

«روانشناسی ورزشی»

Sport Psychology

گردآوری : دکتر تورج عنصری

تعریف روانشناسی ورزشی:

دانشی میان رشته‌ای است که به بررسی داده‌های دو دانش حرکت شناسی و روان‌شناسی می‌پردازد. این رشته هم‌زمان به بررسی چگونگی تأثیر عامل‌های روانشناختی بر عملکرد انسان و همین‌طور چگونگی مشارکت تأثیرهای ورزش و تمرین‌های بدنی بر عوامل روانشناختی و جسمی می‌پردازد. روان‌شناسی ورزش کاربرد زیادی به آموزش و راهنمایی‌های روان‌شناختی برای افزایش عملکرد می‌پردازد. از مهارت‌های روانشناختی که آموزش داده می‌شود می‌توان به تصویرسازی ذهنی، مدیریت انرژی، نظم بخشیدن به هدف‌ها، گفت‌وگو با خود اشاره کرد. روان‌شناس‌های ورزش کاربرد زیادی بطور معمول با قهرمان‌ها و مربی‌ها کار می‌کنند، اگرچه برخی از آن‌ها برای دیگر کارفرماها از جمله ورزشکارها، مدیرهای تجاری و ارتش؛ کار می‌کنند.

این علم شامل بررسی نحوه تأثیر عوامل روانی بر عملکرد و چگونگی مشارکت در ورزش و تمرین بر عوامل روحی و فیزیکی است. روانشناسان ورزشی استراتژی‌های شناختی و رفتاری را برای ورزشکاران برای بهبود تجربه و عملکرد خود در ورزش تدریس می‌کنند.

روانشناسی ورزش را می‌توان به عنوان مطالعه مسائل روانشناختی و نظریات مرتبط با ورزش تعریف کرد. روانشناسی ورزش یک رشته فرعی در حوزه روانشناسی است و معمولاً با روانشناسی ورزشی گروه بندی می‌شود. محققان ارتباط بین ورزش و افسردگی را یافتند. علاوه بر این، ارزیابی نیازهای ورزش نیز می‌تواند در کاهش علائم اختلالات استرس و اضطراب، و همچنین ارائه کیفیت زندگی بهتر برای بیمار از نظر سلامت جسمی کمک کند.

تاریخچه :

می‌توان ملاحظه کرد که مطالعات اولیه بعضی رشته‌های روان‌شناسی با مطالعات روان‌شناسی ورزش هم‌زمان و منطبق است. به این ترتیب، متخصصین امر درباره تثبیت اساس روان‌شناسی اجتماعی تجربی در سال 1898 با تحقیقات نورمان تریپلت آمریکایی متفق القول هستند. وی در این دوره به مطالعه ای می‌پرداخته که به تأثیر حضور تماشاچی در نتیجه مسابقه یک فرد مربوط می‌شود. تریپلت بعد از مشاهده آماده سازی دوچرخه سواران و بعد از اینکه متوجه شد زمان لازم برای طی همان فاصله برحسب حضور یا عدم حضور سایر شرکت کنندگان و مربی فرق می‌کند آیا حضور افراد یک تیم معین بعنوان رقیب بدون آنکه وجود مسابقه مطرح باشد اثری در نتیجه

مسابقه می گذارد؟ این اولین علم است (از جمله رفاه اجتماعی) که تأثیر مشارکت در عمل و حضور همزمان دیگران با توجه به آن مورد مطالعه قرار گرفته می توان در تاریخ روان شناسی ورزش ثبت کرد.

پیوند بین ورزش و روانشناسی به مدت طولانی شناخته شده است. در سال ۱۸۹۹، ویلیام جیمز درباره اهمیت تمرین صحبت کرد، نوشتن آن لازم بود که «زمینه عقل و منطق و آرامش را فراهم کند ... و ما را با رویکرد خوب و متفکر و راحت آشنا سازد».

در اروپا، نخستین سال‌های روان‌شناسی ورزش با تأسیس کالج تربیت بدنی Deutsch Hochschule für Leibesübungen توسط Robert Werner Schulte در سال ۱۹۲۰، آغاز شد. در سال ۱۹۲۱، Schulte، کتاب ذهن و بدن در ورزش که در بر دارنده محاسبات آزمایشگاهی مربوط به توانایی و استعداد جسمی در ورزش بود را منتشر کرد.

در روسیه، آزمایش‌های روان‌شناسی ورزش در همان سال‌ها یعنی ۱۹۲۵ در پژوهشگاه فرهنگ ورزشی در مسکو و لنینگراد آغاز شد و در حدود سال ۱۹۳۰، کرسی‌های رسمی روان‌شناسی ورزش ایجاد شد.

در آمریکای شمالی، سال‌های آغازین روانشناسی ورزش با مطالعات مجزای عملکرد حرکتی، شکل‌گیری عادت و آسان‌سازی اجتماعی همراه بود. در دهه ۱۸۹۰، E. W. Scripture دامنه‌ای از آزمایش‌های رفتاری را رهبری کرد، که شامل محاسبه زمان عکس‌العمل دوندگان، زمان فکر کردن در کودکان دبستانی، دقت چوب رهبران ارکسترهای موسیقی می‌شد.

اولین کنگره جهانی در رابطه نقش ورزش در اجتماع در سال 1965 برگزار شد و انجمن بین‌المللی روانشناسی ورزشی ISSP نیز در همین سال تأسیس شد.

در سطح اروپایی انجمن در سال 1969 تأسیس شده و به نم FEPSAC معروف است. هدف این انجمن که به ریاست گیگو شلینگ سوئسی اداره می‌شود. شرکت در ارتقای سطح علوم ورزشی و تربیت بدنی و خصوصاً روان‌شناسی ورزش به منظور کمک به شکوفایی انسان و بهبود موفقیت‌ها و پیشرفت‌های اوست.

گريفيٲ متولد سال 1893 بود. وي درجه دكٲترای خود را در سال 1920 از دانشگاه ايلينويز اخذ كرد. او كه به مطالعه علمي ورزش عشق مي‌ورزيد، با مطالعه مربيان و خصوصاً مربيان فوتبال بسكٲبال آمريكايي كار خود را شروع كرد. وقتي به رياست «آزمایشگاه تحقیقاتی ورزش» منصوب شد، مقالات فراوانی خصوصاً در «آلتلیك

حورنال» نوشت. ولی در عین حال به چاپ و انتشار یادداشت مربوط به تحقیقات خود در مجلات علوم تربیتی و روان شناسی پرداخت.

وی سه بخش از مطالعات خود، یعنی امکانات روانی- حرکتی، آموزش و مقدار کمی نیز به عوامل مؤثر در شخصیت علاقه مند شد. به خاطر ضرورت کار و تحقیقاتش تست و وسایل مخصوصی از قبیل «تست های بسبال» یا «دستگاه زمان واکنش بار عضلانی» را درست کرد.

گرفت خصوصاً به عنوان مؤلف دو کتاب روان شناسی ورزش یکی به نام «روانشناسی داوری» که در سال 1926 چاپ شد و دیگری به نام «روان شناسی پهلوانی» که دو سال بعد چاپ و انتشار داد معروف است. وی همچنین کتابهایی در روان شناسی عمومی نوشته است. از قبیل: مقدمه ای بر روان شناسی عمومی، 1928 تربیتی، 1935 روان شناسی کاربردی در آموزش و یادگیری، 1939. گریفیت به تدریس روان شناسی تربیتی پرداخت ولی به کار تحقیقاتی خود در محیط ورزشی تا مرگ خود، در سال 1966، ادامه داد.

روانشناسی ورزش در ایران

نشریه مطالعات روان شناسی ورزشی، از پاییز سال 1391 بر اساس نامه کمیسیون نشریات وزارت علوم با امتیاز علمی پژوهشی اجازه انتشار یافته و توسط پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی منتشر می شود. این نشریه با گواهی کتابخانه منطقه ای علوم و تکنولوژی در مرکز استنادی علوم جهان اسلام (ISC) نمایه سازی گردیده است. نشریه مطالعات روان شناسی ورزشی در مرکز استنادی علوم جهان اسلام موفق به اخذ ضریب تأثیر ($IF=196/0$) شده است. همچنین این نشریه علمی در ارزیابی کمیسیون نشریات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال 1400 درجه الف را کسب کرده است.

