مقوله اصلی در نظر گرفته شد. استراتژی‌های رفتار محور نیز در نظریه خودرهبی شامل توانایی‌هایی در جهت تأثیر بر رفتار بود که با شناسایی و ارزیابی رفتارهای مؤثر و غیر مؤثر شروع شد و به حذف رفتارهای غیر مؤثر انجامید تا منجر به ارتقا عملکرد در محیط کار و زندگی شود. اما همان‌گونه که مشخص است اگر ورزشکار نخبه‌ای در محیط ورزش و رفتارهای ورزشی بخواهد همین توانایی را به کار ببرد باید معیارها و ملاک‌هایی در دسترس داشته باشد و طبق یافته‌های پژوهش حاضر کنترل رفتاری در خودرهبی ورزشکاران نخبه شامل الگوبرداری فنی و اخلاقی بود که باید این الگوها از مناسب‌ترین الگوهای فنی و اخلاقی رشته ورزشی باشند. همچنین ورزشکار در تعدیل رفتار خود معیارهایی نظیر بازخورد مربی، حریفان و حتی تماشاگران را دارد. البته هر یک از این منابع بازخورد ارزش و جایگاه خاص خود را دارد و ورزشکار باید در موقعیت‌های مختلف از آنها استفاده کند. خودپاداش دهی و خودتنبیهی نیز شرایطی را ایجاد می‌کند که رفتارهای مؤثر تقویت و رفتارهای غیر مؤثر حذف و جایگزین شوند. تنظیم شناختی، فعالیت‌هایی را در برمی‌گیرد که هدف آنها کنترل یادگیری از طریق برنامه‌ریزی (تعیین اهداف)، راهبرد تنظیم و مدیریت اطلاعات (نظارت و خود آزمون)، و ارزیابی (ارزیابی محصولات و فرایندهای نظارت بر یادگیری) است (شمسی‌پور دهکردی و بهرامی، ۲۰۱۶) که با دو نوع کنترل شناختی و کنترل مدیریتی خودرهبی در ورزشکاران نخبه قرابت کارکردی دارد. در بخش نتایج، یکی از پیامدهای خودرهبی ورزشکاران نخبه بهبود عملکرد بود که در پژوهش‌های سارماوا و مارتینی (۲۰۱۸)، واعظی و همکاران (۲۰۱۶) و هاوشیلت و کونرات (۲۰۱۲) نیز بر عملکرد یا بهبود آن تأکید شده بود. پیامد دیگر خودرهبی ورزشکاران نخبه موفقیت بود که در پژوهش مگیرکاونی (۲۰۱۸) نیز بر موفقیت شغلی در سازمان‌های ورزشی اشاره شده بود. به نظر می‌رسد هر چه افراد ورزشکار درجه بالاتری از خودرهبی داشته باشند، عملکردی بهتر و موفقیت بیشتری خواهند داشت. شمسی‌پور دهکردی و بهرامی (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود تأثیر مثبت سازه مشابه خودتنظیمی را بر موفقیت ورزشی در ورزشکاران ماهر و نخبه گزارش کرده بودند. البته در خصوص موفقیت در مشاغل و سازمان‌های مختلف بدیهی است که موفقیت ورزشکار با موفقیت شغلی در زمینه‌های گوناگون متفاوت است. شاید بتوان پژوهش‌های زیادی را پیدا نمود که با بخش‌های جزئی پژوهش حاضر همخوان باشند و یا اشارات مشترکی داشته باشند. اما بدیهی است که روابط فرایندی و محتوای خاص بخش‌های مختلف این مدل در سایر پژوهش‌ها مورد تأکید نبوده است.

این پژوهش سعی کرد با روش کیفی دایره معلومات ما را نسبت به خودرهبی در محیط‌های ورزشی و برای ورزشکاران نخبه افزایش دهد. از آنجایی که خودرهبی در حالت کلی و به ویژه در عرصه مطالعات ورزشی سازه جدیدی است، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های کیفی دیگری با سایر روش‌ها و همچنین پژوهش‌های کمی مبتنی بر یافته‌های این مطالعه توسط دیگر پژوهشگران اجرا شود تا یافته‌های خود را با یافته‌های پژوهش حاضر مقایسه کنند و زمینه‌های بهره‌مندی بیشتر از خودرهبی را برای ورزشکاران فراهم آورند.

