



تأثیر مولفه‌های روانشناسی مدیریت تعارض بر اثربخشی تیم‌های بسکتبال بانوان

فرانک طیار: دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی - مدیریت راهبردی، گروه تربیت بدنی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 علی محمد صفانیا: استاد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (* نویسنده مسئول)

a.m.safania@gmail.com

کامبیز کامکار: دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 شهره شکرزاده: استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
 جمشید همتی: استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

مدیریت تعارض،
 بسکتبال،
 تعارض واقعیتی،
 اثربخشی،
 مربی

زمینه و هدف: تعارض یک واقعیت اجتناب‌ناپذیر از وجود انسان است که می‌تواند در بین اعضای یک تیم ایجاد شود. بنابراین هدف از تحقیق حاضر تأثیر مولفه‌های روانشناسی مدیریت تعارض بر اثربخشی تیم‌های بسکتبال بانوان است.
روش کار: روش تحقیق از نوع توصیفی و جامعه آماری شامل کلیه مربیان لیگ‌های باشگاهی بسکتبال بانوان ایران بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی ۴۱ تیم از لیگ‌های (دسته دو، دسته یک و برتر) و ۱۱۸ مربی (۳۷ مربی لیگ دسته یک، ۴۴ مربی لیگ دسته دو و ۳۷ مربی لیگ برتر) انتخاب شد. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های استراتژی‌های مدیریت تعارض که شامل ۳۰ سوال در سه بعد رقابت همکاری و اجتناب است. پرسشنامه ارتباط مربی- ورزشکار شامل ۱۱ گویه بوده در سه خرده مقیاس تعهد، نزدیکی/ صمیمیت و متمم / مکمل مورد استفاده قرار گرفت و پرسشنامه صمیمیت و نزدیکی بودند.
یافته‌ها: با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مولفه «استراتژی عدم رویارویی» مرتبط با «استراتژی‌های مدیریت تعارض» و «اثربخشی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مولفه «استراتژی عدم رویارویی» در مربیان تیم‌های بسکتبال بانوان، «اثربخشی» نیز افزایش و با کاهش آن، «اثربخشی» نیز در مربیان تیم‌های بسکتبال بانوان کاهش می‌یابد.
نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که مدل پرداخته شد با تأکید بر این شاخص‌ها، از برآزش برخوردار است و کارایی بالایی را در توصیف روابط بین متغیرها و تبیین متغیر اثربخشی از طریق متغیرهای استراتژی مدیریت تعارض و تعامل مربی- بازیکن را داراست.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Tayari F, Safania AM, Kamkari K, Shokrzadeh S, Hemmati J. The Impact of Conflict Management Psychology Components on the Effectiveness of Women's Basketball Teams. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 398-410.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با 3.0 CC BY-NC-SA صورت گرفته است.



Original Article

The Impact of Conflict Management Psychology Components on the Effectiveness of Women's Basketball Teams

Faranak Tayari: PhD Student, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Ali Mohammad Safania: Assistant Professor, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran (* Corresponding author) a.m.safania@gmail.com

Kambyz Kamkari: Assistant Professor, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Shohreh shokrzadeh: Assistant Professor, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Tehran West Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Jamshid Hemmati: Assistant Professor, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Tehran West Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract

Background & Aims: Conflict is an inevitable fact of human existence that can arise among members of a team such as a professional basketball team. Basketball coaches, as team leaders, must identify and manage the sources of conflict between players. This is important because of the human and social nature of sports can also happen in women's basketball. The premise of this issue is that lack of conflict control in the team reduces the effectiveness of the team. Some coaches in teams perform better when there is a conflict in the team and have a different relationship with other coaches, and some coaches seem to lack strategies for resolving the conflict to increase effectiveness in be a team. No systematic review of the use of conflict management and problem-solving strategies and communication with players and the effectiveness of the basketball team, especially among Iranian women coaches, has been examined. Understanding how to select aspiring coaches may be helpful to the players and managers who work with these club coaches. Coaches can help players and stakeholders develop coping skills to compensate for the problem-solving aspects preferred by teammates. The value of the present study is that, since so far little has been reported on the value of conflict management strategies, conflict identification and the process that coaches go through at different stages of the basketball game, especially when some of these processes These include team members' conflicts. A conflict can affect a period of competition, and a loss can overshadow the performance of players and coaches and eventually be transferred to the team. Therefore, considering the importance of psychological components in problem solving management, the aim of the present study was the effect of conflict management psychology components on the effectiveness of women's basketball teams.

Methods: The present research method is descriptive and falls within the scope of field research. Initially, in order to obtain the number of coaches present in the competitions, the 2021-2022 period was prepared by interacting with the competitions section of the basketball federation, a complete list of teams, and telephone numbers, supervisors and head coaches, and questionnaires were distributed online among coaches. For the effectiveness of the teams, the results and ranking of the matches were used from the official website of the Basketball Federation, which is publicly available. The researcher was responsive at all stages of completing the questionnaire to any ambiguities and doubts that educators may have encountered. The statistical population included all the coaches of Iranian women's basketball club leagues. Statistical sample was obtained from the

Keywords

Conflict Management,
Basketball,
Real Conflict,
Effectiveness,
Coach

Received: 07/01/2023

Published: 04/03/2023

coaches of 41 teams, leagues (category 2, category 1 and superior) of Iranian adult women's basketball club, which included 118 coaches (37, league coaches 1, 44, coaches of league 2 and 37 coaches of Premier League). Collected. The sampling method was non-random (targeted). Three different instruments were used for measurement. The research questionnaire consisted of three parts. The first section collects demographic information from coaches, demographic questions about age, coaching degree, education, coaching experience, and work experience with the current team. The second and third sections show the main research questionnaires that mention their psychometric properties: Robbins Conflict Management Strategies Questionnaire was used as a research tool in this study. This questionnaire measures five conflict management styles in three cases. The measurement tool includes a conflict management strategies questionnaire that includes ۳۰ questions in three dimensions of competition, cooperation and avoidance. The coach-athlete relationship questionnaire consisted of ۱۱ items and was used in three subscales of commitment, closeness / intimacy and complement / complementarity, and the intimacy and closeness questionnaire. Data were analyzed using SPSS ۲۲ statistical software with a confidence level of ۰.۰۵. Both the independent variable and the dependent variables were quantitative and continuous and were measured at the distance scale level; hence, the statistical model was multivariate regression. Predictions of the effectiveness of the results and performance of the teams that led to their wins and losses were obtained from the official website of the Basketball Federation. Finally, structural equation modeling was performed using LISREL software.