بررسی عوامل مؤثر بر بهبود اوقات فراغت ورزشی با تأکید بر الگوی ایرانی اسلامی

حامد اکبرپور؛ لیلا جمشیدیان؛ احمد ترکفر؛ سید احسان امیرحسینی

بررسی صمیمیت و سازگاری اجتماعی بر امنیت روانی ورزشکاران حرفه‌ای فوتبال

بهمن طیبی

ارائه مدل عوامل مؤثر بر ایجاد رفتارهای پایدار مشارکت ورزشی دانش‌آموزان

کاملیا عبدی؛ شیدا رنجبری؛ عبدالله حمایت طلب

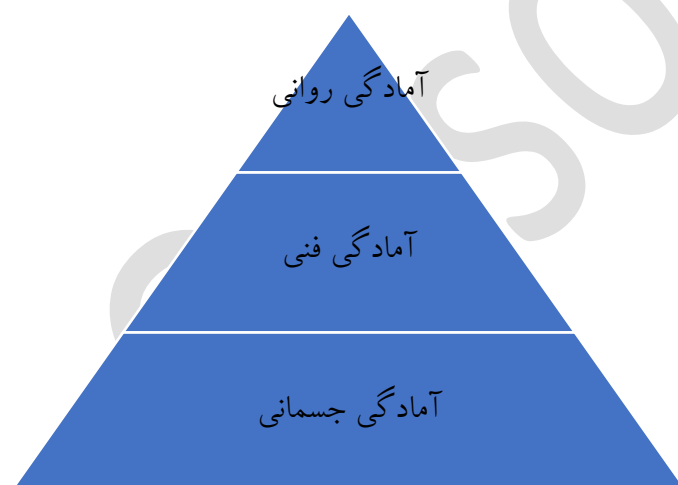
اثربخشی واقعیت درمانی گروهی بر تنظیم هیجان و خودکنترلی ورزشکاران جودو

قاسم الیاسی؛ داود افتخاری

مقطع دکتری رشته روانشناسی ورزشی از سال 1396 در دانشگاه تهران مورد تایید قرار گرفت.

روانشناسی ورزشی:

در سه دهه آخر قرن بیستم هرم قهرمانی قهرمانان جهان و المپیک دستخوش تغییرات اساسی شد



قهرمانان ایرانی در مسابقات بین المللی با حداقل کمک های روانشناسان ورزشی وارد مسابقات می شوند و از پیشرفت های این علم محرومند.

این درحالی است که رقبای تیمهای ایرانی با حداکثر توانمندی روانی وارد می شوند

ولی شاهدیم حداقل برنامه ریزی روانشناسی برای تیمهای ایرانی در حال اجراست.

آمادگی روانی توسط خود ورزشکاران و به صورت آزمون و خطا صورت میگیرد و اغلب غیرحرفه ای است و با اشتباهات فاحشی روبروست.

از بهترین رقبای که از روانشناسان ورزشی استفاده می کنند:

تیم فوتبال برزیل، فرانسه و اسپانیا می توان نام برد

توانمندی ذهنی:

شامل مجموع توانایی های چون مهارت های فردی، تمرکز، اعتماد بنفس، کنترل احساسات و هیجانات و... می باشد. توانمندی ذهنی آموختنی، قابل پرورش با تمرین مستمر تکمیل می گردد، قابل توسعه است و در صورت عدم تمرین ضعیف می شود.

شایع ترین مشکلات روحی و روانی ورزشکاران

- کمال گرایی بالا
- استرس بالا پیش از شروع مسابقه
- وسواس فکری
- کمبود اعتماد به نفس
- کمبود عزت نفس
- کمبود توجه و تمرکز در هنگام مسابقه
- عدم قابلیت در مدیریت هیجانات
- کاهش انگیزه بسیار زیاد پس از ناکامی
- عدم ارتباط موثر با سایر ورزشکاران و مربی ها

تاثیر روانشناس ورزشی بر عملکرد ورزشکاران

1. افزایش توجه و تمرکز
2. تحلیل روحی و روانی حریفان و نحوه برخورد
3. مدیریت استرس در بحران
4. بالا بردن استقامت ذهنی برای ورزشهای سنگین و طولانی
5. افزایش دقت در زمان بحران

6. کاهش خطای فردی بر اثر اضطراب
7. آموزش یادگیری و درگیر نشدن با داور در زمان فشارهای عصبی
8. شناسایی نقاط ضعف و قوت روانی
9. آموزش نحوه برخورد مربی با شاگرد و عکس آن
10. منتورینگ و کوچینگ مربیان در جهت تربیت روانشناس ورزشی

اهمیت روانشناسی ورزشی در سال 2022

شاید در گذشته شنیدن کلمه روانشناسی ورزشی کمی گیج کننده بود. اما از آنجایی که علم روانشناسی، علمی ثابت شده است، بنابراین روانشناسی ورزشی یکی از شاخه های روانشناسی است. اساس علم روانشناسی ورزشی، تداوم موفقیت، انگیزه و ورزش است. در واقع روانشناسی ورزشی علمی است در زمینه ورزش، روانشناسی و تلفیقی از این دو که بر اصول روانشناختی و ورزش متمرکز است و مبنای اصلی آن تأثیرات ورزش بر ذهن و روان و بالعکس میباشد.

فلسفه مربیگری:

شروع این دانش نیازمند اطلاع از وضعیت فکری خودمان است.

یا پاسخ با این سئوالات:

عقاید ما در مورد زندگی چیست؟

عقاید ما در مورد مربیگری چیست؟

چقدر در این عقاید دودلی و تزلزل وجود دارد؟

و اهمیت خود آگاهی زمانی مطرح می شود که ما بدانیم کی هستیم و چگونه می توانیم به ورزشکاران خود کمک کنیم و بدانند که کی هستند؟ اگر ماحبت دار و مصمم نباشیم چگونه می توانیم این نظر را به ورزشکاران منتقل کنیم؟

سئوالات مهم در خودآگاهی:

1- من کی هستم؟

2- از زندگی چه میخواهم؟

- 3- کی می روم؟
- 4- هدف من از زندگی چیست؟
- 5- آیا رفتارم با اهداف زندگیم تناسب دارد؟
- 6- آیا از اینکه کی هستم به خود می بالم و یا شمسارم؟
- 7- چرا کار مربیگری را انجام می دهم؟
- 8- آیا به دلایل صحیحی مربی شده ام؟
- 9- اهدافم به عنوان یک مربی چیست؟
- 10- آیا مربی موفق هستم؟
- 11- چه چیزی از من مربی موفق می سازد؟

خود آگاهی:

خود پنداره یا تصور ما از خود به سه حالت می تواند باشد:

- 1) خود ایده آل: حالتی است که ما علاقه داریم به آن برسیم و نماینده ارزشهای ماست.

حس تشخیص خوب و بد، آن چیزی که شما از خود انتظار و تقاضا دارید، و آن نوعا از اصول اخلاقی حاکم بر خانواده و یا اشخاص مهم در زندگی شما گرفته شده است.
 - 2) خودعمومی: تصویری که شما از دید دیگران نسبت به خود دارید، توجه به اینکه دیگران ارزشهای شما را بشناسند و بر مبنای آن ارزشها احترام گذارند تا شما به اهداف خود برسید.

مهم: اگر دیگران به چیزهای غلطی در مورد شما برسند، ممکن است شما را به رسمیت نشناسند، شما را رد کنند و حتی تنبیه کنند.
 - 3) خود واقعی: مجموع افکار ذهنی، احساسات و نیازهایی است که شما آنها را به منزله عامل اعتبار و سندیت خود می دانید. و این خود واقعی به طور مستمر در حال تغییر است و یک شخص سالم در شناخت صادقانه خود دارد تا به وسیله آن با واقعیات دنیای خارج ارتباط پیدا کند. در طول ارتباط و تقابل با دیگران و طی فرآیند ارتباط، شمایه درک، قبول و تجربه خود واقعی نائل می شوید.
- عزت نفس:

یک اطمینان درونی در خصوص ارزش و صلاحیت ما به عنوان نوع بشر ارتباط دارد، بسیار اتفاق افتاده که بسیاری از ما در دنیای ورزش، عزت نفس را بر اساس پیروزی یا شکست در مسابقات پی ریزی می کنیم. یا گاهی از طریق خفیف کردن ارزش و احترام دیگران کسب می کنیم.

دو هدف اصلی مربیگری:

1- برنده شدن:

تمام تلاش، و معیارهای ارزشی یک مربی فقط در برد خلاصه می شود. بردن تنها شاخصه پیشرفت، احترام و ارزشهای شخصی فرد است و نهایت تبلور این شخصیت مربیان برد گرا هستند.

2- پیشرفت: پیشرفت در همه ابعاد روحی و جسمی ورزشکار هدف است، توسعه انضباط شخصی، استقلال، مسئولیت پذیری، تقویت نفس تا نهایت برنده شدن در مسابقات

ACEP(American Coaching Effectiveness Program) فلسفه ورزش:

تاکید بر این شعار یا اصل: اول ورزشکار بعد برنده شدن
بدین معنا نیست که هرتصمیمی که مربی می گیرد، اول باید به نفع ورزشکار باشد، بعد برای بردن. این بدان معنی نیست که بردن اهمیت خود را از دست بدهد، بلکه معنای آن اینست که اهمیت برنده شدن از اهمیت پیشرفت ورزشکاران کمتر است.

