

**ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΠΟΝΗΤΗ –ΤΡΙΑΣ ΣΕ
ΑΘΛΗΤΕΣ-ΤΡΙΕΣ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ
ΑΘΛΗΜΑΤΩΝ**

Διδακτορική διατριβή

του

Γεωργίου Καραμουσαλίδη

Διδακτορική διατριβή, που υποβάλλεται στο καθηγητικό σώμα για τη μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του διδακτορικού τίτλου του Διατμηματικού Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Άσκηση και Ποιότητα Ζωής», των Τμημάτων Επιστήμης Φυσικής Αγωγής του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης και του Παν/μιου Θεσσαλίας

Κομοτηνή 2009

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό σώμα :

1^{ος} Επιβλέπων : Λαπαρίδης Κων/νος, Αναπλ.Καθηγητής

2^{ος} Επιβλέπων : Θεοδωράκης Ιωάννης, Καθηγητής

3^{ος} Επιβλέπων : Λάϊος Αθανάσιος, Καθηγητής



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗΣ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΗ «ΓΚΡΙΖΑ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ»

Αριθ. Εισ.: 9174/2

Ημερ. Εισ.: 29/11/2010

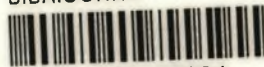
Δωρεά: _____

Ταξιθετικός Κωδικός: Δ

796.323 019

ΚΑΡ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ



004000102884

ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΠΟΝΗΤΗ – ΤΡΙΑΣ ΣΕ
ΑΘΛΗΤΕΣ-ΤΡΙΕΣ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ
ΑΘΛΗΜΑΤΩΝ

Διδακτορική διατριβή
του
Γεωργίου Καραμουσαλίδη

Επταμελής εξεταστική επιτροπή

Λαπαρίδης Κωνσταντίνος, Αναπλ. Καθηγητής, Τ.Ε.Φ.Α.Α. Δ.Π.Θ.
Θεοδωράκης Ιωάννης, Καθηγητής Τ.Ε.Φ.Α.Α. Τρικάλων Π.Θ.
Λαΐος Αθανάσιος, Καθηγητής, Τ.Ε.Φ.Α.Α. Κομοτηνής Δ.Π.Θ.
Μαυρομάτης Γεώργιος, Καθηγητής, Τ.Ε.Φ.Α.Α. Κομοτηνής Δ.Π.Θ.
Ταξιλδάρης Κυριάκος, Καθηγητής, Τ.Ε.Φ.Α.Α. Κομοτηνής Δ.Π.Θ.
Τσαμουρτζής Ευάγγελος Επικ. Καθηγητής Τ.Ε.Φ.Α.Α. Δ.Π.Θ.
Μπεμπέτζος Ευάγγελος Λέκτορας, Τ.Ε.Φ.Α.Α. Δ.Π.Θ.

Στη σύζυγο μου Ελένη
Για την αμέριστη συμπαράστασή της

Επιδράσεις της συμπεριφοράς του προπονητή –τριας σε αθλητές –τριες
της καλαθοσφαίρισης και άλλων ομαδικών αθλημάτων

© 2009

Διατμηματικό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «Άσκηση & Ποιότητα Ζωής»

ALL RIGHTS RESERVED

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Καραμουσαλίδης Γεώργιος: Επιδράσεις της συμπεριφοράς του προπονητή –τριας σε αθλητές –τριες της καλαθοσφαίρισης και άλλων ομαδικών αθλημάτων

(Υπό την επίβλεψη του Αναπληρωτή Καθηγητή κ.Λαπαρίδη Κωνσταντίνου)

Η σχέση των προπονητών και αθλητών έχει μια ιδιαίτερη επιρροή στον αγωνιστικό αθλητισμό. Σκοπός της έρευνας ήταν να εξετασθούν οι επιδράσεις της συμπεριφοράς των προπονητών ομαδικών αθλημάτων στην ικανοποίηση των αθλητών και στην ασάφεια των ρόλων τους στα επιθετικά και αμυντικά καθήκοντα.

Χρησιμοποιήθηκαν το Ερωτηματολόγιο Προπονητικής Συμπεριφοράς (Coaching Behavior Questionnaire, Williams et.al.2003), η Κλίμακα Ικανοποίησης Αθλητών (Athletes Satisfaction Scale, Chelladurai et al.1988) και η Κλίμακα Ασάφειας Ρόλων (Role Ambiguity Scale, Beauchamp et al. 2002) για τα επιθετικά και αμυντικά καθήκοντα.

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 409 (αθλητές και αθλήτριες) της καλαθοσφαίρισης (n=125), της πετοσφαίρισης (n=103), της χειροσφαίρισης (n=75) και του ποδοσφαίρου (n=106) από τον Ελληνικό χώρο. Οι αθλητές-ριες προέρχονταν από όλα τα επίπεδα των εθνικών κατηγοριών μέχρι το επίπεδο του Α' τοπικού.

Οι Επιβεβαιωτικές Παραγοντικές Αναλύσεις υποστήριξαν τη δομική εγκυρότητα των ερωτηματολογίων και οι αναλύσεις αξιοπιστίας επιβεβαίωσαν ικανοποιητικούς δείκτες Cronbach's alpha αντίστοιχα για όλους τους παράγοντες.

Οι Αναλύσεις Συσχετίσεων επιβεβαίωσαν την αξιοπιστία των παραγόντων μεταξύ τους και έδειξαν ότι όταν ο προπονητής ήταν

θετικός, χαλαρός και υποστηρικτικός αυτό είχε ως συνέπεια οι αθλητές-τριες να είναι ικανοποιημένοι σημαντικά από την ηγεσία και είχαν μικρότερη ασάφεια ρόλων, ενώ συνέβαινε ακριβώς το αντίθετο όταν ο προπονητής ήταν αρνητικά ενεργοποιημένος.

Με βάση τα παραπάνω αποτελέσματα καταδεικνύεται η σημαντικότητα του πώς πρέπει να συμπεριφέρονται οι προπονητές ομαδικών αθλημάτων. Κατά τη διάρκεια των αγώνων θα πρέπει να παραμένουν ατάραχοι και χαλαροί, με θετική ανατροφοδότηση ακόμη και σε πιθανά λάθη, με συνεχή προσπάθεια αύξησης της αυτοπεποίθησης των αθλητών. Να έχουν δηλαδή με λίγα λόγια μια θετική και υποστηρικτική συμπεριφορά απέναντι στους αθλητές τους. Επίσης θα πρέπει να καθορίζουν σαφείς και ξεκάθαρους ρόλους στους αθλητές-τριες τους για τα επιθετικά και αμυντικά τους καθήκοντα ώστε με αυτόν τον τρόπο να πετυχαίνουν παράλληλα και την μέγιστη ικανοποίησή τους. Η ικανοποίηση των αθλητών συμβάλλει σε ένα θετικό – ευχάριστο κλίμα και αυτό με τη σειρά του στη βελτίωση και ανάπτυξη (προσωπική αλλά και ομαδική, κατά επέκταση στη βελτίωση της απόδοσής τους).

Λέξεις κλειδιά : Ασάφεια ρόλου, ικανοποίηση αθλητών, προπονητική συμπεριφορά, ομαδικά αθλήματα, αντιλήψεις

ABSTRACT

George Karamousalidis: The effects of Coaching Behavior on athletes of basketball and other team sports
(Under the supervision of Associate Professor Laparidis Konstantinos)

The relation of coach – athletes has a special inspiration to the competitive athletics. The purpose of this study was to investigate the effects of coaching behavior of team sports on athlete's satisfaction and role ambiguity in offensive and defensive responsibilities.

The Questionnaire of Coaching Behavior, (Williams et. al.2003), the Athletes Satisfaction Scale, (Chelladurai et al.1988), and Role Ambiguity Scale, (Beauchamp et al. 2002) were used.

The sample consisted of 409 athletes of basketball (n=125), volleyball (n=103), handball (n=75) and soccer (n=106) from Greece.

The results indicated the validity of the questionnaires through Confirmatory Factor Analysis, the factors reliability as Cronbach's analysis showed are good for all the factors, also these results supported from correlation and regression analysis. The athletes came from all national levels till local.

The correlation analysis also showed that when the coach was positive and supportiveness this give the result that athletes to be satisfied from the leadership and to have also less role ambiguity, while when the coach was negative effected just the opposite happened.

Based on the above results it is proved the importance of coaching behavior, how to defy the clear roles to their athletes and so to succeed having their maximum satisfaction which accordingly leads to their improved performance. During the games they should be calm and loose having positive feedback even in possible mistakes and continuous effort raising the athletes confidence. In a few words, to

have positive and supportive behavior to their athletes. As well they must define clear roles towards the athletes as about the offensive and defensive responsibilities, so that to succeed their maximum satisfaction. The athletes satisfaction leads to a positive and pleasant atmosphere and this accordingly to improve personal and team work and finally to the target of their performance.

Key words: Role ambiguity, athlete satisfaction, coaching behavior, sport teams, perceptions

Ευχαριστώ θερμά τα μέλη της τριμελούς επιτροπής, κ.κ. Λαπαρίδη, Κων/νο, Αναπληρωτή καθηγητή, ως κύριο επιβλέποντα για την αμέριστη συμπαράσταση του, κ. Θεοδωράκη Ιωάννη, Καθηγητή, και κ. Λάϊο Αθανάσιο Καθηγητή, για την πολύτιμη συμβολή τους στο σχεδιασμό και κατευθύνσεις της εργασίας. Ιδιαίτερες ευχαριστίες αποδίδω στον κ.Μπεμπέτσο Ε. Λέκτορα, για τη βοήθεια που μου προσέφερε, στον κ.Βλαχόπουλο Σ. Λέκτορα, για την συμβολή του στη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων καθώς και στην κα. Καραμουσαλίδου Π. για τη φιλολογική επιμέλεια. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους προπονητές και αθλητές-τριες που συμμετείχαν εθελοντικά στα διάφορα στάδια της έρευνας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη.....	v
Περίληψη στην Αγγλική γλώσσα.....	vii
Πίνακας περιεχομένων.....	x
Κατάλογος πινάκων.....	xii
Κατάλογος σχημάτων και εικόνων.....	xiv
I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.1 Σκοπός της έρευνας.....	4
1.2 Μηδενικές Υποθέσεις.....	5
1.3 Περιορισμοί της έρευνας.....	6
II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	7
2.1 Προπονητική Συμπεριφορά.....	7
2.2 Ασάφεια ρόλων.....	23
2.3 Αθλητική Ικανοποίηση.....	37
2.4 Ερευνητικές μελέτες	48
III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	56
3.1 Δείγμα 1ης μελέτης.....	56
3.2 Δείγμα κύριας μελέτης.....	57
3.3 Ερωτηματολόγια.....	58
3.4 Διαδικασία μέτρησης.....	61
3.5 Σχεδιασμός έρευνας.....	61

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	63
4.1 Αποτελέσματα 1 ^{ης} μελέτης.....	63
4.2 Ανάλυση αξιοπιστίας.....	67
4.3 Ανάλυση συσχετίσεων.....	67
4.4 Αποτελέσματα κύριας μελέτης – Ανάλυση αξιοπιστίας.....	70
4.5 Επιβεβαιωτική Παραγοντική ανάλυση για την Προπονητική συμπεριφορά.....	71
4.6 Επιβεβαιωτική Παραγοντική ανάλυση για την ασάφεια ρόλων στην επίθεση και στην άμυνα.....	74
4.7 Επιβεβαιωτική Παραγοντική ανάλυση για την Ικανοποίηση των αθλητών.....	81
4.8 Ανάλυση συσχετίσεων.....	84
4.9 Διαφορές μεταξύ των αθλημάτων.....	91
4.10 Αναλύσεις Παλινδρόμησης.....	93
V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	98
VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	110
VII. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	116
VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ	138

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Περιγραφικά στατιστικά του δείγματος της 1 ^{ης} μελέτης..	57
Πίνακας 2. Περιγραφικά στατιστικά του δείγματος της κύριας μελέτης.....	58
Πίνακας 3. Οι φορτίσεις των υποκλιμάκων για τον παράγοντα ασάφεια ρόλου για τα επιθετικά καθήκοντα.....	64
Πίνακας 4. Οι φορτίσεις των υποκλιμάκων για τον παράγοντα ασάφεια ρόλου για τα αμυντικά καθήκοντα.....	66
Πίνακας 5. Συντελεστές αξιοπιστίας των κλιμάκων της 1 ^{ης} μελέτης...	67
Πίνακας 6. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων της 1 ^{ης} μελέτης.....	69
Πίνακας 7. Συντελεστές αξιοπιστίας των κλιμάκων της κύριας μελέτης.....	70
Πίνακας 8. Περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση (item).....	72
Πίνακας 9. Οι φορτίσεις παραγόντων.....	73
Πίνακας 10. Περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση (item).....	75
Πίνακας 11. Οι φορτίσεις όλων των παραγόντων.....	76
Πίνακας 12. Περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση (item).....	78
Πίνακας 13. Οι φορτίσεις όλων των παραγόντων.....	80
Πίνακας 14. Περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση (item).....	82
Πίνακας 15. Οι φορτίσεις όλων των παραγόντων.....	83
Πίνακας 16. Δείκτες επάρκειας.....	84
Πίνακας 17. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων.....	86
Πίνακας 18. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων για το άθλημα της καλαθοσφαίρισης	87
Πίνακας 19. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων για το άθλημα της πετοσφαίρισης	88
Πίνακας 20. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων για το άθλημα του ποδοσφαίρου	89

Πίνακας 21. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων για το άθλημα της χειροσφαίρισης.....	90
Πίνακας 22. Οι τιμές για όλους τους παράγοντες σε σχέση με το άθλημα.....	92

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ – ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1. Μοντέλο ηγετικής συμπεριφοράς.....	12
Εικόνα 2. Η Αποτελεσματικότητα της Προπονητικής	14

ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΠΟΝΗΤΗ –ΤΡΙΑΣ ΣΕ ΑΘΛΗΤΕΣ-ΤΡΙΕΣ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΟΜΑΔΙΚΩΝ ΑΘΛΗΜΑΤΩΝ

Ι. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αθλητική απόδοση εξαρτάται από τα πολυάριθμα και μεμονωμένα χαρακτηριστικά των αθλητών, όμως ακόμη περισσότερο ο ανταγωνιστικός αθλητισμός έχει αναγνωρισθεί ως ένα σύνθετο κοινωνικό σύστημα στο οποίο οι σχέσεις προπονητών και αθλητών παίζουν σημαντικό ρόλο.

Πιο συγκεκριμένα η σχέση αθλητών - προπονητών έχει μια ιδιαίτερη επιρροή στον αγωνιστικό αθλητισμό και στα ατομικά αλλά και στα ομαδικά αγωνίσματα. Παράλληλα η πολυπλοκότητα του coaching (της Προπονητικής) θα μπορούσε να εκφραστεί μέσα από τις προσωπικές - επαγγελματικές αλλά και φιλικές σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ των προπονητών και των αθλούμενων, ενώ ταυτόχρονα ο προπονητής καθοδηγεί τις συμπεριφορές των αθλουμένων με βάση τις επιστημονικές αρχές του, τις τεχνικές, τις τακτικές, την παιδαγωγικότητα και όλες τις αρχές εκείνες που χρησιμοποιεί κατά την αθλητική προετοιμασία. (Serpa, 2001).