Results: According to Pearson correlation coefficients, it can be said that there is a significant positive relationship between the component of "no coping strategy" related to "conflict management strategies" and "effectiveness". Thus, with the increase of "non-confrontation strategy" component in the coaches of women's basketball teams, "effectiveness" also increases and with its decrease, "effectiveness" also decreases in the coaches of women's basketball teams. In addition, a significant positive correlation was observed between the "complementary / complementary" component related to "coach-player interaction" and "effectiveness". Thus, with the increase of "complementary" component in the coaches of women's basketball teams, "effectiveness" also increases and with its decrease, "effectiveness" also decreases in the coaches of women's basketball teams. It can also be argued that no significant relationship was observed between the components of "commitment" and "closeness / intimacy" related to "coach-player interaction" and "effectiveness".

Conclusion: The results showed that the model with emphasis on these indicators has a fit and has high efficiency in describing the relationships between variables and explaining the effectiveness variable through the variables of conflict management strategy and coach-player interaction. The experimental results of this dissertation also provide more support for the concept of the use of conflict management strategies using analysis at the team evaluation level. This means that team coaches are close to each other in their general tendencies to deal with team conflicts with effectiveness in understanding management, and the role of avoidance strategy means that coaches understand conflict management. Therefore, the results of this article can be helpful in contemporary and future trends in basketball management factors, and coaches can use conflict management to improve the results and improve the player-coach relationship by guiding effectiveness.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Tayari F, Safania AM, Kamkari K, Shokrzadeh S, Hemmati J. The Impact of Conflict Management Psychology Components on the Effectiveness of Women's Basketball Teams. Razi J Med Sci. 2023;29(12): 398-410.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

۴۰۰

<http://rjms.iums.ac.ir>

مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۹، شماره ۱۲، اسفند ۱۴۰۱

مقدمه

بررسی پیشینه رویدادهای تاریخی و وقایع مهم جاری و فرآورده‌های فرهنگی که نشانگر واقعیت‌های زندگی اجتماعی هستند، نشان می‌دهد که تعارض چگونه یکی از مهمترین و برجسته‌ترین وجوه زندگی را تشکیل می‌دهند. تعارض یک واقعیت اجتناب‌ناپذیر از وجود انسان است که می‌تواند در بین اعضای یک تیم همچون تیم بسکتبال حرفه‌ای ایجاد شود. مربیان بسکتبال، به عنوان سرپرست تیم، باید منابع تعارض بین بازیکنان را شناسایی و مدیریت کنند. این مهم به دلیل ماهیت انسانی و اجتماعی بودن ورزش می‌تواند در بسکتبال بانوان هم رخ نماید. پیش زمینه این مسئله این است که عدم کنترل تعارض در تیم باعث کاهش اثربخشی در تیم می‌شود. برخی از مربیان در تیم‌ها در زمان بروز تعارض در تیم عملکرد بهتری را به نمایش می‌گذارند و دارای ارتباطی متفاوت با دیگر مربیان هستند و برخی دیگر از مربیان به نظر می‌رسد فاقد راه‌کارهایی برای حل و فصل تعارض برای افزایش اثربخشی در تیم باشند (۱). مربیان ممکن است در ارتباط با بازیکنان و عوامل تیم با مهارت‌های مقابله‌ای برای جبران جنبه‌هایی از جهت‌گیری در زمان رویارویی با تعارض‌ها، کمک کننده باشند. به عنوان مثال، مربی ممکن است در مقابل بازیکنی که بیشتر از ساختارهای تمرینات معمول تیم، برای تمرین بیشتر شوت زمان یا حلقه اضافه‌ای را درخواست کند، و تصمیم مربی در گرفتن رفتار در لحظه می‌تواند سبب این شود که در صد کارآیی شوت آن بازیکن در زمان مسابقه کاهش یابد و در نتیجه عملکرد تیم را تحت تأثیر منفی قرار دهد (۲). به همین ترتیب، مربی سازگارتر در طول بازی ممکن است زمانی که تیم مقابل تاکتیک جدیدی را در حمله ارائه می‌کند، تمایلی به تغییر بازی در دفاع تهاجمی مورد نیاز برای توپ دزدی و ریسک در شانس مجدد حمله را نداشته باشد، همچنین ممکن است همکاری لازم را با بازیکنان برای ایجاد رفتارهای مقابله‌ای در بهبود رفتار و حل روابط بین بازیکنان با هم تیمی هایشان و دیگر عوامل درگیر تیم را داشته باشد و بتواند احتمال موفقیت تیم را افزایش دهد. در حالی که تحقیقات بارها شیوه‌های حل تعارض را در سازمان‌ها و تیم‌های

سازمانی مورد بررسی قرار داده اند (۴-۱). امروزه مربیان روند رقابت و تمرین را با استفاده از آنالیز نمادین با هدف بهبود عملکرد تیم و عملکرد بازیکنان آماده می‌کنند (۵). تجزیه و تحلیل عملکرد در بسکتبال در حال حاضر ابزاری اساسی برای مربیان و کادر فنی است. این روش تجزیه و تحلیل به آنها امکان می‌دهد تا اطلاعات موثقی را در مورد حریفان، رقابت و به طور عمده تیم خودشان جمع‌آوری کنند. بسکتبال یکی از ورزش‌های بسیار مورد تجزیه و تحلیل از طریق آنالیز نویسی است (۶). آمار مربوط به بازی بین مربیان، بازیکنان و محققان بسیار رواج دارد و از آنها برای بهبود درک عملکرد بازی در زمینه‌های مختلف استفاده شده است (۷). تحقیقات در این زمینه، به طور سنتی، روی تیم‌های بسکتبال آقایان متمرکز شده است (۸). این مباحث به طور گسترده مورد مطالعه قرار گرفته است و برخی از روندهای مهم یافت شده است. عملکرد تیم‌های برنده به دلیل دستیابی به فرصت‌های بیشتر برای تلاش برای اهداف میدانی و همچنین بهبود تصمیم‌گیری بازیکنان تیم‌های برنده و همچنین داشتن یک محیط استراتژیک و تاکتیکی بهتر است (۶). مطالعات جدیدتر به بررسی عوامل زمینه‌ای مانند مکان بازی (خانه و خارج از خانه)، نوع بازی (فصل معمولی و پلی آف)، اختلاف امتیاز نهایی بازی (بازی‌های نزدیک، متعادل و نامتوازن)، جنسیت، سطح رقابت و سن برای ایجاد درک بهتر از تحلیل عملکرد، پرداختند (۶). هیچ یک از بررسی‌های سیستماتیک میزان استفاده مربیان از راهبرد های مدیریت تعارض و ارتباط با بازیکنان و اثربخشی تیم بسکتبال به ویژه لیگ بسکتبال بانوان ایران را مورد بررسی قرار نداده است. درک شیوه انتخاب مربیان مشتاق ممکن است برای بازیکنان و مدیرانی که با این مربیان با شگاهی کار می‌کنند مفید باشد. مربیان می‌توانند به بازیکنان و ذینفعان کمک کنند تا مهارت‌های مقابله‌ای برای جبران جنبه‌های حل مشکل ترجیح داده شده را توسط هم تیمی‌ها را توسعه دهند. هیچ بررسی سیستماتیک از میزان استفاده از راهبرد های مدیریت تعارض و حل مسئله و ارتباط با بازیکنان و اثربخشی تیم بسکتبال به ویژه در بین مربیان بانوان ایران را مورد بررسی قرار نداده است. درک شیوه