هرم مازلو:

شناخت و اثربخشی این دانش در تحلیل رفتارشناسی ورزشکاران

هرم مازلو یا همان هرم سلسله مراتب نیازهای مازلو یک تئوری انگیزشی پنج لایه در روان شناسی است. مازلو که به عنوان پدر روان شناسی انسان گرا شناخته می شود، به دنبال یافتن آن چیزی است که موجب ایجاد انگیزه در رفتار انسان می شود انگیزه یا انگیزش که مهمترین رکن و اصل در تلاش و پیشرفت ورزشکاران است. وی معتقد است تلاش برای دریافت پاداش و یا تمایلات ناخودآگاه، از جمله مواردی است که می تواند موجب ایجاد انگیزه در فرد شود. انسان ها برای رسیدن به نیازها و اهداف مشخصی تلاش می کنند و در این میان برخی از نیازها بر برخی دیگر

اولویت دارند. و نیاز به رشد ابعاد انسانی در تربیت بدنی و ورزش می بایست بر اصل برنده شدن ارجحیت داشته باشد. نیازهای بنیادی و اصلی بیشتر افراد، تلاش برای بقا است و این اولین چیزی است که موجب حرکت و ایجاد انگیزه برای انجام کارها می شود. وقتی نیازهای این سطح تأمین شد، با سطح دیگری از نیازها مواجه می شویم که محرک فرد برای انجام کارها و رسیدن به اهداف بالاتر است و این روند کماکان ادامه دارد. در واقع با برطرف شدن هر یک از نیازها با سطح جدیدی از انتظارات مواجه می شویم که عامل حرکت و انگیزه در ما می شود.

هرم مازلو



در این مدل پنج مرحله ای، چهار سطح ابتدایی هرم اغلب به نیازهای ناشی از کمبود اشاره می کند و سطوح بالا تحت عنوان نیازهای رشد شناخته می شوند. نیازهای کمبود یا کاستی تا زمانی در فرد انگیزه ایجاد می کنند که برآورده نشده باشد. باید به یاد داشته باشیم که عدم تأمین این نیازها موجب قوی تر شدن حس نیاز به آن می شود. برای مثال، هرچه فرد مدت زمان بیشتری بدون غذا باشد، حس گرسنگی و تمایل برای دریافت غذا در فرد بیشتر می شود.

قبل از رسیدن به مراحل بالایی نیازهای رشد، باید از تأمین نیازهای مربوط به سطوح پایینی اطمینان حاصل کرد. در واقع، وقتی نیازی از بین می رود که کاملاً برطرف شده باشد. با تأمین نیازهای هر یک از سطوح شاهد تغییر اولویت ها و حرکت به سمت لایه های بالایی هرم مازلو هستیم. البته برخلاف نیازهای کاستی، نیازهای رشد ممکن است هیچ گاه به طور کامل از بین نرود، بلکه روز به روز تقویت شود یا حتی شکل متفاوتی به خود گیرد. رسیدن منطقی به این سطح

از نیازها، امکان حرکت به سمت نیازهای خودشکوفایی (self-actualization) را در فرد میسر می‌کند. هر چند که توجه به ارضای نیازهای ورزشکاران تا این مقطع برای بردن آنها کفایت می‌کند اما برای اثربخشی خاص ورزشکاران و رسیدن به نقطه نهایت اوج آنها می‌بایست تلاش کنیم به مرحله نهایی دست پیدا کنند.

هر فردی توانایی و تمایل برای رسیدن به سطوح بالاتر هرم مازلو را که شامل نیازهای خودشکوفایی است، در خود می‌بیند. متأسفانه به دلیل شکست و عدم موفقیت در برآورده شدن نیازهای سطوح پایین‌تر، گاهی رشد فردی و اجتماعی افراد جامعه با دشواری‌هایی روبه‌رو می‌شود. تجربیات زندگی شامل طلاق و یا از دست دادن شغل موجب ایجاد نوسان و اختلال در دسترسی به هر یک از سطوح هرم مازلو می‌گردد. بنابراین، همه در یک مسیر تک بعدی و خطی حرکت نمی‌کنند، بلکه ممکن است در یک حرکت نوسانی و بین سطوح مختلف انواع نیازها در حرکت نوسان باشند.

مازلو معتقد است: «تنها یک درصد افراد به مرحله‌ی خودشکوفایی می‌رسند، زیرا نیازهای احترامی که بر پایه‌ی اعتبار، علاقه و دیگر نیازهای اجتماعی است، قبل از مرحله‌ی خودشکوفایی قرار دارد و تا این نیازها تأمین نشود، دسترسی به مرحله‌ی بعد امکان‌پذیر نیست».

تعریف و تشریح بیشتر هر یک از طبقات هرم مازلو به این صورت است:

نیازهای فیزیولوژیکی: هوا، غذا، آب، مسکن، نیازهای جنسی و خواب؛

نیازهای امنیتی: حفاظت، امنیت، ثبات در قانون و شغل و نداشتن ترس از عوامل اجتماعی و محیطی؛

نیازهای اجتماعی: داشتن روابط دوستانه، وابستگی عاطفی و روابط خانوادگی، عضویت در گروه‌های خانوادگی، دوستان و کاری؛

نیازهای به عشق و احترامی: موفقیت، مهارت، استقلال، موقعیت اجتماعی، مورد احترام واقع شدن، داشتن شخصیت اجتماعی؛

نیازهای خودشکوفایی: تحقق توان بالقوه شخصی، شکوفایی، رشد تجارب شخصی و اجتماعی.؛

نیازهای متعالی، کمک به دیگران برای رسیدن به رشد روحی

آبراهام مازلو روان‌شناس مشهور معتقد است: «انگیزه‌ی انسان بر پایه‌ی تحقق خواسته‌ها و تغییر از طریق رشد شخصی امکان‌پذیر است. افراد خلاق به دنبال تحقق خواسته‌هایشان حرکت می‌کنند و در این مسیر از انجام هیچ کاری برای رسیدن به شکوفایی دریغ نمی‌کنند».

با توجه به تفاوت افراد با یکدیگر، انگیزه‌ی انسان‌ها برای خودشکوفایی منجر به حرکت در مسیرهای متفاوت می‌شود. برخی افراد از طریق ایجاد خلاقیت در کار یا انجام یک کار هنری یا ادبی به شکوفایی می‌رسند و برخی دیگر با موفقیت و پیگیری یک رشته‌ی ورزشی احساس لذت را تجربه می‌کنند، برخی با انجام کارهای گروهی احساس رضایت می‌کنند، برخی با مطالعه و درس خواندن.

تعریف خودشکوفایی از دیدگاه مازلو

خواسته و تمایل افراد برای رسیدن به موفقیت، شهرت و به فعلیت درآوردن توانایی‌های بالقوه‌ی فرد را می‌توان خودشکوفایی نامید. تعریف موفقیت و نیاز در افراد مختلف فرق می‌کند؛ ممکن است فردی آرزو داشته باشد یک مادر خوب و ایده‌آل باشد و فرد دیگری موفقیت در یک رشته‌ی ورزشی یا رنگ کردن یک تابلو نقاشی یا حتی اختراع یک وسیله را عامل شکوفایی خود بداند.

ویژگی‌های افراد خودشکوفا چیست؟

با مطالعه بر روی ۱۸ فرد موفق که به مرحله‌ی خودشکوفایی رسیده بودند، توانستند ۱۵ ویژگی مشترک در این افراد شناسایی کنند:

درک درست از واقعیت و تحمل شرایط سخت و ناگوار

داشتن نگاه واقع‌بینانه از خود و دیگران

آمیختگی فکر و عمل

تمرکز بر مشکلات نه اشخاص

داشتن روحیه‌ی طنز

نگاه عینی به زندگی

داشتن روحیه‌ی خلاقانه

داشتن یک رفتار متعارف در پذیرش و رد فرهنگ بیگانه

داشتن روحیه‌ی انسان‌دوستی

توانایی درک عمیق از تجربه‌های زندگی

ایجاد روابط بین‌فردی عمیق با افراد معدود

تجربیات زیاد

توجه به داشتن حریم خصوصی

داشتن دیدگاه دموکراتیک

تلاش برای حفظ استانداردهای اخلاقی

افراد خودشکופا چگونه رفتار می‌کنند؟

درست مثل یک کودک از زندگی لذت می‌برند.

به جای حرکت در مسیرهای تجربه شده‌ی قبلی، برای کسب تجربه‌های جدید تلاش می‌کنند.

در مسیر کسب تجربه‌های جدید، به جای استفاده از روش‌های قدیم و مورد قبول اکثر جامعه به

ندای درونی‌شان گوش می‌دهند.