Με άλλα λόγια προπονητές είναι οι άνθρωποι εκείνοι που έχουν την ικανότητα να κατανοούν ένα παιχνίδι, να γνωρίζουν από τα βασικά του αθλήματος μέχρι τις πολύπλοκες τακτικές με τις οποίες λειτουργεί το συγκεκριμένο άθλημα, αλλά και ταυτόχρονα να μπορούν να διδάξουν τους αθλητές και τις αθλήτριές τους πώς να παίζουν μέσα στα όρια και στους κανόνες του παιχνιδιού. Ξέρουν δηλαδή τι και πώς πρέπει να πουν κάποια πράγματα στους αθλητές –τριες τους.

Η σχέση ανάμεσα στον προπονητή και τον αθλητή είναι ίσως η πιο σημαντική σε όλο αυτό το αθλητικό σύστημα. Πολλές έρευνες στην αθλητική ψυχολογία κατά τη διάρκεια των προηγούμενων δεκαετιών προσπάθησαν να μας δώσουν τη γνώση πάνω στη σχέση αυτή αλλά και την αποτελεσματικότητα την οποία έχει στην αθλητική απόδοση, όμως δύο είναι τα πιο προεξέχοντα πρότυπα της αποτελεσματικής ηγεσίας

στον αθλητισμό, το Πολυδιάστατο Μοντέλο Ηγεσίας (Chelladurai & Saleh, 1978; 1980) και το μοντέλο Ηγετικής Συμπεριφοράς (Smoll & Smith, 1989). Πρόσφατα τα στοιχεία από τα δύο αυτά πρότυπα μοντέλα συνδυάστηκαν για τη δημιουργία ενός μοντέλου Αποτελεσματικότητας (Horn, 2002).

Είναι όμως άξιο απορίας το ότι έχει γίνει τόση λίγη έρευνα για το τι σκέφτονται και πως αντιλαμβάνονται οι αθλητές τις πράξεις των προπονητών τους, τις συμπεριφορές τους, αλλά και για τον ρόλο και σπουδαιότητα τους (Patriksson & Eriksson, 1990).

Τα ποσοστά εγκατάλειψης στον αθλητισμό (ειδικά για τις αθλήτριες) είναι σημαντικά και η βελτίωση της συμπεριφοράς των προπονητών θα μπορούσε να μειώσει αυτά τα ποσοστά (Stewart & Taylor, 2000). Συχνά οι αθλητές δεν αντιλαμβάνονται το στυλ ηγεσίας και προπονητικής συμπεριφοράς που θα προτιμούσαν. Ο Chelladurai (1993) δήλωσε ότι τα στυλ ηγεσίας που είναι ασύμφωνα με τα προτιμώμενα στυλ ηγεσίας των αθλητών μπορούν να οδηγήσουν στη μείωση της απόδοσης των αθλητών (Cox, 1998). Η απόδοση εξαρτάται από τις συμπεριφορές των ηγετών και μπορεί να επηρεαστεί σημαντικά από αυτές (Horn, 1992).

Η ηγεσία είναι ένας σημαντικός παράγοντας σε κάθε οργανισμό, επιχείρηση και είναι βέβαιο ότι ο ηγέτης διαδραματίζει ένα σημαντικό ρόλο, « Η ηγεσία είναι μια ζωτικής σημασίας δύναμη για μια πετυχημένη οργάνωση και η αποτελεσματική ηγεσία μπορεί να βοηθήσει την οργάνωση να αναπτύξει νέες κατευθύνσεις και να προωθήσει αλλαγές προς τους προτεινόμενους στόχους» (Zhang, Jensen & Mann, 1995).

Τα προηγούμενα χρόνια έγιναν πολλές προσπάθειες για να εξετασθεί και να ερευνηθεί η ικανοποίηση των αθλητών, να αποκαλυφθούν οι μορφές και οι διαστάσεις της ικανοποίησης αυτής, να αναλυθούν οι αιτίες και γενικότερα να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην μεγιστοποίηση αυτής. Εξαιτίας της συνολικής συμμετοχής του αθλητή στον αγωνιστικό αθλητισμό (σωματικά, πνευματικά και ψυχικά) στάθηκε

απαραίτητο να διερευνηθεί και να αξιολογηθεί η ικανοποίηση του αθλητή και της αθλήτριας.

Οι συμπεριφορές των ηγετών ωστόσο διαπιστώθηκε να έχουν σημαντική σχέση με αυτά τα αποτελέσματα (και γενικότερα με την ίδια την απόδοση) της ομάδας, εφόσον πρόκειται για ομαδικό άθλημα. Παράλληλα οι συμπεριφορές αυτές των προπονητών επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό την ικανοποίηση των αθλητών και μάλιστα σε σημείο τέτοιο ώστε να μπορεί να γίνει και πρόβλεψη της ικανοποίησης (Weiss & Friedrichs, 1986).

Έτσι κάποιοι προπονητές μπορούν να είναι θετικοί και κατά κάποιο τρόπο κάπως χαλαροί “soft” στο στυλ του coaching, δηλαδή να αφήνουν στους αθλητές-τριες τους να έχουν διασκέδαση χωρίς να εκφράζουν την ανησυχία τους για το πιθανό αποτέλεσμα του αγώνα και από την άλλη πάλι να υπάρχουν προπονητές που να εστιάζουν την προσοχή τους στο τελικό αποτέλεσμα με συνέπεια να επιδιώκουν την αυστηρή πειθαρχία και την προσήλωση στην επίδοση. Συχνά όμως οι αθλητές-τριες χρειάζονται κάποιου είδους υποστήριξη από τους προπονητές τους και αυτή η υποστήριξη έρχεται στους αθλητές-τριες με διάφορους τρόπους π.χ. οι προπονητές τους λένε ότι κάνουν καλή δουλειά και να συνεχίσουν, ότι συνεχίζοντας έτσι θα ανταμειφθούν και γενικότερα ενθαρρύνονται, ή πάλι σε άλλες περιπτώσεις έχουν ανάγκη για κοινωνική υποστήριξη σε θέματα που τους αφορούν.

Η ικανοποίηση έχει επίσης θεωρηθεί ως ένα προβλέψιμο αποτέλεσμα της δύναμης του προπονητή. Έτσι μπορεί να θεωρηθεί ως ανεξάρτητη αλλά και ως εξαρτημένη μεταβλητή σε θεωρητικά μοντέλα στο χώρο του αθλητισμού και ειδικά αυτά που αφορούν την προπονητική και ηγετική συμπεριφορά (Riemer & Chelladurai, 1998).

Πριν αρκετές δεκαετίες, εμφανίστηκε ένας νέος όρος στην ερευνητική δραστηριότητα η ασάφεια ρόλου (Role Ambiguity), που ορίστηκε ως η έλλειψη σαφών και ξεκάθαρων πληροφοριών, σχετικά με τις προσδοκίες που συνδέονται με τη θέση κάποιου, σε μια επιχείρηση ή σε ένα οργανισμό (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosental, 1964).

Μια σειρά ερευνών μας έχει δείξει ότι η ασάφεια ρόλου μπορεί να έχει προβληματικές συνέπειες για τους κατόχους σημαντικών ρόλων. Η ασάφεια ρόλου μπορεί να αποτελεί αιτία πολλών αρνητικών συνεπειών, όπως μειωμένη ικανοποίηση από τη συμμετοχή στην εργασία, που μπορεί να οδηγήσει ακόμη και στην πιθανότητα να αφήσει την εργασία (τον οργανισμό ή την επιχείρηση που απασχολείται δηλαδή το λεγόμενο «burnout»).

Ειδικότερα όμως όσον αφορά τον αθλητισμό οι Eys, Carron, Bray και Beauchamp, (2003) εξέτασαν τη σχέση ανάμεσα στις αντιλήψεις των αθλητών για την ασάφεια ρόλων, που παρουσιάζουν στα καθήκοντα τους και την αντιλαμβανόμενη ικανοποίηση. Διαπιστώθηκε ότι όσο μικρότερη ήταν η ασάφεια ρόλου που είχαν οι αθλητές σχετικά με τα καθήκοντά τους τόσο μεγαλύτερη ήταν και η ικανοποίηση που ένιωθαν σαν άτομα.

Παρουσιάζεται όμως η δυσκολία να έχουν γίνει έρευνες που να αφορούν ταυτόχρονα την ασάφεια ρόλου, την αντιλαμβανόμενη προπονητική συμπεριφορά και τις επιδράσεις αυτών στην ικανοποίηση των αθλητών και των αθλητριών ή ακόμη παραπέρα να διαπιστωθεί αν μπορεί να γίνει πρόβλεψη κάποιων παραγόντων - πλευρών γνωρίζοντας τις άλλες πλευρές (π.χ. πρόβλεψη της ικανοποίησης των αθλητών γνωρίζοντας την αντιλαμβανόμενη προπονητική συμπεριφορά ή και το αντίθετο, πρόβλεψη της ικανοποίησης των αθλητών και αθλητριών όταν υπάρχει μεγάλη ή μικρή ασάφεια ρόλων, κ.λ.π.). Αυτό από τη μεριά του καταδεικνύει και τη σημαντικότητα της ταυτόχρονης μελέτης όλων των παραπάνω παραγόντων όπως αναφέρθηκαν προηγουμένως.

1.1 Σκοπός της έρευνας

Σκοπός λοιπόν της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να εξετασθούν η επίδραση της συμπεριφοράς των προπονητών ομαδικών αθλημάτων στην ικανοποίηση των αθλητών τους και στην ασάφεια των ρόλων τους που σχετίζονται με τα επιθετικά και αμυντικά καθήκοντα.

1.2 Μηδενικές και Εναλλακτικές υποθέσεις

Οι μηδενικές και εναλλακτικές υποθέσεις που διατυπώθηκαν για την έρευνα ήταν οι εξής:

α) Δεν υπάρχει δομική εγκυρότητα για το ερωτηματολόγιο Κλίμακα της Προπονητικής Συμπεριφοράς σύμφωνα με την μηδενική υπόθεση ή αν γίνει αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση ότι υπάρχει δομική εγκυρότητα,

β) δεν υπάρχει δομική εγκυρότητα για το ερωτηματολόγιο Κλίμακα της Ασάφειας Ρόλου όσον αφορά τα αμυντικά καθήκοντα σύμφωνα με την μηδενική υπόθεση ή αν γίνει αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση ότι υπάρχει δομική εγκυρότητα,

γ) δεν υπάρχει δομική εγκυρότητα για το ερωτηματολόγιο Κλίμακα της Ασάφειας Ρόλου όσον αφορά τα επιθετικά καθήκοντα σύμφωνα με την μηδενική υπόθεση ή αν γίνει αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση ότι υπάρχει δομική εγκυρότητα,

δ) δεν υπάρχει δομική εγκυρότητα για το ερωτηματολόγιο που αφορά την Ικανοποίηση των αθλητών και αθλητριών σύμφωνα με την μηδενική υπόθεση ή αν γίνει αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση ότι υπάρχει δομική εγκυρότητα,

ε) οι παράγοντες που θα προκύψουν δεν θα συσχετίζεται ο ένας με τον άλλο σύμφωνα με τη μηδενική υπόθεση ή ότι συσχετίζονται μεταξύ τους αν γίνει αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση και κατά συνέπεια ποιος παράγοντας επηρεάζει ποιον,

στ) οι παράγοντες που θα προκύψουν δεν θα μπορούν ο ένας να προβλέψει τον άλλο αντίστοιχα, ή ότι προβλέπουν ο ένας τον άλλο αν γίνει αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση,

ζ) οι παράγοντες που θα προκύψουν δεν θα έχουν επίδραση ο ένας στον άλλο αντίστοιχα, ή αν γίνει αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση έχουν επίδραση μεταξύ τους.

1.3 Περιορισμοί της έρευνας

Ένας από τους σημαντικότερους περιορισμούς της έρευνας είναι η δυσκολία της ταυτόχρονης συμπλήρωσης τεσσάρων ερωτηματολογίων (λόγω της ποσότητας) μιας και είναι πραγματικά ελάχιστες οι ερευνητικές προσπάθειες με ταυτόχρονη αξιολόγηση εγκυρότητας και αξιοπιστίας τεσσάρων ερωτηματολογίων, παρόλα αυτά ο περιορισμός αυτός δεν έπαιξε κάποιο σημαντικό ρόλο και άρθηκε.

Από την άλλη πλευρά ο όγκος αυτών των ερωτηματολογίων έπρεπε να δοθεί σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα και σε ένα πλήθος αθλητών και αθλητριών που ασχολούνταν με ομαδικά αθλήματα, που να έχουν τουλάχιστον κάποια αθλητική εμπειρία και συμμετοχή ενεργή στα αθλητικά σωματεία.

Ένας άλλος σημαντικός περιορισμός για την έρευνα στάθηκε το γεγονός ότι οι αθλητές και οι αθλήτριες δεν είχαν για το ίδιο χρονικό διάστημα τον ίδιο τον προπονητή, με αποτέλεσμα κάποιοι να έχουν τον προπονητή τους για λίγους μήνες και κάποιοι άλλοι για αρκετά χρόνια με ότι αυτό συνεπάγεται.

II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1 Προπονητική Συμπεριφορά

Υπάρχουν μια σειρά από έρευνες στην αθλητική ψυχολογία, που έχουν επικεντρωθεί στη μελέτη συμπεριφοράς των προπονητών στα ομαδικά αθλήματα, αλλά και στα ατομικά αθλήματα, προκειμένου έτσι να καταφέρουν οι μελετητές να εξηγήσουν πώς αυτή επηρεάζει στις σχέσεις τους με τους αθλητές, στην επίδοση (στα αποτελέσματα) κατά τη διάρκεια των αγώνων, αλλά και στην ίδια ικανοποίηση των αθλητών και των αθλητριών.

Λαμβάνοντας υπόψη τη σπουδαιότητα της συμπεριφοράς του προπονητή στον προσδιορισμό της ποιότητας και της επιτυχίας μιας αθλητικής εμπειρίας ενός αθλητή μιας αθλήτριας, αποτελεί έκπληξη ότι σχετικά μικρή έρευνα υπάρχει η οποία να αναγνωρίζει τις βέλτιστες συμπεριφορές των προπονητών και τους παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα ιδιαίτερων συμπεριφορών.

Ένας πρώτος στόχος ερευνών αποτέλεσε η διερεύνηση και αξιολόγηση της ηγετικής και της προπονητικής. Οι Smith, Smoll και Hunt, (1977) προκειμένου να την ελέγξουν, κατασκεύασαν ένα Σύστημα Αξιολόγησης Συμπεριφοράς των Προπονητών, (Coaching Behavior Assessment System, CBAS), το οποίο διαιρούνταν σε δύο σημαντικές κατηγορίες συμπεριφορών (με τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ τους), τον *αντιδραστικό*, (reactive: αφορούσε την ενίσχυση ή μη ενίσχυση στο λάθος, την ενδεχόμενη ενθάρρυνση, την ενδεχόμενη τεχνική οδηγία, τη τιμωρία, τη διόρθωση τεχνικών λαθών, την αδιαφορία στα λάθη, τη διατήρηση του ελέγχου) και τον *αυθόρμητο* (spontaneous: που αφορούσε τη γενική τεχνική οδηγία, τη γενική ενθάρρυνση, την οργάνωση και τη γενική επικοινωνία).