آماري شامل کليه مربیان لیگ‌های باشگاهی بسکتبال بانوان ایران بود. نمونه آماری از مربیان ۴۱ تیم، لیگ‌های (دسته ۲، دسته ۱ و برتر) باشگاهی بسکتبال بانوان بزرگسال ایران بدست آمد، که شامل ۱۱۸ مربی (۳۷، مربی لیگ دسته ۱، ۴۴، مربی لیگ دسته ۲ و ۳۷ مربی لیگ برتر) بود. روش نمونه‌گیری غیر تصادفی (هدفمند) بود. اندازه‌گیری متغیرها با توجه به اینکه تحقیق حاضر به نقش استراتژی مدیریت تعارض با میانجی‌گری تعامل مربی- بازیکن بر اثربخشی تیم‌های بسکتبال بانوان معطوف است، از سه ابزار متفاوت جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. پرسشنامه تحقیق شامل سه بخش بود. بخش اول برای جمع‌آوری اطلاعات دموگرافیک مربیان، سوالات جمعیت‌شناختی در مورد سن، درجه مربیگری، تحصیلات، سابقه کار مربیگری، و سابقه کار با تیم فعلی و قسمت دوم و سوم پرسشنامه‌های اصلی تحقیق را نشان می‌دهد. که به ذکر ویژگی‌های روانسنجی آنها پرداخته می‌شود: پرسشنامه استراتژی‌های مدیریت تعارض رابینز در این مطالعه به عنوان ابزار تحقیق استفاده شد. این پرسشنامه پنج سبک مدیریت تعارض را در سه مورد اندازه‌گیری می‌کند استراتژی‌های (اجتناب، کنترل و راه حل‌گرا) با ۳۰ گویه این یک پرسشنامه استاندارد است. در مطالعه از حیدری نژاد (۲۰۱۱)، اعتبار و پایایی این امر پرسشنامه توسط متخصصان و اساتید تأیید شد. این پرسش نامه در کتاب رفتار سازمانی رابینز (۱۹۹۱)، به نقل از مقیمی، (۱۳۸۵) آورده شده است و پنج شیوه مدیریت تعارض را که شامل اجتناب، تطبیق یا سازش، همکاری مصالحه و رقابت است در درون سه راهبرد کنترل، عدم مقابله و راه حل‌گرایی مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسش نامه شامل ۳۰ سوال ۷ گزینه‌ای که به شکل لیکرت طراحی و از ۱ تا ۷ امتیاز بندی شده است. این سه استراتژی به شماره گویه‌های پرسش نامه در جدول ۳-۳ زیر آمده است: الف- استراتژی عدم مقابله: شامل شیوه‌های اجتناب، تطبیق یا سازش می‌شود. ب- استراتژی راه حل‌گرایی: شامل شیوه‌های همکاری و مصالحه است ج- استراتژی

انتخاب مربیان مشتاق ممکن است برای بازیکنان و مدیرانی که با این مربیان باشگاهی کار می‌کنند مفید باشد. مربیان می‌توانند به بازیکنان و ذینفعان کمک کنند تا مهارت‌های مقابله‌ای برای جبران جنبه‌های حل مشکل ترجیح داده شده را توسط هم تیمی‌ها را توسعه دهند (۱). ارزش مطالعه حاضر این است که، از آنجایی که تاکنون چندان در مورد ارزش استراتژی‌های مدیریت تعارض، شناسایی تعارض و بررسی فرآیندی که مربیان در مراحل مختلف بازی بسکتبال طی می‌کنند، تا که آن ارزش‌های استراتژی‌های مدیریت تعارض را بدست آورند، گزارش داده نشده است، به خصوص هنگامی که برخی از این روندها شامل تعارض اعضای تیم می‌شود. یک تعارض می‌تواند در یک دوره از مسابقات تأثیر بگذارد، و یک باخت می‌تواند روند کارایی بازیکنان و مربیان را تحت شعاع قرار دهد و سرانجام به تیم منتقل شود. بنابراین با توجه به اهمیتی که مولفه‌های روان‌شناسی در مدیریت حل مسئله دارد هدف از تحقیق حاضر تأثیر مولفه‌های روانشناسی مدیریت تعارض بر اثربخشی تیم‌های بسکتبال بانوان بود.

روش کار

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی بوده و در حیطه تحقیقات زمینه‌یابی جای می‌گیرد. بنابراین، با توجه به فرایند زمینه‌یابی باید از مفروضات تحقیقات توصیفی پیروی نمود و به شناسایی ارتباط بین متغیرهای تحقیق تأکید نمود. در ابتدا برای به دست آوردن تعداد مربیان حاضر در مسابقات، دوره ۱۳۹۹-۱۴۰۰ ضمن تعامل با بخش مسابقات فدراسیون بسکتبال، لیست کامل تیم‌ها، و شماره تلفن، سرپرستان و سر مربیان تهیه شد و پرسشنامه‌ها به صورت اینترنتی بین مربیان توزیع شد. برای اثربخشی تیم‌ها از نتایج و رتبه بندی مسابقات از سایت رسمی فدراسیون بسکتبال که در دسترس همگانی است، استفاده شد. محقق در تمامی مراحل تکمیل پرسشنامه با هرگونه ابهام و تردیدی که احتمالاً مربیان با آن روبرو می‌شدند، پاسخگو بودند. جامعه

مطالعه ای از حیدری نژاد (۲۰۱۱)، اعتبار و پایایی این امر پرسشنامه توسط متخصصان و اساتید تأیید شده است.