از تظاهر و دورویی اجتناب می‌کنند و در کارشان صداقت دارند.

نظرات و دیدگاه‌هایشان با اکثریت افراد جامعه متفاوت است و به این دلیل آمادگی مشهور شدن

را نیز دارند!

مسئولیت‌پذیر و سخت‌کوش هستند.

نقاط قوت خود را می‌شناسند و برای تقویت آنها تلاش می‌کنند.

مسیر تک‌تک افراد جامعه برای رسیدن به خوشبختی و خودشکوفایی با هم متفاوت است؛ اما

ویژگی‌هایی که در بالا به آن اشاره شد، معمولاً در همه‌ی افراد خودشکופا مشترک است. باید به

این نکته نیز توجه داشت که خودشکوفایی یکی از گزینه‌هایی است که افراد موفق به آن دست

پیدا می‌کنند، اما لزوماً همه‌ی افراد خودشکופا انسان‌های کاملی نیستند. از طرف دیگر ممکن

است هر فرد خلاق و موفقی همه‌ی این ۱۵ ویژگی را با هم نداشته باشد. مازلو اصراری برای

معرفی افراد خودشکופا به عنوان افراد کامل و موفق ندارد. خودشکوفایی به تنهایی شامل به

فعالیت درآمدن توانایی‌های بالقوه است. بنابراین ممکن است با یک فرد احمق، بی‌عرضه و بی‌ادب

مواجهه باشیم که بتوان آن را در گروه افراد خودشکופا طبقه‌بندی کرد. فراموش نکنید که تنها

یک درصد از افراد هر جامعه به این سطح می‌رسند.

سبک های مدیریتی یک مربی:

سبک مدیریتی به روشی گفته می شود که مدیران برای عملی کردن اهدافشان از آن استفاده می کنند. انواع مختلفی از سبک های مدیریتی وجود دارد و به کارگیری هر سبک، نحوه ی برنامه ریزی، سازمان دهی، تصمیم گیری، واگذاری وظایف و مدیریت کارکنان را در سازمان تحت تأثیر قرار می دهد.

بنابراین، باید با در نظر گرفتن عوامل مختلف، سبکی که برای شما مناسب است را انتخاب کنید. عواملی مثل اینکه شرکت شما زیرمجموعه ی کدام صنایع محسوب می شود و چه نوعی از فرهنگ سازمانی در آن برقرار است، همه در انتخاب سبک مناسب مدیریتی تأثیرگذار هستند. حتی سبک شخصیتی مدیر هم می تواند سبک مدیریتی او را تحت تأثیر قرار دهد. یک مدیر خوب روش مدیریت خود را با این عوامل سازگار کرده و از آن در راستای نیل به اهداف سازمان استفاده می کند.

سبک های مدیریتی، هم از عوامل درونی و هم از عوامل بیرونی تأثیر می پذیرند. عوامل درونی شامل مواردی مثل سیاست ها و اولویت های شرکت، فرهنگ سازمانی کلی و سطح مهارت کارمندان است و مواردی مانند قوانین استخدامی، شرایط اقتصادی، و رقبا و مشتریان هم جزء عوامل بیرونی هستند که از کنترل سازمان ها خارج هستند.

انواع سبک های مدیریتی

به طور کلی و در یک دسته بندی بزرگ تر می توان سبک های مدیریتی را در سه سبک آمرانه ، دیکتاتوری ، مستبدانه (Autocratic) ، مشارکتی، دموکراتیک (Democratic) و تفویضی، سهل گیرانه (Laissez-Faire) و رهبری یاشرو ویشتاز خلاصه کرد. این سبک ها به زیرشاخه هایی تقسیم می شوند که هر کدام مزایا و معایب خاص خود را دارند.

سبک های مدیریتی مستبدانه

سبک مدیریتی مستبدانه، بدون شک کنترل کننده ترین سبک در میان انواع سبک های مدیریتی است. رویکرد بالابه پایینی که در این روش مدیریت وجود دارد باعث می شود که همه ی گفت وگوها یک طرفه و از سمت رئیس به کارمندان باشد.

در سبک مستبدانه، این مدیر است که تمامیت قدرت را در دست دارد و همه ی تصمیمات توسط او گرفته می شوند. در این سبک، با کارمندان مانند بچه های کوچکی برخورد می شود که باید کاملاً تحت نظارت باشند و در محدوده ی معینی عمل کنند. بنابراین هرگز کارمندان به ایده پردازی و در میان گذاشتن نظراتشان ترغیب نمی شوند.

سبک های مدیریتی آمرانه (authoritative)، متقاعدکننده (persuasive) و پدرسالارانه (paternalistic) از زیرمجموعه های سبک مدیریتی مستبدانه هستند.

سبک مدیریتی آمرانه

در سبک مدیریتی آمرانه، مدیر به صورت دقیق اوامرش را مطرح می کند و افرادی که انتظارات مدیر را برآورده نکنند باید منتظر تنبیه باشند. در اینجا کارمندان به مثابه ی زیردستانی هستند که به جای زیرسؤال بردن قدرت مدیریت، باید از دستورات او پیروی کنند. در این سبک، مدیر طوری کارمندان را از نزدیک نظارت می کند که به نظر می آید که به آنها اعتماد لازم را ندارد. از نظر او بدون نظارت مستقیم و مستمر، کارمندان توانایی رسیدن به اهدافشان را ندارند و تنها راه رسیدن به عملکرد لازم کنترل مداوم آنها است.

مزایا:

- امکان تصمیم گیری سریع فراهم می شود و نقش ها و وظایف به طور دقیق مشخص هستند.
- در تیم های بزرگ و یا تیم های متشکل از کارمندان با سطح مهارت پایین، انتظارات کاملاً مشخص مانع از سردرگمی کارمندان در انجام وظایفشان می شود.
- در حضور مدیر بهره وری افزایش می یابد.

معایب:

- نارضایتی کارمندان افزایش می یابد و در نتیجه افراد بیشتری سازمان را ترک می کنند.
- مشارکت کارمندان کاهش می یابد و ذهنیت «ما در مقابل آنها» ایجاد می شود.
- جلوی نوآوری گرفته می شود و فرایند ناکارآمد ادامه پیدا می کند.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ به کارگیری سبک مدیریتی آمرانه در شرایطی مانند بحران های سازمانی که نیاز به تصمیم گیری سریع و اجرای فوری تصمیمات وجود دارد، می تواند موفقیت آمیز باشد. در غیر این صورت، این شیوه برای مدیریت به هیچ وجه پیشنهاد نمی شود.

سبک مدیریتی متقاعدکننده

در این سبک مدیریتی، مدیر سعی می کند تا کارمندان را متقاعد کند که تصمیمات یک جانبه ی او به نفع سازمان است. بنابراین به جای اینکه فقط به دستور دادن اکتفا کند، از اعضای تیم سؤالاتی را می پرسد و فرایند تصمیم گیری و منطق پشت آن را برای آنها توضیح می دهد. همین مسئله باعث می شود که کارمندان تصور کنند که نظرات آنها در تصمیمات سازمان تاثیرگذار است و اعتماد به نفس بیشتری پیدا کنند.

مزایا:

- کارکنان اعتماد بیشتری به مدیریت پیدا می‌کنند و بنابراین دستوراتی که از بالا صادر شده است را راحت‌تر می‌پذیرند.

- نسبت به سبک مدیریتی آمرانه، افراد احساس محدودیت کمتری می‌کنند؛ به این دلیل که دانستن دلیل و منطق چیزی خوشایندتر از تهدید و تنبیه است.

معایب:

- افراد همچنان امکان ارائه‌ی بازخورد و راه‌حل را ندارند.

- کارکنان نمی‌توانند مهارت‌هایشان را تقویت کنند.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ استفاده از این سبک زمانی مناسب است که مدیر از کارمندان خود تخصص و تجربه‌ی بیشتری دارد. در این صورت در عین حال که نظرات خود را با تیم به اشتراک می‌گذارید، در نهایت این شما هستید که می‌دانید که چه چیزی بهتر است.

سبک مدیریتی پدرسالارانه

در این سبک مدیریتی، مدیر از صمیم قلب خیر و صلاح زیردستانش را می‌خواهد. در این سبک، سازمان کارمندان را خانواده‌ی خود خطاب می‌کند و به دنبال جذب وفاداری و اعتماد آن‌ها است.

مدیران در این سبک مدیریتی تصمیمات یک‌جانبه‌ای را اتخاذ می‌کنند، اما به کارکنانشان این اطمینان را می‌دهند که این تصمیمات توسط افرادی حرفه‌ای گرفته می‌شود. گرچه تصمیمات گرفته‌شده برای کارمندان شرح داده می‌شوند، اما فضایی برای مشارکت و یا زیر سؤال بردن آن‌ها وجود ندارد.