Τον κύριο όμως στόχο των ερευνών μετέπειτα αποτέλεσε η Ηγετική Συμπεριφορά (leadership) των προπονητών και πώς αυτή σχετίζεται με μια σειρά από παράγοντες και μεταβλητές όπως η

επίδοση – απόδοση αλλά και η ικανοποίηση των αθλητών. Σε δύο στάδια οι Chelladurai και Saleh, (1978; 1980) προσπάθησαν να αναπτύξουν το μοντέλο της Ηγεσίας στον αθλητισμό, δημιουργώντας ένα Πολυδιάστατο Μοντέλο Ηγεσίας, μέσω του ερωτηματολογίου Leadership Scale for Sports (LSS, ερωτηματολόγιο που περιελάμβανε 40 ερωτήματα – θέματα και οι απαντήσεις αντίστοιχα δινόταν σε μια πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert).

Εξετάζοντας τη δομική εγκυρότητα και την αξιοπιστία του παραπάνω ερωτηματολογίου κατέληξαν σε πέντε παράγοντες ηγετικής συμπεριφοράς : α) την αυταρχική συμπεριφορά, (χωρίς καμιά εξήγηση των ενεργειών του προπονητή στους αθλητές και τις αθλήτριες), β) τη δημοκρατική συμπεριφορά, (στους αθλητές να ανήκει ένα μερίδιο στη λήψη των αποφάσεων), γ) την κοινωνική υποστήριξη, (που αφορούσε βοήθεια και ενίσχυση στους αθλητές πάνω στα προσωπικά τους προβλήματα), δ) τη θετική ανατροφοδότηση, (έπαινος στον αθλητή για την καλή απόδοση) και ε) την προπόνηση και καθοδήγηση, (οι αθλητές να εργάζονται πάνω στην ικανότητα).

Όσον αφορά την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου μέσω των επαναλαμβανόμενων μετρήσεων θεωρήθηκε ως μη επαρκής. Αργότερα οι Φιλανδοί Salminen και Liukkonen, (1992) αλλά και οι Laughlin και Laughlin, (1994) λόγω της χαμηλής αξιοπιστίας που παρατηρήθηκε προσπάθησαν ξανά να το ελέγξουν διαπιστώνοντας όμως υψηλούς δείκτες εσωτερικής συνοχής και αξιοπιστίας.

Η απόδοση των αθλητών και των αθλητριών και η ικανοποίηση τους διαπιστώθηκε αργότερα ότι αποτελούσε ένα συνδυασμό τριών στοιχείων : της πραγματικής, της προτιμώμενης και της απαιτούμενης ηγετικής συμπεριφοράς του προπονητή-τριας. Όταν η συμπεριφορά του προπονητή συμφωνούσε με αυτή που προτιμούν οι αθλητές και οι αθλήτριες σε διάφορες καταστάσεις οδηγούσε στη μεγιστοποίηση της αθλητικής επίδοσης – απόδοσης και οι αθλητές αισθανόταν ταυτόχρονα περισσότερο ικανοποιημένοι και ευτυχισμένοι (Chelladurai 1993; Horn 1992).

Οι Salminen και Liukkonen, (1996) μελετώντας τις σχέσεις των προπονητών με τους αθλητές και τις αθλήτριες, έδωσαν το

ερωτηματολόγιο LSS σε αθλητές-τριες και προπονητές και παράλληλα βιντεοσκοπήθηκε και καταγράφηκε η συμπεριφορά των προπονητών. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι προπονητές αξιολογήθηκαν θετικότερα από τους αθλητές-τριες, οι εκτιμήσεις για το ύφος της ηγεσίας ήταν παρόμοιες στα ατομικά αθλήματα όχι όμως και στα ομαδικά, η ηλικία των αθλητών δεν έπαιζε ρόλο στις εκτιμήσεις τους για τους προπονητές, η συμπεριφορά ήταν κυρίως δημοκρατική και επίσης οι προπονητές που νοιαζόταν περισσότερο για τις απόψεις και τα συναισθήματα των αθλητών-τριών είχε σαν συνέπεια να έχουν καλύτερες σχέσεις μαζί τους, να έχουν δηλαδή μεταξύ τους καλύτερη «συμβατότητα».

Οι ίδιοι ερευνητές σε άλλη μελέτη την ίδια χρονιά, χρησιμοποιώντας μια συστηματική παρατήρηση και το ίδιο ερωτηματολόγιο διαπίστωσαν ότι το 70% των προπονητών ήταν αντιληπτοί από τους αθλητές-τριες και ως δάσκαλοι-παιδαγωγοί, η θετική ανατροφοδότηση δινόταν συχνότερα σε σχέση με την αρνητική, το είδος του αθλήματος επηρέαζε τη σχέση των προπονητών με τους αθλητές-τριες (καθώς είναι φυσιολογικό στα ατομικά αθλήματα να αναπτύσσονται πιο στενές σχέσεις σε αντίθεση με τα ομαδικά αθλήματα), ενώ οι αθλητές-τριες φάνηκαν να απολαμβάνουν την κατάρτιση των προπονητών τους. Οι προπονητές φάνηκαν να γνωρίζουν καλά τις ρυθμίσεις της διδασκαλίας, τις συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνταν όπως π.χ. την επικοινωνία. Παρόμοια αποτελέσματα σχετικά με την ανάγκη των προπονητών να ενεργούν και ως σύμβουλοι ή δάσκαλοι στους αθλητές τους βρήκαν και οι Perna, Zaichkowski και Bochnek, (1996) και οι Fischman και Oxendine, (1993).

Ο Horn, (1985) διαπίστωσε ότι ορισμένες προπονητικές συμπεριφορές μπορούν να επιδράσουν και να εξηγήσουν αλλαγές στις αντιλήψεις και τις σκέψεις των αθλητών και των αθλητριών. Οι προπονητικές συμπεριφορές για να έχουν το καλύτερο αποτέλεσμα θα πρέπει να παρέχουν συχνά τον έπαινο και την επιβράβευση (reinforcement), ενδεχόμενη τιμωρία σε λάθη και να είναι ξεκάθαρες ως προς τη μετάδοσή τους στους αθλητές και στις αθλήτριες.

Η υπόθεση στην έρευνα τους ήταν ότι το χιούμορ ειδικά σε νέους αθλητές-τριες συνετέλεσε στη θετική αξιολόγηση της συμπεριφοράς των προπονητών από τους αθλητές-τριες (Burke, Peterson & Nix, 1995), δηλαδή το χιούμορ παίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο στην επικοινωνία, στη διδασκαλία και κατά συνέπεια και στο coaching.

Όσον αφορά για τον παράγοντα της ηλικίας καμιά προτιμώμενη συμπεριφορά για τους προπονητές δεν αναφέρθηκε σε αθλητές, σε έρευνα που έκανε ο Terry και Howe, (1984) ενώ ως προς το φύλο οι γυναίκες προτιμούσαν ένα πιο δημοκρατικό τύπο προπονητικής συμπεριφοράς με θετική ανατροφοδότηση και έμφαση στις τεχνικές οδηγίες σε σχέση με τους άντρες που προτιμούσαν έναν πιο αυταρχικό τύπο συμπεριφοράς με κοινωνική υποστήριξη, (Chelladurai & Saleh, 1978; Amorose & Horn, 2000; Sherman, Fuller & Speed, 2000).

Ο Solomon, (1999) διαπίστωσε ότι τα χρόνια εμπειρίας ενός αθλητή ή μιας αθλήτριας στους αγωνιστικούς χώρους και οι προσδοκίες του προπονητή για την απόδοση των αθλητών-τριών επηρέασαν την αξιολόγηση των αθλητών-τριών για την αποτελεσματικότητα του προπονητή. Σε σχετικές μελέτες, βρέθηκε ότι ο πρώτος προπονητής και οι βοηθοί του ανταποκρίνονταν διαφορετικά, ανάλογα με τις προσδοκίες τους για την απόδοση των αθλητών (Solomon, Striegel, Eliot, Heon, Maas & Wayda, 1996) και την εθνικότητα του προπονητή και των αθλητών -τριών (Solomon, 1999). Οι Anshel και Straub, (1991) βρήκαν ότι οι αθλητές και οι αθλήτριες που προέρχονται από το σχολείο ή κολέγιο αντιλαμβάνονται τις συμπεριφορές του προπονητή πιο αρνητικά όταν ο προπονητής δεν αντιμετωπίζει ατομικά τους αθλητές.

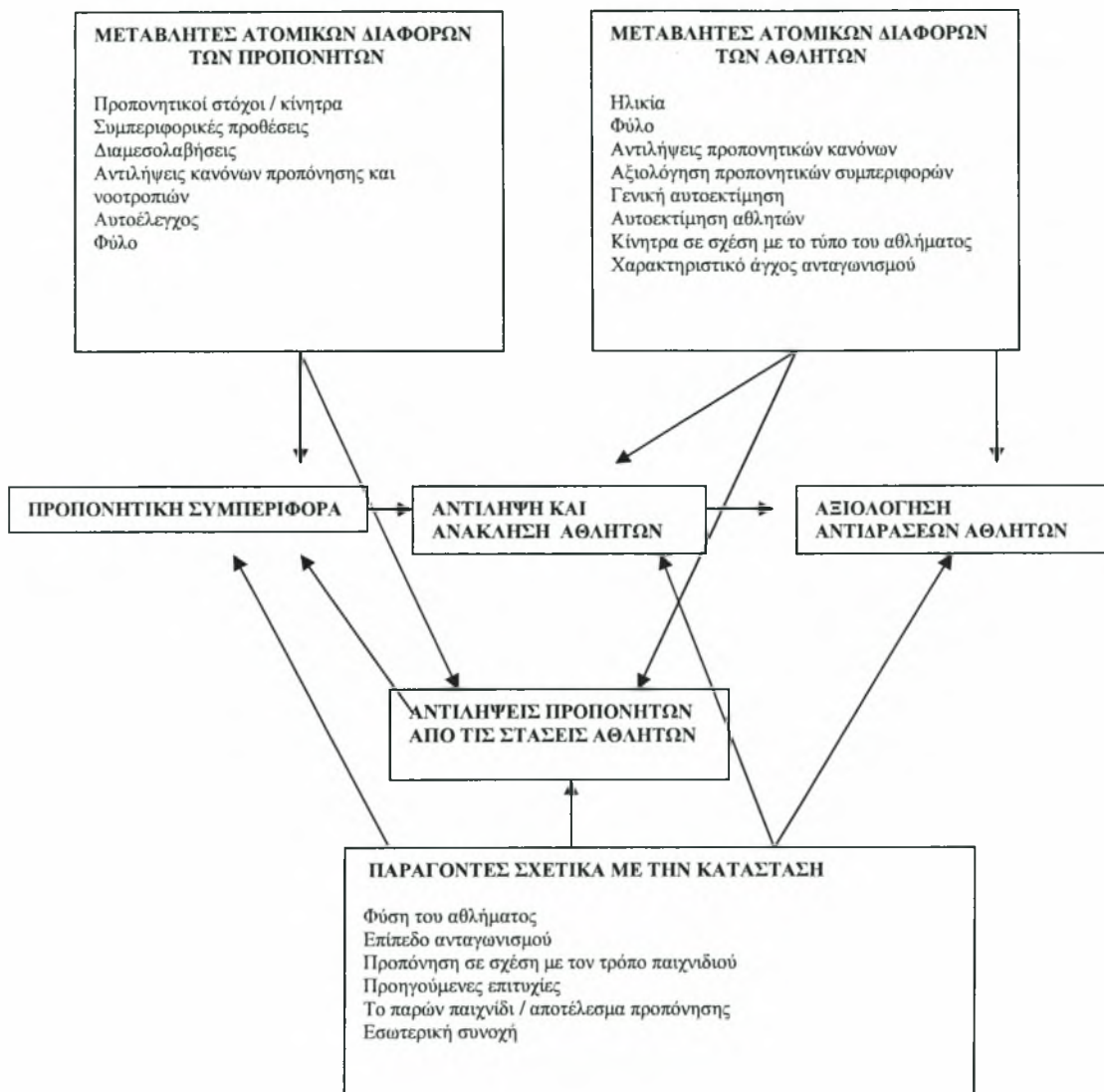
Οι Chelladurai et al., (1987) προχώρησε ακόμη περισσότερο εξετάζοντας εάν οι πολιτισμικές επιδράσεις (οι χώρες αφορούσαν την Ιαπωνία και τον Καναδά), αλλά και ο τύπος του αθλήματος μπορούν να έχουν επιρροή στις προτιμώμενες μορφές ηγεσίας, όπου πράγματι διαπιστώθηκε μια άμεση επίδραση και εξάρτηση.

Οι Smoll και Smith, (1989) προχώρησαν σε ένα μοντέλο ηγετικής συμπεριφοράς που θα αποτελούσε τη θεωρητική βάση για τη μελέτη των προπονητικών συμπεριφορών και των αποτελεσμάτων τους

και θα παρείχε ένα πλαίσιο για την εξέταση των γνωστικών και συναισθηματικών διεργασιών που ίσως μεσολαβούσε για την αντίδραση ενός αθλητή προς τη συμπεριφορά του προπονητή του. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο υπήρχε μια κεντρική διαδικασία κατά την οποία οι προπονητές συμπεριφέρονται και παράλληλα οι αθλητές και οι αθλήτριες αντιλαμβάνονται και θυμούνται τις συμπεριφορές αυτές, και με βάση αυτήν την αντίληψη και θύμηση, οι αθλητές-τριες εμφανίζουν μια αποτιμητική αντίδραση προς τη συμπεριφορά του προπονητή.

Οι φανερές συμπεριφορές προπόνησης γίνονται αντιληπτές και αποκτούν σημασία από κάθε αθλητή-τρια όταν καταλήγουν σε μια νοοτροπία και προς την προπόνηση και προς την εμπειρία του αθλητισμού. Ομοίως και ο Shaver, (1975) είχε προτείνει ότι η αντίληψη ενός ατόμου για τη συμπεριφορά ενός άλλου είναι πιο σημαντική από ότι η ίδια η συμπεριφορά για τον προσδιορισμό των συναισθημάτων ή των πράξεων κάποιου ατόμου προς ένα άλλο άτομο.

Το μοντέλο αυτό επίσης (που παρουσιάζεται στην εικόνα 1) συμπεριλαμβάνει τρεις κατατάξεις μεσολαβούντων μεταβλητών, οι οποίες επηρεάζουν την κεντρική διεργασία: 1) παράγοντες σχετικά με την κατάσταση (π.χ. φύση του αθλήματος, επίπεδο συναγωνισμού, προπόνηση σε σχέση με τον τρόπο του παιχνιδιού, κλπ), 2) μεταβλητές ατομικών διαφορών του προπονητή και του αθλητή (π.χ. ηλικία, φύλο, αντιληπτοί κανόνες προπόνησης, στόχοι / κίνητρα, κλπ) και 3) η αντίληψη του προπονητή για τη νοοτροπία των αθλητών. Έτσι, σύμφωνα με το μοντέλο, η απώτατη αποτελεσματικότητα των συμπεριφορών προπόνησης προέρχεται από πολλές σύνθετες αλληλεπιδράσεις των ενδιάμεσων μεταβλητών.



Εικόνα 1. Το Μοντέλο της Ηγετικής Συμπεριφοράς των Smoll και Smith, (1989).