روش های آماری: داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 22 با سطح اطمینان ۰/۰۵ مورد تحلیل قرار گرفتند. هم متغیر مستقل و هم متغیرهای وابسته کمی و پیوسته بودند و در سطح مقیاس فاصله ای اندازه گیری شدند، از این رو، مدل آماری رگرسیون چندمتغیری بود. پس از تعیین شاخص های تو صیفی که شامل شاخص های گرایش مرکزی (نما، میانه و میانگین)، شاخص های پراکندگی (دامنه تغییرات، واریانس و انحراف معیار) و شاخص های توزیع (خطای معیار، ضریب کجی و ضریب کشیدگی) و تعیین نرمال بودن متغیرها، به استفاده از مدل آماری مذکور پرداخته شده است و پیش بینی اثربخشی (اثربخشی تیم ها با استفاده از شاخص های آماری از طریق نتایج و عملکرد تیم ها که منجر به برد و باخت و در نهایت منجر به حضور در بازی های یک هشتم یا سقوط و صعود تیم ها می گردد، از سایت رسمی فدراسیون بسکتبال بدست آمد) تیم های بسکتبال بانوان از طریق استراتژی مدیریت تعارض با میانجی گری تعامل مربی - بازیکن مدنظر قرار گرفته است. در نهایت، با استفاده از نرم افزار LISREL به مدل یابی معادلات ساختاری پرداخته شد تا از این طریق بتوان به اثرات مستقیم و غیرمستقیم استراتژی مدیریت تعارض با میانجی گری تعامل مربی - بازیکن بر اثربخشی تیم های بسکتبال بانوان پرداخته است.

یافته ها

با تأکید بر میزان F بدست آمده، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین مؤلفه های «استراتژی های مدیریت تعارض» با «اثربخشی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می شود. به عبارتی دیگر توان پیش بینی «اثربخشی» از طریق مؤلفه های «استراتژی های مدیریت تعارض» وجود دارد. همچنین، می توان مطرح نمود که ارتباط معنی داری بین مؤلفه های «استراتژی های مدیریت تعارض» با «تعهد»

کنترل: این استراتژی با شیوه رقابتی یکسان است. **مقیاس های پرسشنامه استراتژی های مدیریت تعارض:** کنترل (رقابت): این مقیاس به وسیله سؤالات ۱ الی ۷ پرسشنامه اندازه گیری گردید. راه حل مداری (همکاری و مصالحه): این مقیاس به وسیله سؤالات ۸ الی ۱۸ پرسشنامه اندازه گیری گردید. عدم رویارویی و عدم رقابت (اجتناب): این مقیاس به وسیله سؤالات ۱۹ الی ۳۰ پرسشنامه اندازه گیری گردید.

پرسشنامه ارتباط مربی - ورزشکار (CART-Q): این پرسشنامه شامل ۱۱ گویه بوده که شامل سه خرده مقیاس تعهد، نزدیکی / صمیمیت و متمم / مکمل مورد استفاده قرار گرفته است. و با مقیاس هفت ارزشی لیکرت و از درجه کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۷) و به صورت بسته - پاسخ (شکل ۱) برای مربیان و تمامی بیانات آن اندازه و نمره گذاری شده است. اجزای این پرسشنامه شامل: نامه همراه و دستورالعمل، اطلاعات فردی و گویه ها بود. از این رو ابزار پژوهش حاضر، یکی از معتبرترین پرسشنامه های روانشناسی ورزش در حیطة سنجش رابطه مربی با ورزشکار طراحی و اعتبار یابی شده است. ضرایب اعتبار پرسشنامه با استفاده از آلفای کرانباخ بالاتر از ۰/۶۰ می باشد (جووت، ۲۰۰۴).

مقیاس هفت ارزشی لیکرت مقیاس های پرسشنامه: صمیمیت/نزدیکی: این مقیاس به وسیله سؤالات ۱ الی ۴ پرسشنامه اندازه گیری گردید. تعهد: این مقیاس به وسیله سؤالات ۵ الی ۷ پرسشنامه اندازه گیری گردید. متمم و مکمل: این مقیاس به وسیله سؤالات ۸ الی ۱۱ پرسشنامه اندازه گیری گردید. مقیاس های اثربخشی: این معیار نتایج تیم (برد و باخت) را ثبت می کند. (گروزو و دیکسون، ۲۰۰۷). از طریق سایت فدراسیون محاسبه شد. (الف) تعداد برد (۲ امتیاز) و باخت (۱ امتیاز) (ب) تیم هایی که به مرحله پلی آف رسیدند. (ج) تیم هایی که مرحله فینال بازی ها رسیدند. (د) تیم هایی که مرحله فینال بازی ها رسیدند. (ه) تیم هایی که در پایین جدول موفق به ماندگاری در همان سطح شدند. (پ) تیم های که سطح دسته پایین تر سقوط نمودند. در

جدول ۱- رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی متغیر «اثربخشی» و «تعهد» و «نزدیکی / صمیمیت» و «استراتژی مدیریت تعارض» از طریق مولفه‌های «استراتژی مدیریت تعارض» در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
اثربخشی	۸۴۲/۴۹	۳	۲۸۰/۸۳	۵/۱۰	۰/۰۰۲
	۶۲۷۵/۴۷	۱۱۴	۵۵/۰۴		
تعهد	۱۲۹/۹۶	۳	۴۳/۳۲	۳/۳۹	۰/۰۲۰
	۱۴۵۴/۹۹	۱۱۴	۱۲/۷۶		
نزدیکی / صمیمیت	۳۰۹/۰۵	۳	۱۰۳/۰۱	۴/۶۴	۰/۰۰۴
	۲۵۳۰/۴۳	۱۱۴	۲۲/۱۹		
استراتژی مدیریت تعارض	۳۷۳/۶۳	۳	۱۲۴/۵۴	۵/۲۵	۰/۰۰۲
	۲۶۸۶/۶۴	۱۱۴	۲۳/۵۶		
«تعامل مربی- بازیکن»	۵۳۳/۵۳	۱	۵۳۳/۵۳	۹/۳۹	۰/۰۰۳
	۶۵۸۴/۴۳	۱۱۶	۵۶/۷۶		

کاهش آن، «اثربخشی» نیز در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان کاهش می‌یابد. همچنین نشان داده شد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مولفه «استراتژی عدم رویارویی» مرتبط با «استراتژی‌های مدیریت تعارض» و «تعهد» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مولفه «استراتژی عدم رویارویی» در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان، «تعهد» نیز در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان کاهش می‌یابد. علاوه بر این نشان داد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مولفه «استراتژی عدم رویارویی» مرتبط با «استراتژی‌های مدیریت تعارض» و «نزدیکی / صمیمیت» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مولفه «استراتژی عدم رویارویی» در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان، «نزدیکی / صمیمیت» نیز افزایش و با کاهش آن، «استراتژی عدم رویارویی» نیز در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان کاهش می‌یابد و در نهایت نشان داده شد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مولفه «استراتژی عدم رویارویی» مرتبط با «استراتژی‌های مدیریت تعارض» و «تکمیلی / متمم» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مولفه «استراتژی عدم رویارویی» در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان، «تکمیلی / متمم» نیز افزایش و با کاهش آن، «تکمیلی / متمم» نیز در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان کاهش می‌یابد.