منابع

1. Abbasi rostami, N. (2015). A review of the theory of self - leadership (Concepts, strategies and factors influencing on self - leadership). *Tose e Quarttely Development Management of the Human Resources and Logistics*, (34): 123-140. (Persian).
2. Aslani, F., & Hozoori, M. J. (2014). Design and Define the Organizational Self-Leadership Model based on Grounded Data Approach (Case Study: PNU). *Quarterly Journal of Public Organzations Management*, 3(1): 39-54. (Persian).
3. Aslani, F., & Hozoori, M. J. (2016). Developing a Model of Antecedents and Consequences of Organizational Self leadership (case study: Payamenoor University). *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(16): 73-94. (Persian).
4. Ay, F. A., Karakaya, A., & Yilmaz, K. (2015). Relations between self-leadership and critical thinking skills. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207: 29-41.
5. Bateman, H., McAdam, K., & Sargeant, H. (2006). *Dictionary of Sport and Exercise Science*. London: A&C Black.
6. Bozyiğit, E. (2018). Self-leadership: Volleyball student-players and their competition achievement. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 4(10): 32-49.
7. Bozyiğit, E. (2019). The Importance of Leadership Education in University: Self-Leadership Example. *International Education Studies*, 12(4): 1-8.
8. Bryant, A., & Kazan, A. L. (2012). *Self-leadership: how to become a more successful, efficient, and effective leader from the inside out (illustrated Ed.)*. New York: McGraw Hill Professional.
9. Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory*. London: Sage.
10. Danaee Fard, H., Alvani, S. M., & Azar, A. (2015). *Quantitative research methodology in management: a comprehensive approach*. Tehran: Saffar Publication. (Persian).
11. Dintino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4): 105-120.
12. Doğan, S. (2007). *Vizyona Dayalı Liderlik*. Istanbul: KARE YAYINLARI.
13. Gholipoor, A. A., Shahbazi, M., & Bagherzadeh, F. (2014). Surveying of Causal Attributions of Elite and Sub – Elite Male Athletes in Individual Sports (from the Perspective of Athletes and Coaches). *Journal of Motor Learning and Movement*, 6(2): 161-182. (Persian).

14. Hauschildt, K., & Konradt, U. (2012). Self- leadership and team members' work role performance. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5): 497-517.
15. Heiss, C. (2012). *How do elite athletes lead themselves? Transferring a revised concept of self-leadership to sport psychology*. Germany: Trainerverlag.
16. Hochi Y., Yamada Y., Iwaasa T., Ebato T., Ohshiro T., Mizuno M. (2019) Self-leadership Development Program in Elite Youth Soccer Players in Japan. In: Kantola J., Nazir S. (Eds) *Advances in Human Factors, Business Management and Leadership*. AHFE 2019. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, vol 961: 616-623. Springer, Cham.
17. Hollander, E. P. (1978). *Leadership dynamics: A practical guide to effective relationships*. New York: Free Pr.
18. Houghton, J. D., Dawley, D., & DiLiello, T. C. (2012). The abbreviated self-leadership questionnaire (ASLQ): A more concise measure of self-leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 7(2), 216-232.
19. Kang, Y.-S., Choi, Y.-J., Park, D.-L., & Kim, I.-J. (2010). A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 16(2), 143-151.
20. Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of management review*, 11(3): 585-600.
21. Mazari, I., & Zamani, M. (2016). The influence of psychological-behavioral mechanisms of self-development (Self-regulation, Self-management, Self-leadership and self-directed learning) on human capital. *Journal of Applied Psychology Research*, 7(3): 39-54. (Persian).
22. Megheirkouni, M. (2018). Self-leadership strategies and career success: insight on sports organizations. *Sport, Business and Management*, 8(4): 393-409.
23. Neck, C. P., & Manz, C. C. (2010). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence*. London: Pearson.
24. Norris, S. E. (2008). An examination of self-leadership. *Emerging Leadership Journeys*, 1(2): 43-61.
25. Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and Practice*. (7 Ed.). New York: SAGE Publications.
26. Rahimi, H., & Aghababaei, R. (2014). The Analysis of Self Leadership Strategies and its Relationship with Faculty Members' Entrepreneurship in University of Kashan. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 19(4): 161-177. (Persian).
27. Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior*. (14 Ed.). London: Pearson Education.
28. Saghravani, S., Mortazavi, S., Lagzian, M., & Rahimnia, F. (2014). Forcing theory on data or emerging theory from data Theory building in humanities using grounded theory methodology. *Foundations of Education*, 4(1): 151-170. (Persian).
29. Sarmawa, I. W. G., & Martini, I. A. O. (2018). The Role of Work Satisfaction as a Mediating Of the Effect of Self-Leadership on Employee Performance in Endek Woven Industry. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(4): 21-30.
30. Shamsi Poor Dehkordi, P., & Bahrami, H. (2016). The Effectiveness of Self-Regulation and Meta Cognition Beliefs on Sporting Success in Elite, Expert and Beginner Athletes. *Research on Educational Sport*, 4(10): 81-96. (Persian).