مزایا:

- رفاه کارمندان برای مدیریت اهمیت زیادی دارد و مبنای تصمیمات مدیر منفعته آن‌ها است.
- آموزش و تقویت مهارت کارمندان ارزشمند تلقی می‌شود و این سبب افزایش رضایت و بهره‌وری آن‌ها می‌شود.

معایب:

- این امکان وجود دارد که کارمندان بیش از حد به مدیریت وابسته شوند و نوآوری و مهارت حل مسئله در سازمان رشد نکند.

- ایده‌ی سازمان به مثابه‌ی خانواده موجب رنجش افرادی می‌شود که موافق این دیدگاه نیستند.
- ممکن است بعضی از کارمندان این برخورد مدیریت را تحکم‌آمیز تلقی کنند و حس کنند که با آن‌ها مانند کودکان رفتار می‌شود.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ به کاربردن این سبک مدیریتی کاملاً به فرهنگ بستگی دارد. برای مثال، در کشورهای غربی که افراد به ساختارهای سلسله‌مراتبی روی خوش نشان نمی‌دهند و ایده‌ی رهبرِ خیرخواه جایگاهی ندارد، معمولاً از این سبک استفاده نمی‌شود. اگرچه شرکت‌های کوچک‌تر می‌توانند به‌طور موفقیت‌آمیز این سبک را به‌کار ببرند، سازمان‌های بزرگ‌تر باید از آن اجتناب کنند.

سبک‌های مدیریتی دموکراتیک

در این سبک مدیریتی با اینکه مدیران در فرایند تصمیم‌گیری نظر کارمندان را جویا می‌شوند، ولی در نهایت خودشان مسئولیت تصمیم نهایی را بر عهده دارند. در اینجا دیگر از تصمیمات یک‌جانبه خبری نیست و ارتباطات هم از بالا به پایین است و هم از پایین به بالا. همین مسئله باعث می‌شود که نظرات افرادی که ایده‌ها و مهارت‌های مختلفی دارند، در فرایند تصمیم‌گیری تأثیر بگذارد. این ارتباط دوسویه باعث افزایش انسجام تیم‌ها می‌شود.

سبک مدیریتی مشورتی یا مشارکتی

در سبک مدیریتی مشورتی (Consultative)، بعد از اینکه مدیر نقطه‌نظرات همه‌ی اعضای تیم را جویا شد، در نهایت تصمیم نهایی را اتخاذ می‌کند. بنابراین، اطلاعات به‌دست‌آمده از اعضای تیم در تصمیم‌گیری اهمیت فراوانی دارد. این سبک به‌ویژه در سازمان‌هایی طرفدار دارد که متشکل از نیروهای متخصصی هستند که نظرات سازنده‌ی آن‌ها برای تصمیم‌گیری موردنیاز است.

مزایا:

- ارتباط عمیق‌تری بین کارمندان و مدیریت به وجود می‌آید و بین تیم‌ها اعتمادسازی رخ می‌دهد.
- بهره‌گیری از ایده‌های جدید و نظرات و تجارب کارمندان موجب رشد مدیریت می‌شود.
- ترغیب افراد به نوآوری و بیان نظراتشان سبب بهبود فرایند حل مسئله می‌شود.

معایب:

- فرایند مشورت با کارمندان ممکن است زمان‌بر باشد.
- در صورتی که رئیس به‌طور کلی به نظرات توجهی نکند و یا اینکه به نظرات بعضی افراد توجه بیشتری نشان دهد، ممکن است کارمندان رنجیده‌خاطر شوند.
- اتکای بیش از حد به مشورت، اعتبار مدیریت را زیر سؤال می‌برد. زیرا این ذهنیت را برای افراد به‌وجود می‌آورد که مدیر به‌جای بر عهده گرفتن وظایف خودش، دائماً فرایند تصمیم‌گیری را به کارمندان واگذار می‌کند.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ استفاده از این سبک زمانی مناسب است که تیم‌ها در کارشان متخصص هستند و یا تجربه‌ی مدیر از تجربه‌ی تیم کمتر است. برای مثال، فردی که مدیریت تیمی از توسعه‌دهندگان که روی ساخت یک SaaS جدید کار می‌کنند را بر عهده دارد، بهتر است برای بهره‌مندی از تجربه‌ی آن‌ها با تیم مشورت کند.

سبک مدیریتی مشارکتی

در سبک مدیریتی مشارکتی (Participative)، مدیران و کارمندان همه در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند. در این شیوه، سازمان اطلاعات زیادی را درباره‌ی شرکت و اهدافش به کارمندان می‌دهد و آن‌ها را به ارائه‌ی راه‌حل‌های نوآورانه ترغیب می‌کند. مدیریت نه‌تنها افکار و نظرات و ایده‌های کارمندان را جویا می‌شود، بلکه به کمک آن‌ها تصمیماتی را اتخاذ کرده و سپس آن‌ها را اجرا می‌کند.

مزایا:

- از آنجایی که کارمندان احساس می‌کنند که نظرات آن‌ها برای مدیریت و سازمان ارزشمند است، انگیزه‌ی بیشتری پیدا می‌کنند و بهره‌وری‌شان افزایش می‌یابد.
- هرچه کارمندان درمورد اهداف سازمان بیشتر بدانند، نوآوری و میزان تعامل آن‌ها با سازمان بیشتر می‌شود.

معایب:

- مشارکت فرایندی وقت‌گیر است.
- اظهارنظر کارکنانِ جسورتر ممکن است سبب شود که افراد کم‌روتر کمتر دیده شده و رنجش و تعارض در تیم ایجاد شود.
- در جایی که بعضی از فرایندها به‌صورت محرمانه اتفاق می‌افتد، دسترسی کارمندان به اطلاعات حساس می‌تواند خطرناک باشد.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ استفاده از این سبک در زمان‌هایی که سازمان تغییرات بزرگی را تجربه می‌کند مناسب است. مخصوصاً در مواقعی که کارمندان نسبت به راهبردها و استراتژی‌های جدید مقاومت می‌کنند، شرکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها باعث می‌شود که افراد نسبت به سیاست‌های جدید مقاومت کمتری نشان دهند. شرکت‌هایی مانند شرکت‌های تکنولوژی که به‌دنبال نوآوری هستند، می‌توانند از این سبک استفاده کنند.

سبک مدیریتی همکارانه

در سبک همکارانه (Collaborative)، مدیریت قبل از هر تصمیم‌گیری از اعضای تیم نظرسنجی می‌کند و به صورت گسترده نظرات افراد را جویا می‌شود و در نهایت تصمیم نهایی بر اساس اکثریت آرا گرفته می‌شود. استفاده از نظرات کارمندان در تصمیم‌گیری نهایی، تعاملات کارمندان و نوآوری و خلاقیت آن‌ها را افزایش می‌دهد.

مزایا:

- نظرات کارمندان به گوش سطوح مدیریتی مختلف می‌رسد و این احساس ارزشمند بودن را در کارمندان تقویت می‌کند.
- کارمندان در پیدا کردن راه‌حل‌ها با هم همکاری کرده و سعی می‌کنند تا بهترین خود را به نمایش بگذارند.
- به خاطر وجود ارتباطات زیاد افراد درون سازمان، قبل از اینکه در محیط کار مسئله‌ای جدی به وجود بیاید، تعارضات حل و فصل می‌شوند.
- تعامل کارمندان در تصمیمات شرکت و شنیده شدن نظرات آن‌ها باعث می‌شود که تعداد افراد کمتری سازمان را ترک کنند.

معایب:

- مانند بقیه‌ی سبک‌های مدیریتی دموکراتیک، همکاری فرایندی زمان‌بر است.
- از آنجایی که همیشه رأی اکثریت، بهترین انتخاب ممکن برای سازمان نیست، ممکن است در زمان‌هایی نیاز به مداخله‌ی مدیرعامل باشد تا تصمیمات را تغییر دهد. اما این مسئله نیز اگر به درستی انجام نشود، می‌تواند باعث ایجاد بی‌اعتمادی و دلخوری میان کارمندان شود.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ در زمان‌هایی که شرکت با تغییرات بزرگ درون‌سازمانی و یا درون‌صنعتی مواجه شده است، نیاز است که تعامل و اعتماد کارکنان افزایش یابد. در این صورت استفاده از سبک مدیریتی همکارانه می‌تواند به نفع سازمان باشد. این سبک همچنین نوآوری را تقویت می‌کند و همان طور که از اسمش پیداست همکاری بیشتر را موجب می‌شود.