در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «تعهد» از طریق مؤلفه‌های «استراتژی‌های مدیریت تعارض» وجود دارد. همچنین نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های «استراتژی‌های مدیریت تعارض» با «تعهد» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «تعهد» از طریق مؤلفه‌های «استراتژی‌های مدیریت تعارض» وجود دارد.

ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های «استراتژی‌های مدیریت تعارض» با «تکمیلی / متمم» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «تکمیلی / متمم» از طریق مؤلفه‌های «استراتژی‌های مدیریت تعارض» وجود دارد. در آخر ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های «تعامل مربی- بازیکن» با «اثربخشی» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «اثربخشی» از طریق مؤلفه‌های «تعامل مربی- بازیکن» وجود دارد. با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مولفه «استراتژی عدم رویارویی» مرتبط با «استراتژی‌های مدیریت تعارض» و «اثربخشی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مولفه «استراتژی عدم رویارویی» در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان، «اثربخشی» نیز افزایش و با

جدول ۲- ضرایب رگرسیون مرتبط

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
اثربخشی	استراتژی کنترل	۰/۱۵	۱/۷۰	۰/۰۹
	استراتژی راه‌حل	-۰/۰۴	-۰/۴۷	۰/۶۳۴
	استراتژی عدم رویارویی	۰/۳۱	۳/۲۹	۰/۰۰۱
تعهد	استراتژی کنترل	-۰/۰۸	-۰/۹۱	۰/۳۶۳
	استراتژی راه‌حل	-۰/۰۹	-۰/۹۱	۰/۳۶۳
	استراتژی عدم رویارویی	۰/۲۹۳	۳/۰۳	۰/۰۰۳
تکمیلی / متمم	استراتژی کنترل	-۰/۲۳	-۲/۵۶	۰/۰۱۲
	استراتژی راه‌حل	-۰/۰۳	-۰/۳۶	۰/۷۱۸
	استراتژی عدم رویارویی	۰/۲۸	۲/۹۹	۰/۰۰۳

جدول ۳- نتایج اجرای مدل ساختار میان استراتژی‌های مدیریت تعارض و تعامل مربی- بازیکن با اثربخشی

نتیجه	t-Value	ضریب استاندارد (R)	متغیرهای برونزا	متغیرهای درونزا
قبول	۹/۸۸	۰/۸۴	اثربخشی	استراتژی‌های مدیریت تعارض
قبول	۸/۶۷	۰/۵۶	اثربخشی	تعامل مربی- بازیکن
قبول	۱/۵۲	۰/۲۳	تعامل مربی- بازیکن	استراتژی‌های مدیریت تعارض

$$\chi^2 = 1276/74 \quad df = 114 \quad RMSEA = 0/15 \quad GFI = 0/99 \quad AGFI = 0/98$$

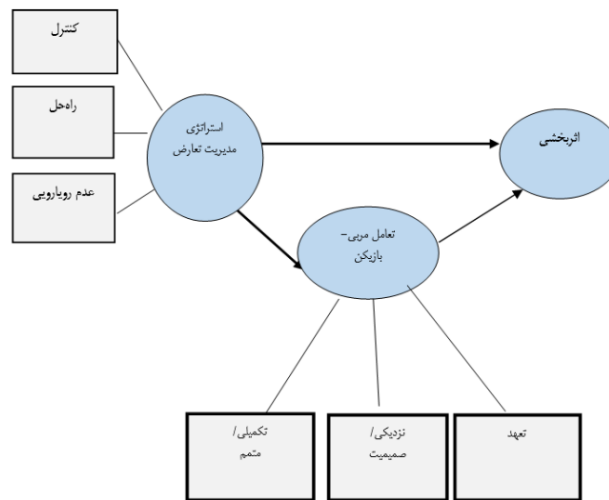
ارزش t در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنی‌دار می‌باشد.

«استراتژی مدیریت تعارض» و «تعامل مربی- بازیکن» عنوان گردیدند. همچنین، پس از اینکه مدل مذکور با تأکید بر تحلیل عامل و تحلیل مسیر، به وسیله داده‌های تجربی طراحی گردید، به برازش این مدل پرداخته شد با تأکید بر این شاخص‌ها، مشخص گردید که مدل مزبور، از برازش برخوردار است و کارایی بالایی را در توصیف روابط بین متغیرها و تبیین متغیر اثربخشی از طریق متغیرهای استراتژی مدیریت تعارض و تعامل مربی- بازیکن را داراست.

همانطور که مشاهده می‌شود، با توجه به معنی‌دار بودن ارزش t، اعتبار و برازندگی مناسب مدل تأیید می‌شود؛ چرا که مقدار مجذور خی دو، مقدار RMSEA و نسبت خی دو به درجه آزادی کم و مقدار GFI و AGFI نیز بالای ۰/۹۰ است.

با توجه به این که ضرایب همبستگی بین متغیرها دارای علامت مثبت می‌باشند، بنابراین می‌توان عنوان نمود که جهت تغییرات متغیرها با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت است؛ یعنی افزایش و کاهش متغیرهای

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش گام خردمند، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مولفه «تکمیلی / متمم» مرتبط با «تعامل مربی- بازیکن» و «اثربخشی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مولفه «تکمیلی / متمم» در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان، «اثربخشی» نیز افزایش و با کاهش آن، «اثربخشی» نیز در مریبان تیم‌های بسکتبال بانوان کاهش می‌یابد. همچنین می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین مولفه‌های «تعهد» و «نزدیکی / صمیمیت» مرتبط با «تعامل مربی- بازیکن» و «اثربخشی» مشاهده نمی‌شود. یافته مرتبط با تحلیل عامل، پس از بررسی نقادانه یافته‌های مرتبط با تحلیل عامل اکتشافی صورت گرفت. پس از اینکه تحلیل عامل انجام گرفت و متغیر «اثربخشی» به عنوان متغیر وابسته مطرح گردیدند، مدل نظری با تأکید بر متغیر وابسته «اثربخشی» تدوین شد که در آن متغیرهای مستقل برونزا و یا متغیرهای مستقل جریان‌دهنده تحت‌عنوان