Η δημιουργία και η ύπαρξη του θεωρητικού μοντέλου από τους Smoll και Smith, (1989) έδωσε την ώθηση για μελλοντικές έρευνες που θα ήταν βασισμένες στο παραπάνω αυτό μοντέλο. Έτσι ερευνητές (Smith & Smoll, 1990; Smoll, Smith, Barnett, & Everett, 1993; Cumming, Eisenmann, Smoll, Smith & Malina, 2005) διερεύνησαν εκ νέου το Σύστημα Αξιολόγησης Συμπεριφοράς των Προπονητών

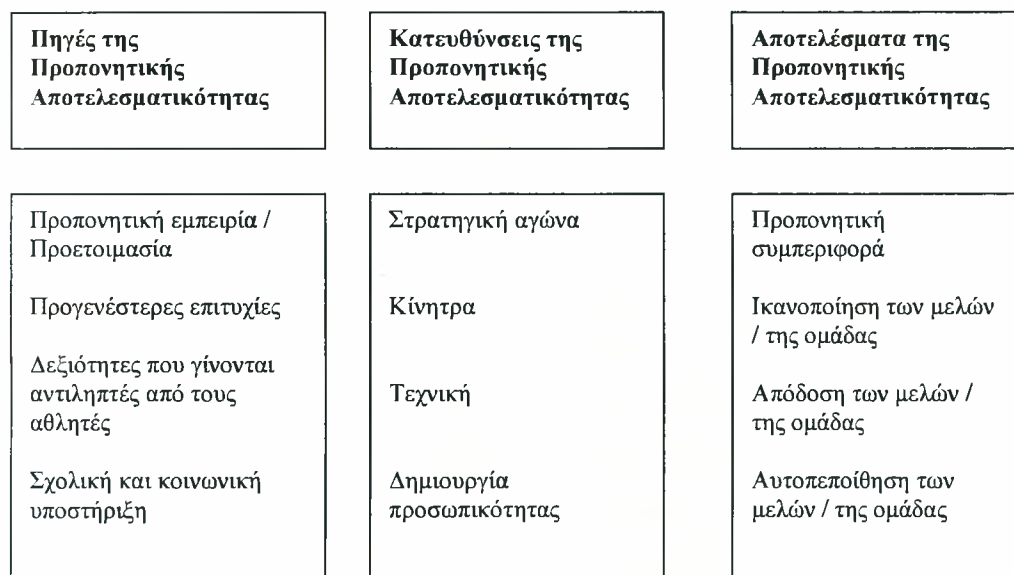
(CBAS), προσπαθώντας να κωδικοποιήσουν 12 προπονητικές συμπεριφορές σε νέους αθλητές και σε αθλήτριες κολεγίων.

Το Σύστημα Αξιολόγησης Συμπεριφοράς των Προπονητών όπως αναφέρθηκε συμπεριλαμβάνει κατηγορίες ενίσχυσης ή μη ενίσχυσης, ενθάρρυνσης, τεχνικο-τακτικές οδηγίες, γενικές οδηγίες και γενική επικοινωνία. Οι συγγραφείς το δημιούργησαν για να μετρήσουν τις συμπεριφορές των προπονήσεων με νεαρούς αθλητές ενώ άλλοι το προσάρμοσαν επιτυχώς για χρήση σε κολεγιακούς προπονητές (Solomon, Striegel, Eliot, Heon, Maas & Wayda, 1996). Το CBAS έχει αποδειχθεί αποτελεσματικό στη μέτρηση πραγματικών συμπεριφορών προπόνησης, αλλά δεν αξιολογεί τις αποτιμητικές αντιδράσεις των αθλητών προς τις συμπεριφορές αυτές.

Οι Rushall και Wiznuk, (1985) κατασκεύασαν το Ερωτηματολόγιο Αξιολόγησης του Προπονητή (Coach Evaluation Questionnaire, CEQ) με 36 ερωτήματα και θέματα με τις απαντήσεις να δίνονται σε μια πενταβάθμια κλίμακα τύπου Likert (από το 1 = συμφωνώ απόλυτα μέχρι το 5 = διαφωνώ απόλυτα) που προσεγγίζουν τον προπονητή από τέσσερις περιοχές, προσωπικές ιδιότητες, προσωπικές και επαγγελματικές σχέσεις, οργανωτικές ικανότητες και απόδοση ως δάσκαλος και προπονητής. Ένας περιορισμός όμως του ερωτηματολογίου ήταν ότι εστιάζει πρωταρχικώς σε καλά χαρακτηριστικά προπόνησης και αποφεύγει να τονίσει τα αρνητικά χαρακτηριστικά. Η ικανότητα να προσδιοριστούν και οι θετικές και αρνητικές συμπεριφορές και επιδράσεις είναι κρίσιμη στη δοκιμασία των αποτιμητικών αντιδράσεων των αθλητών προς τις συμπεριφορές προπόνησης.

Οι Feltz, Chase, Moritz και Sullivan, (1999) εξέτασαν την πιθανή σχέση που μπορεί να έχει η αποτελεσματικότητα του προπονητή με την προπονητική συμπεριφορά και γι αυτό το λόγο κατασκεύασαν το μοντέλο αποτελεσματικότητας της προπονητικής συμπεριφοράς (εικόνα 2). Η αποτελεσματικότητα του coaching βασίστηκε στην προπονητική εμπειρία / προετοιμασία, προγενέστερες επιτυχίες, στις δεξιότητες που γίνονται αντιληπτές από τους αθλητές και την κοινωνική υποστήριξη. Όλα αυτά οδηγούσαν σε 4 κατευθύνσεις της αποτελεσματικότητας του

coaching : στρατηγική του αγώνα, κίνητρα, τεχνική και δημιουργία προσωπικότητας ή χαρακτήρα. Οι κατευθύνσεις αυτές οδηγούσαν στην ικανοποίηση των μελών της ομάδας από τον προπονητή, στην απόδοση των αθλητών και των αθλητριών και κατά συνέπεια και της ομάδας, στην αυτοπεποίθηση και εμπιστοσύνη και τέλος στην προπονητική συμπεριφορά (coaching behavior).



Εικόνα 2. Η Προπονητική Αποτελεσματικότητα (Coaching Efficacy).

Σαν αποτέλεσμα του παραπάνω μοντέλου ήταν να αναπτυχθεί από άλλους συγγραφείς (Feltz, Chase, Moritz & Sullivan, 1999) το ερωτηματολόγιο Κλίμακα Προπονητικής Αποτελεσματικότητας (Coaching Efficacy Scale , CES), που περιελάμβανε απαντήσεις σε 24 θέματα (items) με μια εννιαβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το 0 = διαφωνώ απόλυτα μέχρι το 9= συμφωνώ απόλυτα. Το ερωτηματολόγιο (βασισμένο στη θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας, Bandura, 1986, και στη θεωρία της αποτελεσματικότητας της διδασκαλίας, Denham και Michael, 1981) επιβεβαίωσε την ύπαρξη τεσσάρων παραγόντων που συνθέτουν ένα αποτελεσματικό coaching: τεχνική, στρατηγική του αγώνα, κίνητρα και χτίσιμο προσωπικότητας, (Horn, 2002; Myers,Vargas – Tonsing & Feltz, 2005).

Αργότερα οι Sullivan και Kent, (2003) σε μια μελέτη συγκρίνοντας το παραπάνω ερωτηματολόγιο σε σχέση με το LSS επιβεβαίωσαν τη δομική εγκυρότητα του με την Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση (CFA), με τους δείκτες του μοντέλου αυτού CFI = .87, SRMR = .088, RMSEA = .085. Επίσης η Ανάλυση παλινδρόμησης έδειξε ότι η Κλίμακα Προπονητικής Αποτελεσματικότητας (CES) μπορούσε να προβλέπει το 42 % της διακύμανσης του στυλ ηγεσίας.

Παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον το πώς οι αθλητές και οι αθλήτριες αντιλαμβάνονται τη συμπεριφορά του προπονητή τους κατά τη διάρκεια του αγώνα αλλά και κατά τη διάρκεια της προπόνησης και αν αξιολογούν τη συμπεριφορά με θετικά ή αρνητικά αποτελέσματα κατά την απόδοση και τις σχετικές ψυχολογικές καταστάσεις. Για παράδειγμα, οι τρόποι και επίδειξη συναισθημάτων του προπονητή κατά τον αγώνα κάνουν τον αθλητή ή την αθλήτρια να αισθάνεται σφιχτό/ή και με ένταση ή βοηθούν τον αθλητή-τρια να χαλαρώσει και να παίξει καλύτερα; Ο αθλητής-τρια πιστεύει ότι ο προπονητής έχει επικοινωνήσει με σαφήνεια και εποικοδομητικά και κατά τρόπο που οικοδομεί εμπιστοσύνη ή συμβαίνει το αντίθετο;

Εξετάζοντας τη σημασία που έχει η συμπεριφορά του προπονητή αλλά και τους παράγοντες που την επηρεάζουν παρουσιάστηκαν μια σειρά από έρευνες κυρίως από τους Kenow και Williams, (1992; 1993; 1997; 1999). Οι ερευνητές το 1992 και το 1993 ανέπτυξαν το Ερωτηματολόγιο Συμπεριφοράς Προπονητών (Coaching Behavior Questionnaire, CBQ). Το όργανο μέτρησης είχε σαν βάση το θεωρητικό μοντέλο των Smoll και Smith, (1989) και εξετάζει τις αντιλήψεις των αθλητών και των αθλητριών για τους προπονητές σε σχέση με περιστασιακούς παράγοντες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των προπονητών. Πιο συγκεκριμένα οι συγγραφείς προχώρησαν σε δύο μελέτες.

Στην 1^η μελέτη που αφορούσε αθλήτριες κολεγίων διερευνήθηκε το περιστασιακό άγχος (γνωστικό - σωματικό) και η αυτοπεποίθηση μέσω ενός Ερωτηματολογίου Πολυδιάστατου Περιστασιακού Άγχους (CSAI-2 , Martens, Vealey & Burton, 1990) ενώ οι αντιλήψεις των

αθλητών για την προπονητική συμπεριφορά με το Ερωτηματολόγιο Προπονητικής Συμπεριφοράς (CBQ). Το CBQ είχε 28 θέματα (items) από τα οποία τα 21 ήταν πραγματικά και τα υπόλοιπα 7 σκοπίμως λανθασμένα.

Τα θέματα και η κατηγοριοποίηση των ερωτήσεων προερχόταν από μια φόρμα ερωτήσεων που ανέπτυξε ο Percival, (1971) καθώς και από την υπόλοιπη εμπειρία που προϋπήρχε από την αθλητική ψυχολογία. Οι απαντήσεις δινόταν σε μια τετραβάθμια κλίμακα τύπου Likert από το 1 = διαφωνώ απόλυτα μέχρι το 4= συμφωνώ απόλυτα.

Τα ερωτήματα προπονητικής συμπεριφοράς εξέταζαν: α) τις απόψεις των αθλητών-τριών για την ικανότητα επικοινωνίας που είχαν οι προπονητές, β) την εμπιστοσύνη και υποστήριξη που έδειχναν οι προπονητές στους αθλητές τους, γ) την κατάσταση ηρεμίας και χαλαρότητας που είχε ο προπονητής κατά τη διάρκεια του αγώνα, δ) το πώς η συμπεριφορά του προπονητή κατά τη διάρκεια του αγώνα τον επηρέαζε αρνητικά. Στα ερωτήματα αυτά απάντησαν και οι αθλητές και οι προπονητές με μια μερική τροποποίηση των ερωτημάτων ώστε το πρόσωπο στο οποίο αναφέρονται να αφορά αυτούς.

Ο Percival, (1971) είχε αξιολογήσει τις απαντήσεις των 382 αθλητών και αθλητριών (από 24 αθλήματα σε όλα τα αγωνιστικά επίπεδα) και βρήκε ότι οι αθλητές αντέδρασαν με κριτικό τρόπο σε τομείς όπως οι τρόποι των προπονητών, συναισθηματικότητα, λεκτική παρουσίαση και επίπεδο έντασης, δηλαδή οι αθλητές-τριες δυσανασχετούσαν έντονα σε αρνητικές αντιδράσεις των προπονητών τους.

Πάντως ήταν η πρώτη φορά (1992) που χρησιμοποιήθηκε το παραπάνω ερωτηματολόγιο (CBQ) και μάλιστα σε συνδυασμό με το ερωτηματολόγιο Πολυδιάστατου Περιστασιακού Άγχους (CSAI-2) με αποκλειστικό σκοπό να ελεγχθεί εάν κάποιοι παράγοντες (το περιστασιακό άγχος και η αυτοπεποίθηση) μπορούν να επηρεάσουν και να προβλέψουν τις αντιλήψεις των αθλητών και των αθλητριών σχετικά με τη συμπεριφορά των προπονητών τους και κατά επέκταση εάν αυτοί οι δύο παράγοντες μπορούν να προστεθούν στο μοντέλο των Smoll και Smith, (1989).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ο βαθμός της αξιοπιστίας των θεμάτων ήταν υψηλός από .70 έως .90 ενώ τα σκορ στο ερωτηματολόγιο της Προπονητικής Συμπεριφοράς και για τους προπονητές και για τους αθλητές-τριες ήταν παρόμοια. Αποδείχτηκε επίσης η ανάγκη των προπονητών να είναι γνώστες των επιπέδων του γνωστικού και σωματικού άγχους καθώς και της αυτοπεποίθησης που πρέπει να αναπτύσσουν οι αθλητές-τριες τους. Η προπονητική συμπεριφορά μπορούσε να είναι αποτελεσματική και θετική σε αθλητές-τριες με υψηλά επίπεδα αυτοπεποίθησης και με χαμηλά επίπεδα περιστασιακού άγχους. Ωστόσο άλλες έρευνες έδειξαν ότι οι προπονητές δεν είναι πολύ ακριβείς στο να προβλέπουν και να προσδιορίζουν σωστά τα επίπεδα περιστασιακού άγχους (Gould, Krane & Finch, 1990; Hanson & Gould, 1988; Martens, Rivkin & Burton, 1980).

Στη 2^η μελέτη (1993) που ήταν παρόμοια ως προς τη μέθοδο και τη διαδικασία με τη 1^η μελέτη, τέθηκε ως σκοπός να επανελεγχτούν τα αποτελέσματα της προηγούμενης μελέτης (εκτιμήθηκαν οι πραγματικές ψυχολογικές καταστάσεις αμέσως πριν τον αγώνα και τις συγκεκριμένες συμπεριφορές του προπονητή κατά τη διάρκεια του παιχνιδιού), καθώς και να εξετασθεί εάν οι προπονητές έχουν την ικανότητα να εκτιμούν τα επίπεδα αυτοπεποίθησης και άγχους των αθλητών τους και το ίδιο αντίστοιχα και για τους αθλητές και παράλληλα η συσχέτιση τους με τις εκτιμήσεις και αντιλήψεις των αθλητών με την αξιολόγηση της συμπεριφοράς των προπονητών.

Τα αποτελέσματα της αξιοπιστίας ήταν παρόμοια υψηλά όπως και στην προηγούμενη μελέτη, το ίδιο συνέβη και στα σκορ των προπονητών και αθλητών και των αθλητριών στο CBQ που ήταν παρόμοια. Επίσης αποδείχτηκε η υπόθεση πως οι αθλητές-τριες με υψηλά επίπεδα περιστασιακού άγχους και με χαμηλά επίπεδα αυτοπεποίθησης εκλάμβαναν πιο αρνητικά τη συμπεριφορά των προπονητών τους σε σχέση με τους αθλητές που είχαν ένα αντίθετο προφίλ δηλαδή υψηλή αυτοπεποίθηση και χαμηλό γνωστικό και σωματικό άγχος και κατά συνέπεια πως αποτελούν σημαντικούς

παράγοντες που επηρεάζουν τις αντιλήψεις των αθλητών για το πώς αντιλαμβάνονται τις συμπεριφορές των προπονητών τους.