سبک مدیریتی تحول‌گرا

در سبک مدیریتی تحول‌گرا (Transformational)، مدیران نقش مشوق را برای کارکنان ایفا می‌کنند و آن‌ها را به سوی دستاوردهای بزرگ‌تر سوق می‌دهند. بزرگ‌ترین وجه تمایز این سبک در این است که مدیر تمام تمرکزش به رشد معطوف است. در این سبک، کارمندان تشویق

می‌شوند تا با فراتر رفتن از نقطه‌ی امنشان، انتظار به دست‌آوردن موفقیت‌های بزرگ‌تری را داشته باشند. مدیر پایه‌پای کارمندان کار می‌کند و روحیه‌ی تیم را بالا می‌برد.

مزایا:

- نوآوری افزایش می‌یابد و کارمندان به‌راحتی می‌توانند با چالش‌ها و تغییرات و مشکلات پیش‌آمده سازگار شوند.
- تفکر خلاقانه رشد می‌کند و به خاطر انعطاف‌پذیری کارمندان، حل مسئله و توسعه‌ی محصول به‌خوبی انجام می‌شود.

معایب:

- ممکن است کارمندان نتوانند خودشان را با سرعت لازم هماهنگ کنند و این الزام به پیشرفت می‌تواند آن‌ها را فرسوده کند.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ در صنایعی که اوضاع به‌صورت پیوسته تغییر می‌کند و یا در زمان‌هایی که پیش‌بینی می‌شود که تغییراتی درون صنعت و یا سازمان به‌وجود آید، این سبک مدیریتی می‌تواند بسیار ایدئال باشد. با به‌کارگیری این سبک، تیم‌ها در پاسخ به فشارهای درونی و بیرونی منعطف‌تر شده و نوآوری بیشتری به خرج می‌دهند.

سبک مدیریتی کوچینگ

در سبک Coaching، مدیران خودشان را مربی و کارمندانشان را به‌عنوان اعضای ارزشمند تیم در نظر می‌گیرند. در این سبک، شکست‌هایی که در کوتاه‌مدت رخ می‌دهد کم‌ارزش تلقی می‌شوند؛ زیرا هدف اصلی رسیدن به توسعه‌ی بلندمدت است. وظیفه‌ی مدیرعامل رشد و هدایت تیم به سمت اولویت‌های شرکت است. همچنین او یادگیری و تقویت مهارت‌ها را در محیط کار تشویق می‌کند.

مزایا:

- کارمندان احساس ارزشمند بودن می‌کنند و تعاملشان با شرکت بیشتر می‌شود.
- امکان رشد و یادگیری افراد افزایش می‌یابد.
- هم‌بستگی قوی در بین مدیران و کارکنان، بستری را ایجاد می‌کند که افراد در کنار مدیران بهترین عملکرد خود را به نمایش بگذارند.

معایب:

- تمرکز خیلی زیاد بر توسعه‌ی بلندمدت باعث می‌شود که به پروژه‌های کوتاه‌مدت اهمیت چندانی داده نشود.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ این سبک مدیریتی برای زمانی مناسب است که سازمان‌ها قصد شکوفا کردن استعدادهای درون سازمان را دارند. به کارگیری این سبک شرکت را از استخدام نیروهای جدید و صرف وقت و انرژی زیاد بی‌نیاز می‌کند و به همین دلیل صناعی که بازار کار رقابتی دارند از آن استقبال می‌کنند.

سبک های مدیریتی سهل گیرانه، تفویضی

در سبک مدیریتی سهل گیرانه (Laissez-faire)، کارمندان در پیش بردن کارها و نتایجی که می‌گیرند آزادی عمل کامل دارند و مدیر فقط در مواقعی وارد عمل می‌شود که خود کارمندان درخواست کمک کرده باشند. در این سبک، اعتمادی که به کارمندان وجود دارد آن‌ها را قادر می‌سازد که بدون نظارت کارهایشان را انجام دهند. شعار مدیر سهل گیر «من دخالتی نمی‌کنم» است و مدیریت او در بخش محول کردن وظایف انجام می‌گیرد. همچنین، تصمیم‌گیری و حل مسئله از وظایف کارمندان محسوب می‌شود.

سبک مدیریتی تفویضی

در سبک مدیریتی تفویضی (Delegative)، مدیر وظایف را به کارمندان محول می‌کند و آن‌ها خود درباره‌ی شیوه‌ی پیش برد کارها تصمیم‌گیری می‌کنند. اما در نهایت این مدیر است که کارهای انجام‌شده توسط کارمندان را بررسی می‌کند. در این مرحله، مدیر بازخوردش را درباره‌ی پروژه‌های انجام‌شده ارائه می‌کند و درباره‌ی چگونگی امکان پیشرفت کار در پروژه‌های آینده با آن‌ها صحبت می‌کند.

مزایا:

- نوآوری و خلاقیت افزایش می‌یابد.
- مهارت‌های حل مسئله و کار گروهی در تیم تقویت می‌شود.
- بسیاری از افراد از داشتن آزادی عمل در انجام کارها لذت می‌برند.

معایب:

- به دلیل نبود رهبر، بهره‌وری کاهش می‌یابد.
- ممکن است که تیم مسیر خود را گم کند و توانایی یکنواخت و متمرکز کار کردن را از دست بدهد.
- این امکان وجود دارد که آتش تعارضاتی که به‌طور کامل رفع نشده‌اند دوباره شعله‌ور شود.

- بعضی از کارمندان ممکن است احساس کنند که مدیریت هیچ کار خاصی در جهت موفقیت تیم انجام نمی‌دهد.

چه زمانی از این سبک استفاده کنیم؟ در سازمان‌هایی که رهبری به صورت غیرمتمرکز است و یا در جاهایی که تیم از مدیر تخصص بیشتری دارد، بهتر است که از این سبک استفاده کنیم. برای مثال، اگر مدیر هیچ تجربه‌ای در تولید نرم‌افزار مدیریت ابری ندارد، می‌تواند کنار برود و به تیمش اجازه‌ی نوآوری بدهد.

سبک مدیریت رهبری چشم‌اندازگرا

در سبک مدیریتی چشم‌اندازگرا (Visionary)، مدیر وظیفه‌ی الهام‌بخشیدن و انگیزه‌دادن به تیم‌های تحت هدایت خود را بر عهده دارد. او اهداف و دلایل را برای کارکنان توضیح می‌دهد و آن‌ها را به قدم‌برداشتن در مسیر عملی کردن این رؤیاها متقاعد می‌کند. یک مدیر چشم‌اندازگرا معتقد است که این رؤیای مشترک باعث می‌شود که کارمندان به نتایج خوبی برسند. با این حال، مدیر گاهی کارهای اعضای تیم را بررسی می‌کند و در حین انجام پروژه و بعد از آن بازخوردهای سازنده‌اش را به کارمندان ارائه می‌دهد. اما او به طور کلی دخالت چندانی در کارهای کارمندان نمی‌کند و برای انجام وظایفشان به آن‌ها آزادی لازم را می‌دهد.

مزایا:

- از آنجایی که کارمندان به کاری که انجام می‌دهند اعتقاد دارند، تعامل آن‌ها در کارها افزایش می‌یابد.
- کارمندان با شوق و انگیزه سعی می‌کنند تا در انجام کارها بهترین عملکردشان را نشان دهند.
- نوآوری بیشتر می‌شود و حل مسئله با سرعت بیشتری درون تیم‌ها اتفاق می‌افتد.
- کارمندان انگیزه و رضایت بالاتری پیدا می‌کنند و به احتمال کمتری شرکت را ترک می‌کنند.

معایب:

- همه‌ی مدیران نمی‌توانند الهام‌بخش باشند. اگر مدیری واقعاً این توانایی را نداشته باشد، نمی‌تواند به کارکنانش انگیزه‌ی لازم را بدهد.

تعریف فشار روانی:

بین چیزی که تصور می‌کنید محیط از شما می‌خواهد و چیزی که تصور می‌کنید قابلیت انجام آن را دارید در زمانی که نتیجه برای شما بسیار مهم باشد ناهماهنگی اساسی وجود داشته باشد.

شامل سه عنصر است: محیط، تصور شما و پاسخهای شما به صورت برانگیختگی

عوامل روانی:

فشارهای روانی، بیش از هر عامل دیگر باعث تحلیل انرژی جسمی می شود

فشارهای روانی سبب افزایش صدمات بدنی و بازنشستگی زودرس می شود.

آگاهی از علت‌های فشارهای روانی به ورزشکاران بسیار کمک می کند

فشارهای روانی باعث می گردد از ورزش و مسابقه لذت نبریم

فشارهای روانی در دراز مدت باعث افسردگی و سایر ناراحتی‌های روانی می گردد.

علتهای فشار روانی:

نقش تصورات انکار ناپذیر است.