شکل ۱- یادآوری مدل مفهومی تحقیق

مربی- بازیکن را داراست. ضرایب رگرسیون چندمتغیری نشان داد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مولفه «تکمیلی / متمم» مرتبط با «تعامل مربی- بازیکن» و «اثربخشی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مولفه «تکمیلی / متمم» در مربیان تیم‌های بسکتبال بانوان، «اثربخشی» نیز افزایش و با کاهش آن، «اثربخشی» نیز در مربیان تیم‌های بسکتبال بانوان کاهش می‌یابد. ولی بین مولفه‌های «تعهد» و «نزدیکی / صمیمیت» مرتبط با «تعامل مربی- بازیکن» و «اثربخشی» ارتباط مثبت معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج اجرای مدل ساختار میان استراتژی‌های مدیریت تعارض و تعامل مربی- بازیکن با اثربخشی نشان داد که این مدل از برآزش برخوردار است و کارایی بالایی را در توصیف روابط بین متغیرها و تبیین متغیر اثربخشی از طریق متغیرهای استراتژی مدیریت تعارض و تعامل مربی- بازیکن را داراست. نتایج تحقیق حاضر بین مولفه «استراتژی عدم روابری» مرتبط با «استراتژی‌های مدیریت تعارض» و «تعهد» و «نزدیکی / صمیمیت» و «تکمیلی / متمم» ارتباط مثبت معنی‌داری را نشان داد. بدین معنی که عدم توجه مربیان به مولفه‌های تعارضی می‌تواند میزان موفقیت تیمی را کاهش داده و اثربخشی آموزشی و تعامل مربی- بازیکن را دچار خدشه کند.

استراتژی‌های مدیریت تعارض و تعامل مربی- بازیکن با اثربخشی همراه‌اند. اکنون که وجود رابطه همبستگی مشخص گردید، رابطه علی میان متغیرهای استراتژی‌های مدیریت تعارض، تعامل مربی- بازیکن و اثربخشی را می‌توان با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری سنجید.

بحث

یافته مرتبط با تحلیل عامل، پس از بررسی نفاذانه یافته‌های مرتبط با تحلیل عامل اکتشافی صورت گرفت. پس از اینکه تحلیل عامل انجام گرفت و متغیر «اثربخشی» به عنوان متغیر وابسته مطرح گردیدند، مدل نظری با تأکید بر متغیر وابسته «اثربخشی» تدوین شد که در آن متغیرهای مستقل برونزا و یا متغیرهای مستقل جریان‌دهنده تحت عنوان «استراتژی مدیریت تعارض» و «تعامل مربی- بازیکن» عنوان گردیدند. همچنین، پس از اینکه مدل مذکور با تأکید بر تحلیل عامل و تحلیل مسیر، به وسیله داده‌های تجربی طراحی گردید، به برآزش این مدل پرداخته شد با تأکید بر این شاخص‌ها، مشخص گردید که مدل مزبور، از برآزش برخوردار است و کارایی بالایی را در توصیف روابط بین متغیرها و تبیین متغیر اثربخشی از طریق متغیرهای استراتژی مدیریت تعارض و تعامل

همسو بود چراکه کاهش تعارض‌های روان‌شناسی، اثربخشی بیشتری را نشان داد (۱۴). از طرفی یافته‌های حاضر با تحقیقات لایوس، ۲۰۱۴ و اسمیت، ۲۰۰۵ همسو نبود (۱۵، ۱۶)؛ چراکه یافته‌های آنها وابستگی متقابل تکلیف و هدف جهت کاهش مدیریت تعارض و اثربخشی را نشان نداد و مدیریت تضادهای استراتژیک بصورت یک مدل مدیریت عالی برای مدیریت تعارض‌ها را نشان ندادند.

تا آنجا که به ادبیات فعلی مربوط می‌شود، تحقیق در مورد نقش و بررسی رابطه مربی - بازیکن/ورزشکار و تاثیر آن بر استراتژی‌های مدیریت تعارض کم کم دارای محبوبیت شده و در حیطه ورزش به روش‌های متنوعی در آن پرداخته می‌شود. مطالعاتی، گرچه کم اما با نگاهی دانش افزا بر این مهم وجود دارد، بررسی مطالعات صورت گرفته در جهت غنی شدن و درک بهتر مسئله مورد مطالعه صورت پذیرفته و الزامات نوع نگاه این مطالعات و یافته‌های آنان، در برگیرنده این مطالعه نمی‌باشد. طی زمان طولانی که پژوهشگر این پایان نامه برای یافتن برخی از مطالعات انجام شده صرف شد و با توجه به نتایج این مطالعه که نشان می‌دهد، بین مولفه «استراتژی عدم رویارویی» مرتبط با «استراتژی‌های مدیریت تعارض» و «تعهد» از مهارت‌های تعامل مربی - بازیکن، رابطه قوی و معنی دار مشاهده می‌گردد. با توجه به یافته‌های مطالعه، در ارتباط با یکی از استراتژی‌های مدیریت تعارض «استراتژی عدم رویارویی (اجتناب)» که از دیگر استراتژی‌های مدیریت تعارض دارای روابط معنی‌داری از نظر میزان استفاده از آن در نزد مردمان زن در بسکتبال لیگ‌های کشور مشاهده می‌گردد، "جان آندو لو و جیمز جی اسکات" به دیدگاه "رابینز" در باره اجتناب از تعارض استناد کرده، (او) می‌گوید: «طبیعی‌ترین روشی که همه حیوانات، از جمله انسان، تعارض را از بین می‌برند، اجتناب از آن است». اگر هارمون زیگلر و همکارانش درست می‌گویند که ناظران مدارس، با مدارک دانشگاهی خود از مدارس آموزش و پرورش، «در اصول ایدئولوژی آموزش دیده‌اند که تعارض را آسیب‌شناختی و اجماع را مشروع‌ترین

ولی توجه به مولفه‌های روان‌شناسی تعارض می‌تواند معیارها و مقیاس‌های اثربخشی در تیمها را افزایش و نزدیکی و صمیمیت را ارتقا دهد.

یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج مطالعات گروبر و همکاران ۲۰۲۲؛ موسر، ۱۹۹۸؛ میلانی، ۲۰۰۸؛ ال‌پر، ۲۰۰۰ همسو بود (۴، ۹، ۱۰)؛ چراکه آنها نشان دادند پیش‌بینی استراتژی‌های مدیریت تعارض باعث اثربخشی بهتر در مسابقات می‌شود و همچنین باعث می‌شود که مربیان شناخت بهتری را از بازیکنان داشته باشند. در نظریه مبتنی بر تصمیم برای سنجش مقاومت رفتاری انسان در برابر تغییرات سازمانی در برنامه ریزی استراتژیک نشان داده شده هر چه تصمیم‌گیری استراتژی‌تر باشد، حل تعارض برای افراد آسان‌تر می‌باشد (۴). والدن و همکاران، ۲۰۱۷ (۱۱) نشان دادند که استراتژی‌های کاهش استرس برای افزایش بهره‌وری با مدیریت تعارض، اثربخشی و عملکرد در تیم‌های سازمانی را بهبود می‌دهد که با یافته‌های تحقیق حاضر همسو بود. بیکر و همکاران، ۲۰۰۳ رفتارهای مربی و رضایت ورزشکاران در ورزش‌های تیمی و انفرادی را بررسی کردند و نشان دادند هرچه صمیمیت و تعامل مربی با بازیکنان بیشتر باشد، اثربخشی بهتر حاصل می‌شود. به عبارتی ارتباط عاطفی مربی و ورزشکار بر بهبود موفقیت ورزشی موثر است (۱۲). دانبار، تی جی (۲۰۱۸). استراتژی‌های حل تعارض توسط مدیران مشاغل کوچک غیرنظامی در پایگاه‌های نظامی را مورد بررسی قرار داد، آنها نشان دادند که افراد در مشاغل کوچک تعارض‌ها را توافقی حل می‌کنند ولی هر چه شغل توسعه یافته‌تر باشد حل تعارضات برای اینکه کوچکترین تصمیم می‌تواند فاجعه بار باشد بسیار سخت‌تر است (۱۳). یافته‌های تحقیقات بیکر و همکاران، ۲۰۰۳ و دانبار، ۲۰۱۸ (۱۲، ۱۳) با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد چراکه پژوهش حاضر نشان داد مدیریت تعارضات شخصی و تیمی می‌تواند اثربخشی را افزایش دهد و تعهد را در افراد تقویت کند. پژوهش راموس و همکاران، ۲۰۱۲ در زمینه اثربخشی تیمی در بسکتبال‌های حرفه‌ای با یافته‌های پژوهش حاضر

نتایج تجربی این پایان نامه، همچنین، برای مفهوم میزان استفاده از استراتژی‌های مدیریت تعارض با استفاده از تحلیل در سطح ارزیابی تیم پشتیبانی بیشتری را فراهم کرده است. بدین معنا که مربیان تیم‌ها در گرایش‌های کلی خود برای رسیدگی به تعارض‌های تیم با اثربخشی در درک مدیریت نزدیک به همدیگر هستند، و نقش معنی دار بودن استراتژی اجتناب به معنی درک مربیان از مدیریت تعارض است. بنابراین، پژوهشگران بعدی، جهت دنبال کردن اهداف این مطالعه را تشویق می‌کند. در ادبیات موجود، اغلب فرد واحد تحلیل در مطالعه تعارض در تنظیمات تیمی و سازمانی است (۱۷). علاوه بر این، اکثر مطالعاتی که مدیریت تعارض را بررسی می‌کنند، از گروه‌های موقت (معمولاً دانش‌آموزان) استفاده کرده‌اند، که اعضای آن‌ها در واقع به همان گروه کاری واقعی تعلق نداشتند، و همچنین در هیچ رابطه طولانی مدتی نبودند (۱۸) در نتیجه، بیشتر مطالعات در مورد تعارض در گروه‌ها بر نتایج فوری قسمت تعارض، مانند کیفیت تصمیم‌گیری یا تعهد به راه حل متمرکز شده‌اند (۱۹). در نهایت، بیشتر مطالعات ویژگی‌های خاص مرتبط با تیم را در نظر نگرفته‌اند که پتانسیل تأثیر گذاری بر ترجیحات اعضای تیم برای الگوهای مدیریت تعارض خاص را داشته باشد، که به نوبه خود بر نتایج تیم تأثیر می‌گذارد. این مطالعات ویژگی‌های روانی-اجتماعی و ساختاری تیم‌ها را نادیده می‌گرفتند، که ممکن است به فرآیندها و نتایج درون تیمی مرتبط باشد. سبک مدیریت تعارض را در سطح تیم به عنوان یک الگوی تعاملی معمولی در نظر گرفته شد (۲۰). در مطالعه حاضر رابطه مربی و بازیکن دارای ارزش ویژه ای برای میانجیگری در مدیریت تعارض و اثربخشی است. مدیریت تعارض معمولاً یک مفهوم مطلوب در پایان بخشیدن به تعارض‌های بین افراد تیم یا گروه است، و در ورزش بویژه در تیم‌ها نهادینه است، چرا که هدف اصلی آن پیشرفت روابط بهینه در بین افراد است، و روابط فرصتی برای مدیریت صحیح و معقول را فراهم می‌کند. گزاره این پایان نامه از ایجاد روند‌های متناسب با بسکتبال به عنوان ترکیبی از روابط،

پایه‌ای تعریف می‌کند. بنابراین به نظر می‌رسد که ناظران مدارس و تا حدی کمتر مدیران مدارس به طور طبیعی اجتناب را بسیار جذاب می‌دانند. مدیرانی که اضطراب را به خوبی مدیریت نمی‌کنند، به احتمال زیاد به دنبال راه‌هایی برای اجتناب از تعارض هستند. مونت بلو می‌گوید که برخی از مدیران سعی می‌کنند سطح تعارض سازمانی را کاهش دهند، خواه حل شود یا خیر، در تلاشی برای کاهش اضطراب شخصی که احساس می‌کنند. مدیرانی که می‌توانند اضطراب را کنترل کنند معمولاً می‌توانند با تعارض کنار بیایند. بلو می‌گوید: «کسانی که نمی‌توانند به خوبی با سطوح پایین تعارض یا اضطراب کنار بیایند، عموماً به موقعیت‌ها یا حرفه‌های دیگری می‌روند تا از سطوح بالای استرس جلوگیری کنند». تکنیک‌های اجتنابی شامل نادیده گرفتن تعارض، به تعویق انداختن کار، گوشه‌گیری، خودداری از احساسات یا باورها، کار با افراد همفکر و «هموار سازی» است. اگرچه اجتناب از تعارض ممکن است "کار اشتباهی" به نظر برسد، اما اغلب یک جایگزین ارزشمند کوتاه مدت است (جان آندو لو و جیمز جی اسکات). "گوپارگو سودا کار" هدف مقاله یافتن دلایلی است که اغلب برای تعارض‌ها در پروژه‌ها اتفاق می‌افتد و بیشتر تکنیک‌هایی برای حل تعارض مورد استفاده قرار می‌گیرد. مدلی از مدیریت تعارض برای پروژه‌ها پیشنهاد شده است. در مجموع صد و پنچ دلیل برای تعارض در پروژه‌ها از تحقیقات ثانویه شناسایی شده است. از این ۱۰ دلیل اصلی برای تضاد در پروژه‌ها، بر اساس تعداد منابع موجود در ادبیات یافت می‌شود. آنها عبارتند از منابع مشترک/مشترک، تفاوت در هدف/هدف پروژه، تفاوت‌های فرهنگی، تفاوت ارزش‌ها، مسائل شخصیتی، تفاوت در نظرات/رویکردهای فنی، برنامه‌ها، هزینه‌ها، رویه‌های اداری، و برداشت‌های مختلف به ترتیب اولویت. در مجموع چهل تکنیک حل تعارض در پروژه‌ها بر اساس مرور ادبیات شناسایی شده است. متداول‌ترین تکنیک‌های حل تعارض برتر مورد استفاده در پروژه‌ها به ترتیب اولویت عبارتند از: اجتناب/انصراف، سازش، مقابله/حل مشکل، سازگاری و هموارسازی.