Σε μεταγενέστερη μελέτη των Kenow και Williams, (1997) το ερωτηματολόγιο τροποποιήθηκε και περιελάμβανε 28 ερωτήματα και ανέλυε πέντε συγκεκριμένες όψεις της συμπεριφοράς του προπονητή : 1) Γνωστικές / προσοχής επιδράσεις της συμπεριφοράς του προπονητή, 2)Υποστήριξη, 3)Συναισθηματικός έλεγχος και αυτοπειθαρχία, 4)Επικοινωνία και 5)Σωματικές επιδράσεις της συμπεριφοράς του προπονητή.

Τα αποτελέσματα που αφορούσαν το γνωστικό άγχος και τις αντιλήψεις για την συμπεριφορά των προπονητών ήταν παρόμοια με τα αποτελέσματα των προηγούμενων μελετών των δύο παραπάνω ερευνητών το 1992 και 1993. Και πάλι οι αθλητές και οι αθλήτριες που είχαν υψηλή βαθμολογία στο γνωστικό άγχος εκτιμούσαν τις συμπεριφορές επικοινωνίας του προπονητή τους και αντιλαμβάνονταν τις επιδράσεις της γνώσης / προσοχής των συμπεριφορών του προπονητή τους πιο αρνητικά.

Επίσης βρήκαν σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στην κατάσταση του σωματικού άγχους και το συναισθηματικό έλεγχο και αυτοπειθαρχία των προπονητών, καθώς και ανάμεσα στην κατάσταση του γνωστικού άγχους και τις αντιλαμβανόμενες σωματικές επιδράσεις από τη συμπεριφορά του προπονητή τους.

Συζητώντας την ασυμφωνία στα ευρήματα ανάμεσα στις μελέτες και τις σχολές οι Kenow και Williams, (1997) πρότειναν ότι οι διαφορές συμβατότητας προπονητή – αθλητή/τριας ίσως επιδρούν στο άγχος και την αυτοπεποίθηση για την αντίληψη και τη μνήμη των αθλητών για τις συμπεριφορές του προπονητή τους.

Οι Kenow και Williams, (1999) σε μια προσπάθεια επέκτασης των παραγόντων που μπορούν να επηρεάσουν τις αντιλήψεις των αθλητών για τις συμπεριφορές των προπονητών τους, διερεύνησαν εάν η συμβατότητα (compatibility) των σχέσεων αθλητών – προπονητών έχει σημαντική σχέση με την αντίληψη και εκτίμηση των αθλητών για τις συμπεριφορές στην προπόνηση. Οι Carron και Bennett, (1977) είχαν προτείνει ότι κατά τον προσδιορισμό της συμβατότητας του προπονητή

– αθλητή, είναι απαραίτητο να εκτιμηθεί όχι μόνο η προσωπικότητα και συμπεριφορά του προπονητή αλλά και οι επιθυμίες των αθλητών για τέτοια χαρακτηριστικά και συμπεριφορές από τον προπονητή. Οι Kenow και Williams εξέτασαν επίσης εάν η συμβατότητα επιδρά στις σχέσεις άγχους και αυτοπεποίθησης με την αντίληψη των αθλητών για τις συμπεριφορές και κατά πόσο η συμβατότητα και η κατάσταση άγχους μπορούν να προβλέψουν σημαντικά τις αντιλήψεις των αθλητών για τις συμπεριφορές των προπονητών τους.

Το δείγμα ήταν και πάλι αθλήτριες κολεγίων που ασχολούνταν με την καλαθοσφαίριση ενώ τα όργανα μέτρησης ήταν και πάλι το Ερωτηματολόγιο Πολυδιάστατου Περιστασιακού Άγχους (CSAI-2 , Martens, Vealey & Burton, 1990) και το Ερωτηματολόγιο Προπονητικής Συμπεριφοράς (Coaching Behavior Questionnaire, CBQ). Η συμβατότητα μετρήθηκε σε μια εννιαβάθμια κλίμακα τύπου Likert με τις απαντήσεις από το 1= όχι πολύ συμβατός έως 9= πολύ συμβατός (ο βαθμός στον οποίο ο αθλητής είναι συμβατός με τον προπονητή του σε στόχους, στην προσωπικότητα και στις πεποιθήσεις).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όσο περισσότερο οι αθλητές ήταν συμβατοί (ταιριαστοί) με τους προπονητές, τόσο πιο ευνοϊκά και θετικά αξιολογούσαν τις συμπεριφορές τους και αισθανόταν περισσότερο υποστηριγμένοι από τους προπονητές με αποτέλεσμα έτσι οι αλληλεπιδράσεις τους να είναι θετικές και να αναπτύσσουν μια θετική ατμόσφαιρα είχαν δηλαδή πιο θετική αξιολόγηση της συμπεριφοράς του προπονητή τους. Αν οι στόχοι των αθλητών, η προσωπικότητα και οι πεποιθήσεις τους ήταν σύμφωνες με εκείνες του προπονητή η αλληλεπίδραση των ατόμων θα είναι πιθανόν ικανοποιητική και έτσι θα δημιουργείται μια θετική διαπροσωπική ατμόσφαιρα. Η μεγαλύτερη συμβατότητα είχε θετική σχέση με την παρατήρηση μεγαλύτερης υποστηρικτικής συμπεριφοράς από τον προπονητή, καλύτερη επικοινωνία και συναισθηματική αυτοκυριαρχία.

Όσον αφορά το δεύτερο σκοπό διαπιστώθηκε ότι όταν η συμβατότητα ελεγχόταν, το άγχος (γνωστικό και σωματικό) και η αυτοπεποίθηση σχετιζόταν σημαντικά με τις αντιλήψεις των αθλητών για τις συμπεριφορές του προπονητή τους. Η Ιεραρχική Ανάλυση

Παλινδρόμησης (Regression), επιβεβαίωσε η συμβατότητα προπονητή – αθλητή και το γνωστικό άγχος ήταν οι καλύτεροι προάγγελοι του τρόπου που οι αθλητές θα αντιληφθούν και θα εκτιμήσουν τη συμπεριφορά των προπονητών τους και πως ο πιο σημαντικός παράγοντας για την πρόβλεψη των αντιλήψεων των αθλητών υπήρξε η συμβατότητα. παρόλο που στην έρευνα των Smoll και Smith, (1989) διαπιστώθηκε πως ήταν το χαρακτηριστικό άγχος.

Εν τω μεταξύ σε μια μελέτη σε 484 αθλητές ομαδικών αθλημάτων των Williams, Kenow, Jerome και Rogers, (2003) εξετάστηκε περαιτέρω η δομική εγκυρότητα του CBQ μέσω της Διερευνητικής αλλά και της Επιβεβαιωτικής Παραγοντικής Ανάλυσης (EFA & CFA). Έρευνες (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Straham, 1999; Gerbing & Hamilton, 1996) έχουν δείξει ότι όταν η EFA χρησιμοποιείται σε συνδυασμό με την CFA πετυχαίνουν απόλυτα τον προσδιορισμό του ανάλογου μοντέλου. Παράλληλα το CBQ σε συνδυασμό με το ερωτηματολόγιο CSAI-2 και το ερωτηματολόγιο μέτρησης της κλίμακας συμβατότητας μελετήθηκε εάν οι παράγοντες άγχος, αυτοπεποίθηση και συμβατότητα συσχετίζονται με τις αντιλήψεις των αθλητών για τη συμπεριφορά των προπονητών τους.

Τα αποτελέσματα υποστήριξαν το μοντέλο δύο παραγόντων : α) αρνητική ενεργοποίηση με το δείκτη Cronbach α .82, β) υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία με το δείκτη Cronbach α .83. Επιπλέον υποστηρίχθηκε ότι οι αντιλήψεις των αθλητών για τη συμπεριφορά του προπονητή τους εξαρτώνται όχι μόνο από τον τρόπο συμπεριφορά τους, αλλά και από τα επίπεδα άγχους (γνωστικό, σωματικό), αυτοπεποίθησης και συμβατότητας όπως υποστηρίχθηκε και σε άλλες προηγούμενες έρευνες (Kenow & Williams 1992; 1993; 1999; Smoll & Smith 1989). Σύμφωνα με αυτά αθλητές με υψηλό άγχος, χαμηλή αυτοπεποίθηση και με χαμηλή συμβατότητα με τους προπονητές τους αξιολογούσαν πιο αρνητικά τις συμπεριφορές των προπονητών τους.

Στον Ελληνικό χώρο οι Zourbanos, Theodorakis και Hatzigeorgiadis, (2004) διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ της συμπεριφοράς και των δηλώσεων (statements) του προπονητή και του

αυτοδιαλόγου των αθλητών. Το δείγμα ήταν 243 αθλητές από διάφορα ομαδικά αθλήματα (ποδόσφαιρο, καλαθοσφαίριση, πετοσφαίριση). Οι αθλητές συμπλήρωσαν εθελοντικά 3 ερωτηματολόγια: α) Κλίμακα Θετικού και Αρνητικού Αυτοδιαλόγου Αθλητών, (Athletes Positive Negative Self-Talk Scale, APNSTS, που βασίστηκε στον αυτοδιάλογο του Burnett, 1996a), ενώ οι απαντήσεις που αφορούσαν το θετικό και αρνητικό αυτοδιάλογο δινόταν σε μια επταβάθμια κλίμακα τύπου Likert και κυμαίνονταν από το 1= ποτέ, έως το 7= πάντα, β) Κλίμακα Θετικών και Αρνητικών Δηλώσεων Προπονητών, (Coaches Positive Negative Statements Scale, CPNSS, με μια παρόμοια επταβάθμια κλίμακα τύπου Likert), γ) Ερωτηματολόγιο Προπονητικής Συμπεριφοράς (Coaching Behavior Questionnaire, CBQ), με 18 ερωτήσεις (7 να αφορούν την υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία και 8 να αφορούν την αρνητική ενεργοποίηση, 3 επίσης λανθασμένες / παραπλανητικές ερωτήσεις), και τις απαντήσεις να δίνονται σε μια τετραβάθμια κλίμακα τύπου Likert με 1= διαφωνώ απόλυτα έως 4= συμφωνώ απόλυτα.

Για το CBQ όλα τα ερωτήματα είχαν ικανοποιητική εσωτερική συνοχή με τους δείκτες Cronbachs' α από .69 έως .83 ενώ η δομική εγκυρότητα του παραπάνω ερωτηματολογίου δεν επιβεβαιώθηκε απόλυτα μέσω της Επιβεβαιωτικής Παραγοντικής Ανάλυσης, (CFA), καθώς η *fit* τακτοποίηση ήταν μάλλον φτωχή (μη επαρκής προσαρμογή του μοντέλου).

Λόγω του ότι η Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση στην παραπάνω έρευνα δεν απέδειξε επαρκώς τη δομική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, έγινε πολύ πρόσφατα μια νέα προσπάθεια διερεύνησης της εγκυρότητας της, Zourbanos, Theodorakis και Hatzigeorgiadis, (2006) με τους δείκτες Cronbach's alpha από .61 έως .77 σε ένα ερωτηματολόγιο με 18 πάλι θέματα (items). Η Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση (CFA) μας έδειξε ότι οι δείκτες του μοντέλου αυτού ήταν $\chi^2 (89) = 115,22 p < .001$, Bentler - Bonett non normed fit index (NNFI) = 0.94, Comparative fit index (CFI) = 0.95, RMSEA = 0.04. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το συγκεκριμένο

μοντέλο αναπαριστούσε επαρκώς το πλέγμα των συνδιακυμάνσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Επίσης αποδείχτηκε ότι οι θετικές δηλώσεις των προπονητών μεσολαβούσαν της σχέσης της υποστήριξης των προπονητών προς τους αθλητές και του θετικού αυτοδιαλόγου των αθλητών. Ομοίως και οι αρνητικές δηλώσεις των προπονητών μεταξύ της αρνητικής ενεργοποίησης και του αρνητικού αυτοδιαλόγου. Με λίγα λόγια τα αποτελέσματα έδειξαν τη σπουδαιότητα και τη σημασία που έχουν οι συμπεριφορές αλλά και οι λεκτικές εκφράσεις των προπονητών στον αυτοδιάλογο των αθλητών, καθώς οι θετικές συμπεριφορές και οι θετικές δηλώσεις συσχετίζονται με το θετικό αυτοδιάλογο που οδηγεί όμως τους αθλητές να κάνουν θετικές σκέψεις, το ίδιο και αντίθετα.

Ένα σημαντικό σημείο είναι ότι οι ερευνητές της αθλητικής ψυχολογίας έχουν διαπιστώσει ότι οι προπονητές δεν είναι πολύ ακριβείς στην πρόβλεψη της ψυχολογικής κατάστασης των αθλητών τους π.χ. στα επίπεδα αγωνιστικού άγχους, (Hanson & Gould, 1988; Krane, Finch, Gould, Eklund & Kelley, 1990).

Βρήκαν επίσης ότι οι προπονητές τείνουν να αντιλαμβάνονται τις δικές τους συμπεριφορές ως πιο ενθαρρυντικές και υποστηρικτικές από ότι οι πραγματικές συμπεριφορές στις προπονήσεις ή στους αγώνες ή και από αυτές που θα πρότεινε η μνήμη και η αντίληψη των αθλητών για τις συμπεριφορές των προπονητών (Salminen, Liukkonen & Telama, 1992; Wandzilak, Ansorge & Follger, 1988).

Η πρόκληση της κοινότητας της αθλητικής ψυχολογίας είναι να προσδιοριστεί τι επηρεάζει την αποτελεσματικότητα των προπονητών κατά την εκτίμηση των συμπεριφορών του προπονητή και τη ψυχολογική κατάσταση των αθλητών. Έτσι το επόμενο βήμα θα απαιτούσε την αναγνώριση και τη δοκιμασία των παρεμβάσεων που θα αύξανε την ακρίβεια της αντίληψης του προπονητή και που θα βοηθούσε τους προπονητές να αλλάξουν τις συμπεριφορές τους για να μεγιστοποιήσουν την αποτελεσματικότητά τους με διαφορετικούς τύπους αθλητών.

Μια σχετική προσέγγιση ίσως θα ήταν να αυξηθούν οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ προπονητή και αθλητών ελέγχοντας την

αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων που σχεδιάζονται για να μειώσουν τα επίπεδα άγχους των αθλητών και για να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους. Με αυτές τις αλλαγές θα οδηγούσαν σε μια βελτίωση των αντιλήψεων και των αποτιμητικών αντιδράσεων των αθλητών προς τη συμπεριφορά του προπονητή τους. Υπάρχουν βέβαια αποδείξεις για τη μείωση του άγχους απόδοσης στα παιδιά με κοινωνική υποστήριξη και εκπαίδευση των προπονητών για τη μείωση του άγχους (Smith, Smoll & Barnett, 1995). Οι Smoll και Smith, (1996) προσέφεραν επιπρόσθετες υποδείξεις για στρατηγικές παρέμβασης για μείωση του αγωνιστικού άγχους σε αθλητές. Παράλληλα μια μετά-ανάλυση των μελετών παρέμβασης της αθλητικής ψυχολογίας αναγνωρίζει άλλες τεχνικές που οι ερευνητές χρησιμοποίησαν για να αλλάξουν τα επίπεδα άγχους αλλά και της αυτοπεποίθησης των αθλητών (Meyers, Whelan & Murphy, 1996).