فقط محیط نیست که باعث تجربه کردن فشارهای روانی می شود

چگونگی درک ما از وقایع تجربه‌های فشارهای روانی را ایجاد می کند

به طور معمول بسیاری از مربیان و ورزشکاران محیط را عامل و مقصر می دانند

نشانه‌های بهداشتی:

افزایش ضربان قلب

افزایش فشار خون

افزایش امواج مغزی

افزایش تنش عضلانی

افزایش اکسیژن مصرفی

افزایش هورمون آدرنالین

افزایش قند خون

نشانه‌گر رفتاری:

ناخن جویدن

تند صحبت کردن

قدم زدن

خمیازه کشیدن

لرزیدن

بریده بریده شدن تن صدا

تکرر ادرار

بازشدن بیش از حد مردمک چشم

لرزیدن عدسی ، مردمک و عنبیه چشم

کاهش دمای دستها

تعرق کف دست

نشانگر روانشناختی:

نگرانی و احساس در هم شکستگی

ناتوانی در تصمیم گیری

ناتوانی در هدایت کردن تمرکز

احساس کنترل نداشتن

احساس گم گشته بودن

نشانگرهای عاطفی:

دلسردی عاطفی

بی تفاوتی و پوچی

افسردگی

ترس های ناشناخته

اضطراب

انزوا و اختلاط بیش از حد با دیگران

ارتباط محیط با فشارهای روانی:

محركهای محیطی ایجاد برانگیختگی می کند و به افکار منفی منجر می شود در نتیجه فشارهای روانی تجربه می شود

محركهای محیطی ایجاد افکار ایجاد افکار منفی نموده و بر انگیزتگی ایجاد می گردد در نتیجه فشارهای روانی تجربه می شود

نقش تصورات:

محیط به خودی خود باعث بوجود آمدن فشارهای روانی نیست

نوع تفسیر ما از جهان و محیط را نگران کننده می سازد

تصور ما نه خود محیط احساسات ما را شکل می دهد

خوشی ها و ناخوشی ها به خودی خود ایجاد لذت و ناراحتی نمی کنند

ما درد و رنجمان را تفسیر می کنی و ممکن است از آن لذت ببریم

نقش نیمکره چپ مغز:

نیمکره تحلیل گر بدن است

اطلاعات مدام در این بخش پردازش می شود

در این قسمت مراکز ریاضی و زبان قرار دارد

کلیه محاسبات منطقی و روزانه در این بخش قرار دارد

برنامه ریزی های متوالی و اجرایی در این قسمت قرار دارد
برای یادگیری مهارت های ورزشی جدید این قسمت فعال است
تصحیح اشتباهات در تکنیک و توسعه استراتژی در زمان مسابقه در این قسمت می باشد
هنگامی که عملی برای بار اول یادگرفته شود، قسمت چپ مغز فعال و نقش اول را دارد
این قسمت از مغز آرام ، ناشی و کند عمل می کند.
پردازش اطلاعات در مراحل اولیه یادگیری در این قسمت انجام می شود.
این قسمت از مغز کمک می کند تا دستور کار صحیح در مغز پیدا شود

نقش نیمکره راست مغز:

نیمکره ادغام کننده
مرکز ادغام و پردازش اطلاعات است
ادراک و طرح های هندسی و فضایی در این قسمت قرار دارد
تصویر سازی ذهنی، احساسات، الهام و خلاقیت در این بخش مغز قرار دارد
این قسمت مسیر ادغام عناصر انفرادی تشکیل دهنده مهارت ورزشکار را به صورت یک کل پیچیده
کنترل می کند
کنترل اجرای مهارت های است که خوب یاد گرفته شده است
دستور کار مغز چپ را گرفته و قدم به قدم آنها را به صورت تصور و واحد پیچیده تغییر می دهد
چون به صورت خودکار عمل می کند بنابراین سریع عمل می نماید
فعالیت های پیچیده را به خوبی اجرا می کند

تفاوت اشتباه و عیوب:

اشتباه معمولاً برای هر فردی اتفاق می افتد

عیوب خطاهای منظمی است که به سبب وجود مشکلی در اجرای دستور کار پدید می آید

اشتباه حتی اگر مهارتی به خوبی یادگرفته شده باشد پیش می آید

برای حذف عیوب باید آنرا از دستور کار پاک کرد

برای جلوگیری از اشتباه باید مغز چپ در کار مغز راست دخالت نکند

تحلیل گر به تصحیح اشتباهات و توسعه استراتژی می پردازد

ادغام کننده مهارت‌های خوب فرا گرفته شده را بدون اشتباه اجرا می کند

یکی از مشکلات این است که دوبخش مغز به جای یکدیگر با هم رقابت می کنند تا همکاری

در زمان یادگیری سمت نیمکره راست می باید استراحت کند

تنها از طریق تحلیل مغز چپ می توان دستور کار مغزی را کامل کرد

بسیاری از مربیان ورزشکاران را تشویق می کنند که حالت منطقی و تحلیلی نسبت به مسائل داشته باشند تا خلاقیت

راههای تنظیم فشارهای روانی:

آرام سازی جسم

کاهش تنش مغز

آرام سازی تدریجی، فراگیری احساس تنش در عضلات و سپس فراگیری احساس خارج شدن این تنش

آرام سازی بر اساس بازخورد زیستی (حرارت پوست، فعالیت های الکتریکی سطح پوست، فعالیت های الکتریکی عضلات)

فرمول 1-4-2 تنفس

استفاده از تصویر سازی ذهنی

ایجاد محیط آرام در ذهن ورزشکاران

اگر نمی توانیم محیط واقعی را تغییر دهیم شاید بتوانیم محیط ذهن را تغییر دهیم

اولین قدم استفاده از این روش داشتن نگرش صحیح است

در محل ساکت و آرام قرار گرفتن

هوشیاری بجای هیجان زدگی

روشهای روانشناختی

اعتقادات، احساسات و تاثیری گذاری بر رفتار

به ضمیر خود آگاه خود وارد شوید و آنرا از پیامهای مثبت پر کنید

متوقف ساختن تفکرات منفی

تفکر منطقی

تکنیک های رایج در روانشناسی ورزشی:

تنظیم برانگیختگی

تکنیک های تنظیم برانگیختگی شامل کنترل سطح کلی فعالیت عصبی و در نتیجه سطوح برانگیختگی در مغز است. برانگیختگی به این معناست که یک ورزشکار قبل یا در حین اجرا چقدر از نظر عاطفی فعال است. تکنیکهای تنظیم برانگیختگی میتواند شامل آرامش عضلانی، تنفس عمیق، دارو، گوش دادن به موسیقی یا تمرکز حواس باشد. نقش یک روانشناس ورزشی، کمک به ورزشکار برای رسیدن به سطح بهینه برانگیختگی است که در آن عملکرد ورزشی او به حداکثر میرسد.

اضطراب حالتی:

اشخاص به ناچار در زمان های مختلف پذیرش و دریافت فعل و انفعالات محیط را با بروز حالت اضطراب در خود نمایان می کنند. چنین حالتی باعث ایجاد اختلال در آرامش روحی و روانی شخص گشته به طریقی که مانع از برقراری تعادلات فکری، احساسی، هیجانی و رفتاری در او می شود. این را هم باید اضافه کرد که در این رابطه عواملی مانند خصوصیات اخلاقی، جنسیت و سن و فاکتورهای محیطی نقش مهمی در عکس العمل های افراد نسبت به وقوع رویدادهای نگران کننده ایفاء می کند و در نتیجه اضطراب را می توان چنین تعریف کرد:

یک حالت هیجانی نامطلوبی که در ارتباط با حدوث رویدادی باعث اختلال آرامش روحی شده و تهدیدی برای ثبات خود راحت بودن فرد می باشد.

اضطراب ذاتی:

بوسیله عدم تطبیق هیجانی، حساسیت شدید نسبت به اوضاع نگران کننده و شناخته های نوعی مانند: دلنگرانی و دلواپسی، ترس، تهدید و خطر و یک تفعل سیستم های روانی فیزیولوژیکی ظاهری می شود.

نوروسیسیم:

از گستردگی اضطراب در برخی افراد صحبت می کند و روانشناسان انگلیسی این نام را گذاشته اند. و دارای خصوصیات خشونت، انزوا، پرخاشگری، اتهام پذیری و آسیب پذیری می باشد.

خصوصیات شخصیتی:

آسیب پذیری: یکی از این خصوصیات افسردگی است که بعنوان همراه کننده بیماریهای متعددی تلقی شده و حتی در برخی بیماران به شکل سرطان دیده شده است.

حالت شناختی: یک شکلی از افسردگی است برخی تصور بر این دارند که همیشه بازنده اند و شخص با احساس بد بینی تصور میکند در همه رویدادها بازنده است.

مصونیت دهنده: خوش بینی باعث کاهش اضطراب شده و قابلیت ها را افزایش داده و با احساس گشاده رویی و سرزنده بودن سیستم دفاعی را تقویت و عملکرد را افزایش می دهد.