complementary and alternative medicine use among individuals with cancer: an integrative review and clinical practice guideline. *J Natl Cancer Institute*. 2022;114(1):25-37.

2. Drew DM, Allen K, Downes GM. Dynamics of seasonal growth in a long-lived southern hemisphere conifer are linked to early season temperature. *Dendrochronologia*. 2022;125933.

3. Wang T, Gao J, Jia Y, Wang CL. The double-edged sword effect of adaptation strategy on performance: The mediation of legitimacy and synergy. *J Bus Res*. 2022;139:448-456.

4. Gruber T, Chimento M, Aplin LM, Biro D. Efficiency fosters cumulative culture across species. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*. 2022;377(1843):20200308.

5. Hempel PS, Zhang ZX, Tjosvold D. Conflict management between and within teams for trusting relationships and performance in China. *J Organ Behav*. 2009;30(1):41-65.

6. Angel Gomez M, Lorenzo A, Sampaio J, Jose Ibanez S, Ortega E. Game-related statistics that discriminated winning and losing teams from the Spanish men's professional basketball teams. *Collegium Antropologicum*. 2008;32(2):451-456.

7. Hotepo OM, Asokere ASS, Abdul-Azeez IA, Ajemunigbohun SSA. Empirical study of the effect of conflict on organizational performance in Nigeria. *Bus Econ J*. 2010.

8. Brewer N, Mitchell P, Weber N. Gender role, organizational status, and conflict management styles. *Int J Conflict Manag*. 2002.

9. Musser SJ. A model for predicting the choice of conflict management strategies by subordinates in high-stakes conflicts. *Organiz Behav Hum Perform*. 1982;29(2):257-269.

10. Alper S, Tjosvold D, Law KS. Conflict management, efficacy, and performance in organizational teams. *Pers Psychol*. 2000;53(3):625-642.

11. Baker Conflict, Knowledge, and Collective Bargaining in Public Education - Tre'Shawn Hall-Baker - Walden University 2017.

12. Baker J, Yardley J, Côté J. Coach behaviors and athlete satisfaction in team and individual sports. *Inter J Sport Psychol*. 2003;34:226e239.

13. Dunbar TJ. Conflict Resolution Strategies Used by Civilian Small Business Managers on Military Bases. Walden University. 2018.

14. Ramos-Villagrasa PJ, Navarro J, Garcia-Izquierdo AL. Chaotic dynamics and team effectiveness: Evidence from professional basketball. *Eur J Work Organiz Psychol*. 2012;21(5):778-802.

مسابقه و آمار، ابزار و سنجش به وجود آمد. مدیریت تعارض و رویکرد دادن فرصت برای جامعه مربیان زن بسکتبال برای تبدیل شدن به یک ارائه دهنده مدیریت تعارض تقریباً با داشتن محیطی که کمتر مورد توجه قرار گرفته به خوبی شناخته شد. آنها یک ارتباط قوی را با بازیکن را ترویج می‌کنند.

از جمله محدودیت های پژوهش حاضر میزان صحت در جوابگوی پرسشنامه بود. همچنین این پژوهش بر روی بانوان انجام گرفته لذا قابلیت تعمیم دهی به کل جامعه را ندارد و در صورت تعمیم به سایر ورزشکاران با احتیاط و دانش کافی این کار صورت بگیرد. در این پایان نامه دکتر، با ارائه یک ایده از مدیریت تعارض، کمک به یک بحث نظری در یک نوع شناسی روابط مربی - بازیکن و تعریف اثربخشی تیم نمود. پژوهشگر سعی در پیدا کردن یک راه حل و نگاهی نو در مشکلی به نام میزان مدیریت تعارض، منافع روابط مربی، نیازهای اثربخشی به مدیریت و چشم اندازی از جامعه مربیان موفق، که ثابت کند که یک مربی متعهد، و با اجتناب از تعارض ممکن است در اثربخشی و خود ماندگاری تیم خود موثر باشند.

نتیجه گیری

بنابراین نتایج این مقاله در گرایش های معاصر و آینده در عوامل مدیریتی بسکتبال می‌تواند راه گشا باشد و مربیان برای اثربخشی بهتر نتایج از مدیریت تعارض ها استفاده کنند و روابط بازیکن - مربی را با هدایت اثربخشی بهبود بخشند.

تقدیر و تشکر

با تشکر از همکاری های دانشگاه آزاد واحد تهران شمال، همچنین فدراسیون بسکتبال، مربیان و تمامی بانوان بسکتبالیست که نهایت همکاری در اجراء این پژوهش را با ما داشتند.

References

1. Balneaves LG, Watling CZ, Hayward EN, Ross B, Taylor-Brown J, Porcino A, et al. Addressing

15. Laios A, Alexopoulos P. The sources of conflict in professional basketball teams. The case of Greece. *Proced Soc Behav Sci.* 2014;152:343-347.
16. Smith WK, Tushman ML. Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organiz Sci.* 2005;16(5):522-536.
17. Somech A, Desivilya HS, Lidogoster H. Team conflict management and team effectiveness: The effects of task interdependence and team identification. *J Organiz Behav.* 2009;30(3):359-378.
18. Bowman RJ. A comparison of two models used to predict student strategy choice for classroom conflicts. Kent State University. 2005.
19. Brown S, Eisenhardt K. Competing on the Edge Strategy as Structured Chaos. Harvard Business School Press, Boston. *Bus Ventur.* 1998;18:41-60.
20. Milania AS, Shanian A, El-Lahham C. A decision-based approach for measuring human behavioral resistance to organizational change in strategic planning. *Math Comput Model.* 2008;48(11-12): 1765-1774.