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι η αποτελεσματικότητα του ηγέτη – προπονητή έγκειται και στις συμπεριφορές του ηγέτη και τα μάτια του παρατηρητή (αθλητής), με τον τρόπο δηλαδή που αντιλαμβάνονται τις παραινέσεις, τις δηλώσεις του, τις κινήσεις του, την εκδήλωση των συναισθημάτων του και γενικότερα τις συμπεριφορές του. Παράγοντες όπως το αγωνιστικό άγχος, το γνωστικό και το σωματικό άγχος, η αυτοπεποίθηση αλλά και η συμβατότητα με τον προπονητή είναι λογικό να επηρεάζουν τις αντιλήψεις, εκτιμήσεις και αξιολόγηση της συμπεριφοράς του ηγέτη – προπονητή.

2.2 Ασάφεια Ρόλων

Η ασάφεια ρόλου (Role Ambiguity) ορίζεται ως μια έλλειψη σαφών και ξεκάθαρων πληροφοριών που συνδέονται με έναν ιδιαίτερο ρόλο και αφορούν τις προσδοκίες που έχουν σχέση με τη θέση κάποιου (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosental, 1964). Έχει περιγραφεί ως ο ένας ή οι πολλαπλοί ρόλοι που αντιμετωπίζει ο κάτοχος των ρόλων, οι οποίοι ίσως δεν έχουν διατυπωθεί με σαφήνεια (κοινοποιηθεί) με όρους συμπεριφοράς (δραστηριότητες ή καθήκοντα /

προτεραιότητες του ρόλου) ή επίπεδα απόδοσης (τα κριτήρια με τα οποία θα κριθεί ο κάτοχος του ρόλου).

Παρόμοια οι Naylor, Pritchard και Ligen, (1980) δήλωσαν ότι η ασάφεια των ρόλων υπάρχει στα άτομα που είναι κάτοχοι ρόλων και είναι αβέβαιοι για αυτούς και ταυτόχρονα γνωρίζουν αυτή την αβεβαιότητα τους. Οι Breugh και Colihan, (1994) είχαν περαιτέρω προσδιορίσει τον ορισμό της ασάφειας στην εργασία και υποδήλωσαν ότι η ασάφεια στην εργασία κατέχει τρεις διακριτές απόψεις: μεθόδους εργασίας, προγραμματισμό και κριτήρια απόδοσης.

Επιπλέον, έχουν γίνει υποθέσεις ότι η ασάφεια των ρόλων κατέχει πολυδιάστατες ιδιότητες (Bedeian & Armenakis, 1981; Sawyer, 1992; Singh & Rhoads 1991; Singh, Verbeke & Roads, 1996). Πιο συγκεκριμένα με βάση τις εργασίες τους παρουσιάστηκαν τέσσερις διαστάσεις – πτυχές της ασάφειας ρόλου. Οι διαστάσεις περιλαμβάνουν: (α) ασάφεια στόχου / προσδοκία ευθύνης, (τι αναμένεται; τι πρέπει να γίνει; (β) ασάφεια διαδικασίας (πως πρέπει να γίνουν τα πράγματα, ο δρόμος για τους οργανωτικούς στόχους), (γ) ασάφεια προτεραιότητας (πότε πρέπει να γίνουν τα πράγματα και με ποια διαταγή), (δ) ασάφεια συμπεριφοράς (πως αναμένεται να ενεργήσει κάποιος στις διάφορες καταστάσεις;). Γι αυτό δεν αποτελεί έκπληξη ίσως, δεδομένης της σπουδαιότητας της παραγωγικότητας και της απόδοσης στις επιχειρήσεις και τη βιομηχανία, οι αιτίες, οι συνέπειες και οι συσχετίσεις της ασάφειας των ρόλων να έχουν μελετηθεί εκτεταμένα.

Σύμφωνα με τον Banton, (1965) ένας «ρόλος» μπορεί να οριστεί ως μια ομάδα μοντέλων ή προσδοκιών που εφαρμόζονται στον κάτοχο μιας ιδιαίτερης θέσης από τον κάτοχο του ρόλου και των διαφόρων άλλων παικτών ρόλων (αποστολείς ρόλων). Οι ρόλοι αναφέρονται σε ένα σύνολο προσδοκιών συσχετισμένο με συμπεριφορές για μια θέση μέσα στην κοινωνική δομή (Shaw & Costanzo, 1982; Sherif & Sherif, 1953) και είναι ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα των ομάδων (Salas, Dickinson, Converse, & Tannenbaum, 1992; Sherif & Sherif, 1969).

Το μοντέλο των ρόλων, (Role Episode Model), εισήχθη από τους Kahn et al., (1964) στην κλασική μελέτη Οργανωτικό Άγχος, στην οποία παρουσιάζονται οι αλληλεπιδράσεις ανάμεσα στους αποστολείς

των ρόλων και τον κάτοχο των ρόλων. Οι Kahn et al., (1964) διευκρινίζουν ότι το μοντέλο των ρόλων διαφοροποιείται σε δύο κατευθύνσεις - διαστάσεις. Η πρώτη αφορά την *ασάφεια των καθηκόντων*, η οποία διαιρείται σε τρεις υποκατηγορίες: (α) ασάφεια για το πεδίο ευθύνης, δηλαδή, έλλειψη σαφήνειας για τις ευθύνες και τις προσδοκίες, (β) ασάφεια για τις ευθύνες συμπεριφοράς που είναι απαραίτητες για να εκπληρωθούν οι προσδοκίες και (γ) ασάφεια για την ιεραρχική σπουδαιότητα κάθε ευθύνης. Με άλλα λόγια για να εκτελεστεί επαρκώς ο ρόλος του, ένα άτομο πρέπει να γνωρίζει: (α) ποιες είναι οι προσδοκίες του ρόλου (π.χ. δικαιώματα, υποχρεώσεις και ευθύνες), (β) ποιες δραστηριότητες θα εκπληρώσουν τις ευθύνες των ρόλων (μέσα και γνώση) και (γ) ποιες είναι οι συνέπειες της απόδοσης των ρόλων για τον εαυτό του, τους άλλους και τον οργανισμό. Η δεύτερη κύρια διάσταση που αναγνωρίστηκε από τον Kahn και τους συνεργάτες του είναι η *κοινωνικο-συναισθηματική ασάφεια*. Γενικά αυτή αναφέρεται στην ασάφεια που αφορά τις ψυχολογικές συνέπειες και την ενόχληση που ίσως βιώσει ένα άτομο αν αποτύχει να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του ρόλου του.

Μέσα σε αυτό το γενικό πλαίσιο, έχουν γίνει δυο επιπλέον διακρίσεις. Η μία είναι η διαφοροποίηση ανάμεσα στην ασάφεια που έχει σχέση με τους *άτυπους και τυπικούς ρόλους* (Mabry & Barnes, 1980). Οι άτυποι ρόλοι είναι εκείνοι που προκύπτουν ανάμεσα στα μέλη μιας ομάδας ως αποτέλεσμα φυσικών αλληλεπιδράσεων (Carron & Hausenblas, 1998) ενώ οι τυπικοί ρόλοι είναι εκείνοι που καθορίζονται άμεσα από τον αρχηγό ή την ομάδα ως σύνολο. Αυτοί θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν, για παράδειγμα, ρόλους που καθορίζονται από τη θέση και την αρχηγία στις αθλητικές ομάδες.

Οι Kahn et al., (1964) επίσης προχώρησαν στη διαφοροποίηση ανάμεσα στις *υποκειμενικές και αντικειμενικές συνιστώσες της ασάφειας των ρόλων*. Η αντικειμενική ασάφεια ρόλων αναφέρεται στην πραγματική έλλειψη σαφών πληροφοριών για τις υποχρεώσεις ενός ρόλου και είναι μια κατάσταση του περιβάλλοντος (π.χ. περιορισμένη πρόσβαση στην αρχηγία). Η υποκειμενική ασάφεια, από την άλλη, αναφέρεται στην αντίληψη της ασάφειας και είναι μια κατάσταση του

ατόμου. Εν συντομία, ένα άτομο μπορεί να έχει απεριόριστη πρόσβαση στον αρχηγό της ομάδας, να πληροφορείται επαναλαμβανόμενα για τις υποχρεώσεις του και ακόμα να μην είναι σίγουρος για το τι να κάνει και πώς να το κάνει.

Οι Rhoads, Singh και Goodell, (1994) και ο Singh, (1993) επίσης διαχώρισαν την ασάφεια ρόλου σε *εσωτερική* (ασάφεια σχετική με το ρόλο των μελών μέσα στην επιχείρηση, οργάνωση, ομάδα) και σε *εξωτερική* (ασάφεια σχετική με το ρόλο των μελών έξω από την επιχείρηση, οργάνωση, ομάδα όπως σε πελάτες ή την οικογένεια).

Μια σημαντική διάκριση που θα πρέπει να γίνει είναι αυτή, μεταξύ της ασάφειας ρόλου και της σύγκρουσης ρόλου (role conflict), που έχουν διαφορετικές αιτίες και κατά συνέπεια διαφορετικούς τρόπους αντιμετώπισης (Keller, 1975; O'Driscoll & Beehr, 1994), αν και έχει αποδειχθεί ότι συνδέονται αρνητικά με την ικανοποίηση εργασίας, τη συμμετοχή στην εργασία, την απόδοση, και την τάση προς αποχώρηση από την εργασία, (Abramis, 1994; Barling & MacIntyre, 1993; Rizzo, House, & Litzman, 1970; Van Sell, Brief, & Schuler, 1981; Fisher, & Gitelson, 1983).

Ένα μεγάλο μέρος των ερευνών μας έχει δείξει ότι η ασάφεια ρόλου μπορεί να έχει προβληματικές συνέπειες για τους κατόχους της ασάφειας ρόλων. Για παράδειγμα, στην περιοχή των οργανώσεων και επιχειρήσεων έχει διαπιστωθεί πως η ασάφεια ρόλου μπορεί να έχει αρνητικές επιρροές (Lagace, 1988; Terry, Nielsen, & Perchard, 1993) να είναι αρνητικά συσχετισμένη με την ικανοποίηση της εργασίας (Babakus, Gravens, Johnston & Moncrief, 1999; Rhoads, Singh & Goodwell, 1994; O'Ddriscoll & Beehr, 2000), και την οργανωτική αφοσίωση (Agarwal & Ramaswami, 1993; Colareli & Bishop, 1990; Mayer, & Shoorman, 1998), καθώς και να οδηγεί τους υπαλλήλους σε εξουθενωμένη απόδοση ή ακόμη και σε αποχώρηση από την εργασία (burnout), (Bauer & Green, 1994; Sohi, Smith, & Ford, 1996 ; Szilagyi, 1977; Williams, Podsakoff, & Huber, 1992).

Οι Jackson και Schuler, (1985) βρήκαν ότι η μεγαλύτερη ασάφεια των ρόλων έχει σχέση με τη μεγαλύτερη απογοήτευση από την

εργασία (δηλαδή, γενική απογοήτευση, καθώς και απογοήτευση από τους προϊστάμενους, συναδέλφους, την ίδια την εργασία, την πληρωμή και τις ευκαιρίες προόδου), καθώς και αυξημένη ένταση / άγχος, τάση για φυγή και μειωμένη δέσμευση και εμπλοκή στον οργανισμό.

Πιο πρόσφατα, ο Beard, (1999) επανέλαβε το σημείο ότι η παρουσία της ασάφειας των ρόλων αποτελεί αιτία πολλών αρνητικών και επιβλαβών συνεπειών, όπως μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, αυξημένα επίπεδα άγχους και μεγαλύτερη πιθανότητα να αφήσει τον οργανισμό.

Αλλά και στον Ελληνικό χώρο οι Koustelios και Kousteliou, (1998) διαπίστωσαν αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων και την ευχαρίστηση – ικανοποίηση στην εργασία ανάμεσα σε Έλληνες Καθηγητές Φυσικής Αγωγής.

Την ίδια χρονιά ο Singh, (1998) υπέθεσε ότι η ασάφεια των ρόλων μπορεί να πάρει ένα καμπυλόγραμμο σχήμα όταν μετράται σε σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία, την απόδοση, την ένταση, τις προθέσεις αναδιοργάνωσης και την οργανωτική δέσμευση. Ο Singh, (1998) διενήργησε μια έρευνα μέσω ταχυδρομείου για να αντλήσει πληροφορίες από μέλη του Συνδέσμου Στελεχών Πωλήσεων και Μάρκετινγκ (SME). Με βάση αυτήν την έρευνα, ο Singh προτείνει τις στρατηγικές που είναι χρήσιμες στην αντιμετώπιση της ασάφειας των ρόλων. Σημειώνει ότι η αύξηση της σαφήνειας των ρόλων, μειώνοντας τη σύγκρουση των ρόλων και την ασάφεια των ρόλων, είναι πιθανόν να βοηθήσει τους πωλητές να αποκτήσουν ένα υψηλότερο επίπεδο απόδοσης στην εργασία, ικανοποίησης, οργανωτικής δέσμευσης και ένα χαμηλότερο επίπεδο προθέσεων ανατροπών και έντασης.

Το γραμμικό μοντέλο της ασάφειας των ρόλων υποδηλώνει ότι η ασάφεια θα πρέπει να αποφεύγεται και ότι αν υπάρχει, τότε η αύξηση των επιπέδων της ασάφειας θα δημιουργήσει ένα αυξανόμενο δυσλειτουργικό και αντιπαραγωγικό περιβάλλον για τον κάτοχο του ρόλου. Κατά την εκτίμηση επίσης της καμπυλόγραμμης υπόθεσης όσον αφορά την ασάφεια των ρόλων, ο Singh, (1998) συμπέρανε ότι πέρα από ένα συγκεκριμένο σημείο (δηλαδή το ενδιάμεσο επίπεδο), περαιτέρω μειώσεις της ασάφειας των ρόλων μέσω λεπτομερών

διαδικαστικών κατευθυντήριων γραμμών είναι πιθανόν να αυξήσουν την ένταση στην εργασία και τις προθέσεις αναδιοργάνωσης, ειδικά αν το περιβάλλον έχει μικρή ανάδραση και ποικιλία καθηκόντων.

Με βάση την καμπυλόγραμμη υπόθεση, η ασάφεια μπορεί να είναι και «καλή» (έχοντας σαν αποτέλεσμα το παραγωγικό άγχος ή παραγωγική πίεση), που επίσης ονομάζεται “eustress” από τον Selye, (1976) και «κακή» (έλλειψη στρες ή τόσο πολύ στρες που έχει ως αποτέλεσμα τη δυσλειτουργία), επίσης γνωστή ως “distress” (καταπόνηση). Οι ερευνητές, όπως ο Singh, (1998), οι οποίοι υποστηρίζουν την καμπυλόγραμμη άποψη της ασάφειας των ρόλων συμφωνούν ότι η ολική απουσία ασάφειας δεν θα πρέπει να αποτελεί το στόχο των μάνατζερ, αλλά αντιθέτως θα πρέπει να αποτελεί στόχο η μείωση της ασάφειας σε επίπεδα τα οποία είναι παραγωγικά

Παρόλο που η ασάφεια ρόλων έχει συσχετιστεί με διάφορα αρνητικά αποτελέσματα μέσα σε οργανισμούς, (Kahn et al., 1964) υπάρχει η θεωρία ότι θα πρέπει να παρουσιάζονται δυσλειτουργίες σε καταστάσεις όπου οι ατομικοί ρόλοι χαρακτηρίζονται από μεγάλο βαθμό ανεξαρτησίας. Δηλαδή, οι ευθύνες των κατόχων της ασάφειας των ρόλων περιπλέκονται με εκείνες άλλων ατόμων σε ένα οργανωτικό σύστημα και έτσι η επίδραση της ασάφειας των ρόλων στον κάτοχο του ρόλου προσωπικά θα πρέπει να είναι πιο προβληματική όταν γίνεται σύγκριση με περιπτώσεις που οι κάτοχοι ρόλων λειτουργούν περισσότερο ή λιγότερο ανεξάρτητα από άλλους.