تحمل و بردباری: این عواملی هستند که ایجاد خستگی ناپذیری و پیگیری و وارد ساختن شخص در فعالیت های جدید با احساس تنوع و ریسک پذیری رافراهم می کند.

راهکارهای مقابله با اضطراب:

1- روشهای سازگاری

2- روشهای دفاعی

3- روش هوشیاری

❖ روشهای سازگاری:

- انکار کردن : عدم تمایل به قبول و پذیرفتن واقعیت یا کتمان حقیقت از اطرافیان

مانند: علام رفتن به مسافرت فردی که فوت شده

- فراموش کردن:

استفاده از داروهای آرام بخش و قرص خواب آور و غیره

نکته مهم: روشهای فوق درمان و راه حل قطعی نیست بلکه دوام و استمرار اضطراب را نیز در پی خواهد داشت.

❖ روشهای دفاعی:

- انجام فعالیت های اجتماعی (ورزشی- هنری - فرهنگی) راهی است برای کاهش اضطراب،

همدردی، و حمایت های اجتماعی اثرات آرامش دهنده داشته باشد و باعث تقلیل اضطراب می گردد. برقراری ارتباطات عاطفی از جمله ایجاد دوستی جدید و روابط عشق آمیز نیز باعث کاهش اضطراب می شود.

- نقش اطرافیان در ایجاد روحیه و انرژی با استماع و انجام مشاوره در کاهش اضطراب نیز تاثیر فراوان دارد.

❖ روش هوشیاری:

در این روش شخص در جستجوی دسترسی به یک توضیح منطقی و قابل قبول می پردازد و این روش بسیار موردتوجه دانشمندان و روانشناسان قرار گرفته است.

اتخاذ یک تصمیم جهت مشاوره خود راهی است برای کاهش استرس

مهارت های روانی و پسیکومئوستازی:

پسیکومئوستازی عبارت است از قابلیت روانی اورگانیزم جهت برقراری ثبات روحی در شخص

علی رغم وجود فشارهای روانی و پیچیدگی شرایط محیطی

فعال سازی و بکارگیری مکانیزم پسیکومئوستازی مستلزم بهره برداری از مهارتهای روانی زیر می باشد:

1- ارزیابی مجموع قابلیتها و تواناییهای فردی

- 2- داشتن توانایی و صلاحیتهای کافی و افزایش آن در ارتباط با مشکلات
- 3- داشتن اعتقاد کافی و بکارگیری قابلیت‌های فردی
- 4- رفع نواقص و اصلاح نقاط ضعف
- 5- خوش بینی و امیدواری
- 6- حذف بلامانع ترس از شکست
- 7- پذیرش اتخاذ ریسک حساب شده
- 8- عدم حقیر شمردن حریف و اوضاع
- 9- افزایش میزان اعتماد بنفس
- 10- برخورداری از اراده پشتکار و مبارزه طلبی

راه حل ها:

انگیزش:

اهمیت انگیزه بزرگترین نیاز یک ورزشکار یا مربیان است.
و این موضوعی است بسیار پیچیده
باید فهمیده شود یا قابل فهم باشد که چگونه می توان کسی را برانگیخت
عامل مبارزه روانی هر فرد را باید شناخت

تعیین هدف

هدف گذاری شامل برنامه ریزی راه هایی برای دستیابی به یک دستاورد و تصور نتیجه ای است که دنبال میکنید.
این اهداف باید مشخص، قابل اندازه گیری، قابل دستیابی، مبتنی بر زمان و چالش برانگیز باشند. شما میتوانید
اهداف نتیجه، اهداف عملکرد یا اهداف فرآیند را تعیین کنید.

تصویر سازی

تصویر سازی به فرآیند استفاده از حواس چندگانه برای ایجاد تصاویر ذهنی از تجربیات در ذهن شما اشاره دارد.
ورزشکاران از تصویرسازی برای تمرین فعال کردن ماهیچه های مرتبط با یک عمل، شناخت الگوهای فعالیتها و
عملکرد، ایجاد سرگرمیهای ذهنی از یک رویداد یا بازی، یا تجسم تصحیح یک اشتباه یا انجام درست کاری استفاده
میکنند.

روال قبل از اجرا

«روال قبل از اجرا» به اعمال، رفتارها یا روشهایی اشاره دارد که یک ورزشکار قبلا برای یک بازی یا عملکرد اجرا میکند. این مسئله میتواند شامل خوردن همان غذاها، پوشیدن لباسها به ترتیب خاص، گوش دادن به یک لیست پخش خاص از آهنگها، پوشیدن لباسهای خاص یا گرم کردن بدن به روشی خاص باشد. این مسئله به ایجاد ثبات و قابلیت پیش بینی، تحریک تمرکز و کاهش سطح اضطراب کمک میکند.

گفتگو با خود

خودگفتاری به مونولوگهای درونی اعم از افکار، کلمات یا نقل قول هایی که به خود میگوییم، اشاره دارد. ورزشکاران میتوانند از خود گفتاری برای القای خوش بینی، بهبود تمرکز، مدیریت استرس یا القای اعتماد به نفس استفاده کنند.

روش درازگوش:

این قبیل مربیان از ملاحظات سطحی خودچنین نتیجه گیری می کنند که مردم به درازگوش شباهت دارند و خود سر و نفهم هستند و از نظام چوب و هویج یا پاداش و تنبیه استفاده می کنند.

روش لک لک:

یک تصور غلط در مربیگری که مربی می بایست همیشه کلمات دوستانه و فصیح استفاده کند و همیشه مربی بچه ای لذا یزد ورزشکاران را برایشان حمل کند این مربیان به دلیل اهمیت محبوبیتشان از عامل انگیزشی فاصله می گیرند و نمی توانند محرک های قوی ذهنی را برای ورزشکاران خود داشته باشند.

بهره مندی از نمادهای ذیل جهت آرام سازی و افزایش انگیزش:

- 1- عاطفی و احساسی و عشقی
- 2- قومیت و جغرافیایی
- 3- قبیله ای
- 4- مذهبی
- 5- توانمندی های فردی

با ذکر و تشریح هر یک از این موارد مانند: تو پای چپت طلایی است و شوت های منحصر بفردی داری... یا به عشق مولایمان برو تو زمین ... یا تو از خاندان (...) این فامیل یا خاندان همیشه به موفقیت و شجاعت و قهرمانی زبانزد هستند یا به عشق ملت به عشق دعا‌های مادر باید تا آخرین ثانیه بجنگی و امثالهم

آرام سازی پیش رونده عضلانی

آرام سازی پیش رونده عضلانی، یک تکنیک در تنظیم برانگیختگی است. این شامل تناوب بین تنش و آرامش گروه های عضلانی هدف است. این امر به کاهش فشار خون، کاهش اضطراب حالت، بهبود عملکرد و کاهش هورمونهای استرس کمک میکند.

هیپنوتیزم

هیپنوتیزم شامل قرار گرفتن در حالت افزایش توجه، تمرکز و تلقین پذیری است. روانشناسان ورزشی گاهی از این استراتژی برای کمک به مراجعان برای کنترل سطح اضطراب و برانگیختگی حالت استفاده میکنند. با این حال، معمولاً در بین روانشناسان سلامت برای کمک به بیماران جهت ترک سیگار استفاده میشود.

درمان شناختی رفتاری (CBT)

درمان شناختی رفتاری نوعی درمان روان درمانی است که به افراد کمک میکند الگوهای تفکر مخرب، پاسخهای عاطفی یا رفتارها را شناسایی و تغییر دهند. در حالی که CBT توسط همه نوع افراد استفاده میشود، ورزشکاران میتوانند بطور ویژه از اثرات آن بهره مند شوند.

بیوفیدبک

بیوفیدبک شامل استفاده از فناوری خارجی برای اندازه گیری فرآیندهای فیزیولوژیکی درونی فرد مانند ضربان قلب، امواج مغزی یا تنش عضلانی است. از این اطلاعات میتوان برای نظارت یا کنترل این اثرات برای به حداکثر رساندن عملکرد و بدست آوردن پاسخ بیولوژیکی مفیدتر استفاده کرد.

ماساژ:

آرام سازی بدن نیز یک از حالات آرام سازی است که به صورت فیزیکی انجام میگیرد بر خلاف هیپنوتیزم که تماماً بر تمرینات ذهنی استوار است . در ماساژ با استفاده از سایر ابزارات موثر مانند سنگ درمانی(سنگ های با دمای گرم استفاده می کنند)، رایحه درمانی (استفاده از مواد خوشبو کننده مانند عود در روند ماساژ) و موزیک درمانی (استفاده از آهنگ های بی کلام و بیشتری با الهام از آوا های پرندگان و صدای چشمه ساران در روند ماساژ) استفاده می گردد.

موفق باشید