31. Singer, R. N., Murphey, M., & Tennant, L. K. (1993). *Handbook of research on sport psychology*. London: Macmillan.
32. Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of management*, 37(1): 185-222.
33. Takemura, R., Shimamoto, K., Kato, T., & Sasaki, M. (2013). Self-management for student athletes in sports groups: development of a sport self-management skill scale. *Japan J. Phys. Educ. Hlth. Sport Sci*, 58: 483-503.
34. Vaeazi, M., Mazari, E., Khabareh, K., Moghaddam Zadeh, A., & Shalhaf, A. (2016). Factor Analysis of Student's Self-Leadership Strategies and their Relationship with Academic Performance (Case: Birjand University Students' of Science and Literature). *New Educational Approaches*, 10(2): 1-20. (Persian).
35. Wylleman, P., Alfermann, D., & Lavallee, D. (2004). Career transitions in sport: *European perspectives. Psychology of Sport and Exercise*, 5(1): 7-20.

ارجاع دهی

موسوی، لیلی؛ کاشف، سیدمحمد؛ خدادادی، محمدرسول؛ خبیری، محمد. (۱۳۹۹). طراحی الگوی خودرهبری ورزشکاران نخبه (یک مطالعه مبتنی بر رویکرد داده بنیاد). *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۸(۲۱): ۳۸-۱۱۵. شناسه دیجیتال: 10.22089/res.2020.9143.1916

Mousavi, L; Kashef, S. M; Khodadadi, M. R; Khabiri, M. (2020). Designing the Self-Leadership Model of Elite Athletes (Based on Grounded Theory Approach). *Research on Educational Sport*, 8(21): 115-38. (Persian). DOI: 10.22089/res.2020.9143.1916

Designing the Self-leadership Model of Elite Athletes (Based on Grounded theory Approach)

L. Mousavi¹, S. M. Kashef², M. R. Khodadadi³, M. Khabiri⁴

1. PhD in Sports Management, Urmia University
2. Professor in Sports Management, Urmia University (Corresponding Author)
3. Assistant Professor of Sports Management, University of Tabriz
4. Associate Professor of Sports Management, University of Tehran

Received: 2020/06/28

Accepted: 2020/08/23

Abstract

Self-leadership is one of theories of leadership, which refers to the process of influencing oneself. Accordingly, the aim of the present study was to design the self-leadership model of elite athletes to determine how elite athletes can use this phenomenon. The present study was conducted qualitatively and by the classic (emerging) grounded theory. 19 experts were interviewed by semi-structured interviews using targeted sampling method and data gathering were completed by the theoretical saturation criterion. A set of open, selective, and theoretical coding methods were used to analyze the qualitative data. The trustworthiness of the findings was confirmed by various methods and calculation of agreement coefficient. According to the results, 93 final codes were created and the self-leadership of elite athletes included four types of cognitive control (13 codes), behavioral control (15 codes), emotional control (8 codes) and managerial control (10 codes), and behavioral control was selected as the main category. Also, two types of environmental and personal constraints (17 codes) have adverse effects on the self-leadership ability of athletes. Self-leadership of athletes can be developed by training and reinforcement strategies (15 codes). Ultimately, the self-leadership of athletes has three positive consequences (15 codes): improved performance, self-esteem, and success, which is success is final than the others. Findings can be considered as the basis for further research and guidance for practical.

Keywords: Behavioral Control, Reinforcement, Athletic Performance.

1. Email: mousavileyli@gmail.com

2. Email: mm.kashef@yahoo.com

3. Email: rm_kh85@yahoo.com

4. Email: mkhabiri@ut.ac.ir