Οι αρχικές μελέτες της ασάφειας ρόλων όπως αναφέρθηκε αφορούσαν οργανισμούς και επιχειρήσεις και όχι μικρές αλληλοεξαρτώμενες ομάδες όπως οι μονάδες εργασίας ή οι αθλητικές ομάδες. Οι Newman και Wright, (1999) προσδιόρισαν ότι ομάδες «χαρακτηρίζονται από την υψηλή αλληλεξάρτηση στόχων, την υψηλή διαφοροποίηση ρόλων, την υψηλή διαφοροποίηση στόχων και τη διανεμημένη πείρα». Αφού η ασάφεια ρόλου έχει σημαντικές επιπτώσεις σε μεγάλες οργανώσεις και σε επιχειρήσεις παρόμοια και στις ομάδες πρέπει να είναι αντιληπτή σε σχέση με τις αλληλοεξαρτώμενες συμπεριφορές κάθε μέλους, και σαν επέκταση αυτού θα μπορεί η ασάφεια ρόλου να έχει επιπτώσεις τόσο στους

κατόχους ρόλων όσο και στα υπόλοιπα μέλη των ομάδων (Forsyth, 1999).

Αν και οι έρευνες έχουν εστιαστεί εκτεταμένα στην ασάφεια των ρόλων και συσχετίζονται με γενικούς ρόλους εργασίας, λίγες μελέτες έχουν εξετάσει την ασάφεια των ρόλων μέσα στο πλαίσιο της αλληλοεξαρτώμενης ομάδας, (Berkowitz, 1980; Organ, & Green, 1981).

Έτσι, σε περιπτώσεις που χαρακτηρίζονται από την αλληλεξάρτηση των ρόλων, η ασάφεια ρόλων θα μπορούσε να προβλεφθεί για να επηρεάσει τις σκέψεις και τις συμπεριφορές και του κατόχου του ρόλου και των άλλων ατόμων (π.χ. μέλη ομάδων) με τους οποίους αλληλεπιδρούν, και κατά συνέπεια η ασάφεια ρόλου θα μπορούσε να έχει ψυχολογικές (αυτοαποτελεσματικότητα, ικανοποίηση) και συμπεριφοριστικές επιπτώσεις, π.χ. απόδοση, (Forsyth, 1999). Πράγματι σύμφωνα με τους Kahn et al., (1964) υπάρχει μια απεικόνιση αυτού του σημείου στο μοντέλο των ρόλων σε συμβάντα όταν υπήρξε η παρατήρηση ότι «η αλλαγή σε οποιοδήποτε μέρος του συστήματος (ρόλων) δημιουργεί αλλαγές και σε άλλα μέρη... η ασάφεια σε πολλά σημεία του οργανισμού είναι σχεδόν αναπόφευκτη του αποτελέσματος».

Μέσα λοιπόν στο αθλητικό πλαίσιο των ομάδων οι στρατηγικές σκόπευαν να μειώσουν όχι μόνο την ασάφεια ρόλου αλλά και τη σύγκρουση ρόλου για την αποτελεσματική λειτουργία των ομάδων, «Ο καθένας ξέρει τι πρέπει να κάνει σε κάθε δεδομένη κατάσταση....να μπορεί να στηριχτεί σε μια βασική φιλοσοφία έτσι ώστε να μπορεί να λαμβάνει τις αποφάσεις όποτε χρειάζεται» (McConnell, 1999). Παρά τις προφανείς προσπάθειες που απαιτούνται για να διερευνηθεί, να ελεγχθεί αλλά και να μειωθεί η ασάφεια ρόλου μέσα στις αθλητικές ομάδες πολύ λίγη είναι η δημοσιευμένη έρευνα που έχει προσπαθήσει να εξετάσει συστηματικά τις αντιλήψεις του ρόλου μέσα στις ομάδες αυτές.

Η πλειοψηφία των ερευνών έχουν σαν βάση το ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε από τους Rizzo, House και Lirtzman, (1970) ή τις παραλλαγές αυτού, στο οποίο η ασάφεια ρόλου και η σύγκρουση ρόλου παρουσιάζονται μονοδιάστατα. Προκαταρκτικές έρευνες με

μονοδιάστατη προσέγγιση έγιναν από τους Carron και τους συνεργάτες του (Dawe & Carron, 1990; Grand & Carron, 1982). Ωστόσο ο Kahn, et al., (1964) και οι King και King, (1990) προσπάθησαν να προσεγγίσουν τις πολλαπλές διαστάσεις της ασάφειας ρόλου και της σύγκρουσης ρόλου.

Σε μια μελέτη, οι Beauchamp και Bray, (2001) εξέτασαν τις αντιλήψεις των αθλητών για την ασάφεια των ρόλων και τις συγκρούσεις των ρόλων (role conflict), στους πανεπιστημιακούς ελίτ αθλητές από ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα αλληλεξαρτώμενων αθλητικών ομάδων. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι αθλητές οι οποίοι ανέφεραν μεγαλύτερα επίπεδα ασάφειας ρόλων και σύγκρουσης ρόλων παρουσίαζαν χαμηλότερα επίπεδα αποτελεσματικότητας (efficacy) όσον αφορά την εκτέλεση των κύριων ευθυνών του ρόλου τους. Επιπλέον, σύμφωνα με τη θεωρία των Kahn et al., (1964) η σχέση ανάμεσα στη σύγκρουση και την αποτελεσματικότητα των ρόλων επιτυγχάνονταν από την ασάφεια των ρόλων.

Σε μια άλλη μελέτη οι Eys και Carron, (2001) ερεύνησαν τη σχέση ανάμεσα στην ασάφεια των ρόλων και τη συνοχή των καθκόντων (task cohesion) και την αυτοαποτελεσματικότητα σε έξι πανεπιστημιακές ομάδες καλαθοσφαίρισης. Βρέθηκε ότι τα άτομα τα οποία είχαν σύγχυση για τις ευθύνες των ρόλων τους θεωρούσαν ότι η ομάδα τους ήταν λιγότερο ενωμένη σε ότι αφορά την προσέγγιση προς το ομαδικό παιχνίδι και ανέφεραν χαμηλότερα επίπεδα έλξης προς την ομάδα. Επιπλέον, σύμφωνα με τα ευρήματα των Beauchamp και Bray, (2001) τα άτομα τα οποία ανέφεραν μεγαλύτερη ασάφεια ήταν λιγότερο αποτελεσματικά στην εκτέλεση των καθκόντων τους που είχαν σχέση με τις ευθύνες τους προς την ομάδα.

Εκτός από την αναγνώριση σημαντικών συσχετίσεων της ασάφειας των ρόλων, οι μελέτες των Beauchamp και Bray, (2001) και Eys και Carron, (2001) συνέβαλαν ενδεχομένως σημαντικά στη μελέτη του σχεδιασμού μέσω λειτουργικών προσδιορισμών που χρησιμοποιούσαν. Παρά τα θεωρητικά επιχειρήματα ότι η ασάφεια των ρόλων θα πρέπει να γίνεται αντιληπτή και να μετράται πολυδιάστατα, (Kahn et al., 1964; King & King, 1990), οι ερευνητές την είχαν

παραδοσιακά εκτιμήσει ως μια μονοδιάστατη δομή (π.χ. Rizzo, House, & Litzman, 1970). Μια μονοδιάστατη προσέγγιση στην εκτίμηση της ασάφειας των ρόλων δεν ήταν μόνο αντιφατική με τη θεωρία, αλλά είχε και ελάχιστη χρήση. Για παράδειγμα, οι King και King, (1990) επέκριναν τις μονοδιάστατες προσεγγίσεις όσον αφορά τις αξιολογήσεις. Βασιζόμενοι στο ότι εξάγουν λίγες πληροφορίες για τους μυριάδες τύπους των κατόχων ασάφειας ρόλων που ίσως βίωναν και ότι παρέχουν περιορισμένες πληροφορίες για να βοηθήσουν στην παροχή οδηγιών και διευκρινίσεων.

Παρόλο που και οι Beauchamp και Bray, (2001) και οι Eys και Carron, (2001) αξιολόγησαν την ασάφεια των ρόλων ως μια πολυδιάστατη δομή, υπήρξαν δυο διαφορετικές προσεγγίσεις. Οι Beauchamp και Bray, χρησιμοποιώντας το έργο των Rhoads, Singh και Goodell, (1994) και Singh, (1993) σαν βάση, εκτίμησαν την ασάφεια των ρόλων ως προς τον αθλητισμό σε δύο κύρια πλαίσια : την *άμυνα* και την *επίθεση*. Τα αποτελέσματα των Beauchamp και Bray, (2001) υποστήριξαν την πρότασή τους ότι αυτά τα δυο πλαίσια διαμόρφωσαν καθορισμένες διακριτές διαστάσεις ομαδικού παιχνιδιού για κάθε μέλος της ομάδας, καθώς οι αντιλήψεις για την ασάφεια των ρόλων βρέθηκαν να είναι διαφορετικές ανάμεσα στα πλαίσια.

Αντιθέτως, οι Eys and Carron, (2001) χρησιμοποιώντας το θεωρητικό μοντέλο των Kahn et al., (1964) ως τη βάση τους, χαρακτήρισαν την ασάφεια των ρόλων ως μια πολυδιάστατη δομή που αποτελείται από ασάφεια, (α) στο σκοπό των υποχρεώσεων, που αναφέρεται σε έλλειψη σαφών πληροφοριών για το εύρος ευθυνών κάποιου, (β) στις συμπεριφορές ρόλων που αναφέρονται σε έλλειψη σαφών πληροφοριών για τις συμπεριφορές που έχουν σχέση με το ρόλο κάποιου, δηλ. ποιες συμπεριφορές είναι απαραίτητες για να εκτελέσεις εκείνες τις υποχρεώσεις, (γ) αξιολόγηση ρόλων που αναφέρεται σε έλλειψη σαφών πληροφοριών για το πώς αξιολογούνται και εκτιμώνται οι ρόλοι και (δ) τις συνέπειες ρόλων που αναφέρονται στην έλλειψη σαφών πληροφοριών για τις συνέπειες μιας αποτυχίας να εκπληρωθούν οι ευθύνες ενός ρόλου. Σύμφωνα με τη θεωρία τους, τα αποτελέσματά τους έδειξαν διαφορετικά μοντέλα πρόβλεψης στις διάφορες μορφές

ασάφειας που έχουν σχέση με τη συνοχή των καθηκόντων, καθώς και της αυτοαποτελεσματικότητας.

Σε συνδυασμό, τα ευρήματα των Beauchamp και Bray, (2001) και των Eys και Carron, (2001) παρείχαν μια αρχική υποστήριξη προς τις πολλαπλές διαστάσεις της ασάφειας των ρόλων μέσα στο πλαίσιο των αλληλεξαρτώμενων αθλητικών ομάδων. Ωστόσο, οι περιορισμοί και η ισχύς και των δυο προσεγγίσεων θα πρέπει να σημειωθούν. Ένας περιορισμός της εκτίμησης των Beauchamp and Bray ήταν ότι δεν αντιπροσώπευσε την πολυδιάστατη ασάφεια των ρόλων, όπως ανέφερε η θεωρία των Kahn et al., (1964). Συνοπτικά, παρόλο που υποστηρίχθηκε το μοντέλο των πολλαπλών διαστάσεων, η προσέγγισή τους στερούνταν της θεωρίας που παρείχε τη βάση για την προσέγγιση των Eys και Carron. Αντιστρόφως, ένας περιορισμός της αξιολόγησης των Eys και Carron ήταν ότι απέτυχε να διακρίνει τα διάφορα πλαίσια (δηλαδή, άμυνα και επίθεση) στα οποία οι τέσσερις διαστάσεις - εκδηλώσεις της ασάφειας των ρόλων (δηλαδή, σκοπός των υποχρεώσεων, συμπεριφορές ρόλων, αξιολόγηση ρόλων και συνέπειες ρόλων) ίσως βιώνονταν. Συγκεκριμένα, στην αξιολόγηση των Eys και Carron, οι ερωτήσεις στις κλίμακες που αντιπροσώπευαν κάθε μία από αυτές τις τέσσερις εκδηλώσεις ασάφειας εστιάστηκαν σε 10 γενικά πλαίσια που περιλάμβαναν τις επιθετικές ευθύνες των μελών, τις αμυντικές ευθύνες, τις ευθύνες του αρχηγού και τις ευθύνες για την οργάνωση των λειτουργιών των συμπαικτών. Με μια τέτοια προσέγγιση, υπήρχε ο κίνδυνος να παραβλεφθούν αυτές οι σημαντικές πληροφορίες. Για παράδειγμα, ένα άτομο μπορεί να γνώριζε το πλαίσιο των ευθυνών του ρόλου του για την επίθεση, αλλά να μην γνώριζε για τις ευθύνες του αρχηγού της ομάδας, της άμυνας κ.ο.κ. Συνεπώς, ο μέσος όρος των βαθμών που αντανακλούν το πλαίσιο των ευθυνών δεν θα μπορούσε να συλλάβει τις διαφορές της ασάφειας ανάμεσα στα διάφορα πλαίσια.

Δεδομένων των περιορισμών που έχουν σχέση και με τις δυο προσεγγίσεις, είναι σαφές ότι ούτε οι μετρήσεις των Beauchamp και Bray, (2001) ούτε των Eys και Carron, (2001) ήταν πλήρως ικανοποιητικές. Ωστόσο, οι δυο προσεγγίσεις συμπλήρωσαν η μία την

άλλη σε μεγάλο βαθμό και η ισχύς τους θα πρέπει να τονιστεί. Ειδικά, οι Beauchamp και Bray παρείχαν ένα μέτρο που αποσπά τα δυο κύρια πλαίσια όπου όλα τα μέλη των αλληλεξαρτώμενων ομάδων έχουν τυπικούς ρόλους, δηλαδή, άμυνα και επίθεση. Η προσέγγιση των Eys και Carron, από την άλλη, αποσπά τέσσερις διαστάσεις που προέρχονται από τη θεωρία όπου μπορεί να εμφανιστεί η ασάφεια των ρόλων.

Στην έρευνα των Beauchamp, Bray, Eys και Carron, (2002) σε αθλητές του rugby χρησιμοποιήθηκε το πολυδιάστατο μέτρο αξιολόγησης (Role Ambiguity Scale, RAS), των τεσσάρων διαστάσεων της ασάφειας των ρόλων, (σκοπός των υποχρεώσεων, συμπεριφορά ρόλων, αξιολόγηση ρόλων και συνέπειες ρόλων), της αποτελεσματικότητας των ρόλων και της απόδοσης των ρόλων σε επιθετικά και αμυντικά πλαίσια. Με λίγα λόγια η αξιολόγηση εστιάστηκε στις τέσσερις διαστάσεις της ασάφειας ρόλου που είχαν αναγνωρισθεί από τους Eys και Carron, (2001).

Η ασάφεια των ρόλων αξιολογήθηκε χρησιμοποιώντας δυο κλίμακες 20 ερωτήσεων (δηλαδή, μία για την επίθεση και μια για την άμυνα) που έχουν σχεδιαστεί για να αξιολογούν το βαθμό ασάφειας και την έλλειψη της σαφήνειας που έχει σχέση (α) με το εύρος των προσωπικών ευθυνών, 5 ερωτήσεις, π.χ. «γνωρίζω με σαφήνεια τις διάφορες ευθύνες που αποτελούν τον επιθετικό ή αμυντικό μου ρόλο», (β) τις συμπεριφορές που είναι απαραίτητες να εκτελέσουν αυτές τις υποχρεώσεις 5 ερωτήσεις, π.χ. «Είναι σαφές ποιες συμπεριφορές πρέπει να επιδεικνύω για να εκπληρώσω τον επιθετικό ή αμυντικό μου ρόλο», (γ) πως αξιολογείται η απόδοση που έχει σχέση με αυτές τις υποχρεώσεις, 5 ερωτήσεις, π.χ. «Γνωρίζω πως αξιολογείται ο επιθετικός ή αμυντικός μου ρόλος», και (δ) τις συνέπειες μιας αποτυχίας να πραγματοποιήσει επιτυχώς αυτές τις υποχρεώσεις, 5 ερωτήσεις, π.χ. «Γνωρίζω τι θα συμβεί αν δεν εκπληρώσω τις ευθύνες του επιθετικού ή αμυντικού μου ρόλου».

Για τη διαδικασία ανάπτυξης αυτού του ερωτηματολογίου λήφθηκαν υπόψη τέσσερα θεμελιώδη θέματα που είχαν σχέση με τους ρόλους: (α) Για την ασάφεια ρόλων διατυπώθηκε η θεωρία ότι

περικλείει υποκειμενικές και αντικειμενικές συνιστώσες. Ωστόσο σύμφωνα με την πλειοψηφία των δημοσιευμένων ερευνών η προσπάθεια αξιολόγησης της ασάφειας ρόλων περιορίστηκε στην υποκειμενική ασάφεια (δηλαδή την αντίληψη ενός ατόμου για την ασάφεια ρόλων). (β) Διατυπώθηκε η θεωρία ότι οι ρόλοι μπορούν να είναι τυπικοί ή άτυποι, στη συγκεκριμένη έρευνα αξιολογήθηκαν οι τυπικοί ρόλοι. (γ) Η αξιολόγηση περιορίστηκε στα δύο κύρια πλαίσια της επίθεσης και της άμυνας. (δ) Η αξιολόγηση εστιάστηκε στις τέσσερις διαστάσεις της ασάφειας ρόλων που αναγνωρίστηκαν από τους Eys και Carron, (2001).

Η επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση χρησιμοποιώντας το στατιστικό πακέτο AMOS (Arbuckle, 1999) υποστήριξε τη δομική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου. Οι πολλαπλές διαστάσεις της ασάφειας των ρόλων εξήγησαν την αντίφαση σε σχέση με την αποτελεσματικότητα και την απόδοση. Σύμφωνα με τις θεωρίες των Bandura, (1997) και Kahn, Wolfe, Quinn, Snock, και Rosenthal, (1964) οι αρνητικές σχέσεις που παρατηρούνται ανάμεσα στην ασάφεια των ρόλων και την απόδοση των ρόλων επιτεύχθηκαν με τις πεποιθήσεις για την ικανότητα (αποτελεσματικότητα των ρόλων). Τα ευρήματα υποστήριξαν την πολυδιάστατη λειτουργικότητα της ασάφειας των ρόλων και της αποτελεσματικότητας των ρόλων ως ένα παραγωγικό μηχανισμό μέσω του οποίου η ασάφεια των ρόλων μπορεί να επηρεάσει την απόδοση των ρόλων. Δηλαδή η έλλειψη σαφήνειας όσον αφορά τις ευθύνες του ρόλου μπορούν να εκδηλωθούν ως πειστικές σκέψεις για αποτελεσματική απόδοση, οι οποίες με της σειρά τους επηρεάζουν την απόδοση.

Αργότερα στη μελέτη των Eys, Carron, Bray, και Beauchamp, (2003) έγινε μια προσπάθεια να εξετασθεί η φύση της ασάφειας ρόλων σε αθλητικές ομάδες καθώς και η εγκυρότητα του λειτουργικού ορισμού της ασάφειας ρόλων που αναπτύχθηκε από τους Beauchamp et al.(2002). Και σε αυτή την περίπτωση η ασάφεια ρόλων λειτούργησε σαν μια πολυδιάστατη δομή με τις τέσσερις μορφές εκδήλωσης, (σκοπός των υποχρεώσεων, συμπεριφορά ρόλων, αξιολόγηση ρόλων και συνέπειες ρόλων), σε δύο γενικά πλαίσια την επίθεση και την άμυνα.

Η μεγαλύτερη διαφορά στην ασάφεια ρόλων παρουσιάστηκε σε ατομικό επίπεδο ενώ ο βαθμός της αντίληψης της ασάφειας ρόλων μειώθηκε με το πέρασμα της αγωνιστικής περιόδου. Επίσης υπήρχαν διαφορές ανάμεσα στους βετεράνους και τους αρχάριους παίκτες στην αρχή της περιόδου στην επίθεση, αλλά όχι στο τέλος της περιόδου και στην επίθεση και στην άμυνα. Είναι πιθανό ότι μέχρι το τέλος της περιόδου οι αρχάριοι και νέοι αθλητές θα είχαν χρόνο να λάβουν τις απαραίτητες πληροφορίες για το τι αναμενόταν από αυτούς.

Οι Beauchamp και Bray, (2001) είχαν διαπιστώσει ότι αυτοί που δεν ξεκινούν στο παιχνίδι ανέφεραν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα ασάφειας ρόλων από ότι αυτοί που ξεκινούσαν στο παιχνίδι. Αυτή η άποψη της θέσης δεν εξετάστηκε σε αυτήν την μελέτη εξαιτίας του υπερβολικού αριθμού των συμμετεχόντων οι οποίοι ανέφεραν ότι ξεκινούσαν να παίζουν. Και αυτή η μελέτη απέδειξε την εγκυρότητα της πολυδιάστατης αντιληπτικότητας της ασάφειας ρόλων σε μια αθλητική ομάδα.

Όσον αφορά το ότι ο βαθμός της αντίληψης της ασάφειας ρόλων μειώθηκε με το πέρασμα της αγωνιστικής περιόδου ήλθε σε αντίθεση με τα αποτελέσματα της έρευνας του Bray, (1998) όπου δεν διαπίστωσε καμιά σημαντική αλλαγή σε αυτές τις αντιλήψεις με το πέρασμα του χρόνου αλλά αυτό είχε να κάνει με τις διαφορετικές χρονικές περιόδους που έγιναν οι αντίστοιχες έρευνες.

Σχετικά με τις διαφορές ανάμεσα στους βετεράνους και τους πρωτοετείς αθλητές ήταν λογικό να επιβεβαιωθεί η υπόθεση ότι οι αρχάριοι βιώνουν υψηλότερα επίπεδα ασάφειας ρόλων και αυτό συνέβη και στην επίθεση αλλά και στην άμυνα στην έρευνα των Eys και Carron, (2001). Όπως είχαν σημειώσει η επίθεση συμπεριλαμβάνει «μεγαλύτερο αριθμό και μεγαλύτερη ποικιλία ευθυνών και αποφάσεων».

Το ότι δεν υπήρχαν διαφορές στους βετεράνους και στους αρχάριους στο τέλος της περιόδου στις αντιλήψεις τους για την ασάφεια ρόλων είχε να κάνει με το ότι και οι αρχάριοι μέχρι το τέλος της περιόδου είχαν τον ανάλογο χρόνο να λάβουν περισσότερες πληροφορίες για το τι αναμένεται από αυτούς.

Οι Beauchamp et al., (2005) διερεύνησαν εκ νέου τη σχέση ανάμεσα στην ασάφεια ρόλου και την αποτελεσματικότητα ρόλου σε αθλητικές ομάδες. Η ασάφεια ρόλου εξήγησε το 20 % της συνολικής διακύμανσης της αποτελεσματικότητας ρόλου (επίθεση - άμυνα) και για τις ατομικές διαφορές (π.χ. γένος), αλλά και για τις ομαδικές διαφορές.

Επίσης υπάρχουν έρευνες που προσπάθησαν να συσχετίσουν την ασάφεια ρόλων με διάφορους άλλους παράγοντες και μεταβλητές, όπως το άγχος, η συνοχή και η ικανοποίηση. Οι Beauchamp, Bray, Eys και Carron, (2003) σύμφωνα με τη θεωρία του πολυδιάστατου άγχους (Martens, Vealey, & Burton, 1990) προσπάθησαν να διερευνήσουν τη σχέση της ασάφειας ρόλου και του προαγωνιστικού άγχους για αθλητές ομάδων χόκεϊ, υπέθεσαν ότι η ασάφεια ρόλου θα συσχετιζόταν θετικά με το γνωστικό άγχος αλλά όχι με το σωματικό άγχος. Παρόλα αυτά η ασάφεια ρόλου προέβλεψε και τη γνωστική κατάσταση αλλά και τη σωματική κατάσταση. Αυτό σήμαινε ότι μια παρέμβαση για την κατανόηση και διευκρίνιση των επιθετικών και αμυντικών ρόλων θα είχε θετικά αποτελέσματα στους αθλητές.

Έτσι, αν μια ομάδα αρχάριων αθλητών μιας ομάδας φαινόταν αγχωμένη πριν από τον αγώνα, η συνάντηση όλης της ομάδας με πρωτοβουλία του προπονητή στη μέση της εβδομάδας για να συζητηθούν και διευκρινιστούν οι ευθύνες και οι υποχρεώσεις των επιθετικών ρόλων των μελών της ομάδας θα ήταν ως μια παρέμβαση και προσέγγιση που θα μπορούσε να διασκεδάσει τους φόβους των νέων παικτών, οι οποίοι δεν θα αισθανόταν άνετα να ζητήσουν διευκρινίσεις. Μια τέτοια προσέγγιση θα οδηγούσε σε μια μεγαλύτερη συλλογική κατανόηση των επιθετικών συστημάτων της ομάδας. Στη συγκεκριμένη έρευνα θα πρέπει να αναφερθεί πως η πιο χαρακτηριστική διάσταση ασάφειας ρόλου που είχε σχέση με τις αντιλήψεις γνωστικού άγχους βρέθηκε πως ήταν ο «σκοπός των υποχρεώσεων».

Οι Eys et al., (2003) εξέτασαν τη σχέση ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων στα επιθετικά και στα αμυντικά καθήκοντα. Η σχέση ανάμεσα σε αυτές τις πολυδιάστατες δομές ερευνήθηκε στην αρχή και στο τέλος

της αγωνιστικής περιόδου. Επίσης διαπιστώθηκε μεγαλύτερη ασάφεια ρόλων όσον αφορά τα επιθετικά καθήκοντα σε σχέση με τα αμυντικά καθήκοντα (πιθανόν η επίθεση συνεπάγεται με περισσότερες ευθύνες άρα και βαθμό δυσκολίας – περιπλοκής και έτσι να προκύπτει μεγαλύτερη ασάφεια). Με άλλα λόγια οι προπονητές θεωρούν ότι η επίθεση είναι περισσότερο περίπλοκη και έτσι μπορούν να προκύψουν πιο πολλές ευκαιρίες για ασάφεια στον ρόλο.

Αποκάλυψαν ότι η μικρότερη αντίληψη της ασάφειας ρόλων συσχετιζόταν με τη μεγαλύτερη ικανοποίηση του αθλητή. Ειδικότερα η ασάφεια ρόλων όπως αντιπροσωπεύεται από τη διάσταση «σκοπός των υποχρεώσεων» στην επίθεση είχε σημαντική σχέση με την ικανοποίηση του αθλητή από την ηγεσία και στην αρχή και στο τέλος της περιόδου. Παρόλα αυτά αντίθετα με τις προσδοκίες που σχετιζόταν με τις θεωρίες των Kahn et al., (1964) αλλά και με τα ευρήματα των Jackson και Schuler, (1985) η ασάφεια ρόλου στην αρχή της περιόδου δεν προέβλεπε την ικανοποίηση του αθλητή στο τέλος της περιόδου.

2.3 Ικανοποίηση

Η έννοια της ‘ικανοποίησης’ έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης για ερευνητές πολλών διαφορετικών επιστημών (π.χ. οικονομικές επιστήμες, μάνατζμεντ) με αποτέλεσμα να παρουσιαστούν χιλιάδες ερευνητικές εργασίες στη διεθνή βιβλιογραφία (Granny, Smith & Stone, 1992).

Οι έρευνες που έγιναν στράφηκαν σε δύο κατευθύνσεις, την ικανοποίηση του προσωπικού – εργατικού δυναμικού και την ικανοποίηση των πελατών. Από όλες τις θέσεις που κράτησαν επί μακρόν το ενδιαφέρον των ερευνητών και των επαγγελματιών των κοινωνικών επιστημών, η ικανοποίηση από την εργασία προκάλεσε φαινομενικά το μεγαλύτερο ενθουσιασμό. Αποδείξεις αυτών μπορούμε να δούμε σε μεγάλο όγκο μελετών, οι οποίες κατά κάποιο τρόπο έχουν χρησιμοποιήσει την ικανοποίηση από την εργασία ως μεταβλητή.

Το 1976, ο Locke παρατήρησε ότι είχαν δημοσιευτεί χιλιάδες, κυριολεκτικά, άρθρα που ασχολούνταν με την ικανοποίηση, και αυτός ο

ρυθμός δεν μειώθηκε. Αυτή η έρευνα ίσως έχει τη βάση της στη διαισθητική πίστη που έχουν πολλοί άνθρωποι ότι το επίπεδο ικανοποίησης ενός ατόμου έχει σχέση (α) με το σύνολο των προσπαθειών που θα καταβληθούν για κάποια εργασία, (β) πόσο καιρό θα παραμείνουν σε ένα οργανισμό, (γ) το επίπεδο της συνεργασίας τους με άλλους στο άμεσο περιβάλλον και (δ) τη συνολική τους ευτυχία. Από μια διαφορετική προοπτική, η ικανοποίηση από την εργασία δεν αποτελεί παρά μόνο ένα στοιχείο ικανοποίησης που προκαλεί το ενδιαφέρον των ερευνητών. Άλλες συμπεριλαμβάνουν την ικανοποίηση από τη ζωή, την ικανοποίηση από τον ελεύθερο χρόνο και την ικανοποίηση από τον εθελοντισμό.

Ο Daniel, (1983) ισχυρίστηκε ότι η έρευνα της ικανοποίησης είναι ζωτικής σημασίας επειδή «η συνταύτιση της οργανωτικής επίτευξης των στόχων και η ανάγκη ικανοποίησης των ατόμων μέσα σε ένα οργανισμό αποτελεί ένα ενδεχόμενο και ξεκάθαρο στόχο μιας δημοκρατικής κοινωνίας». Έτσι οι διοικούντες των εταιρειών και των επιχειρήσεων πρέπει να ενδιαφέρονται για να κάνουν τις εμπειρίες των πελατών τους ικανοποιητικές και απολαυστικές. Σαν δεύτερο συμπέρασμα που έβγαλαν ήταν ότι το μέτρο της ικανοποίησης του αθλητή αποτελεί ένα σημαντικό πρόδρομο για την καθιέρωση μιας γενικής θεωρίας που μετά μπορεί να υπηρετήσει ως θεμέλιο για πρακτική δράση και μελλοντική έρευνα και τέλος ενώ η ικανοποίηση του αθλητή είναι μια συχνά χρησιμοποιούμενη μεταβλητή στην έρευνα, οι μέθοδοι λειτουργικότητας, ιστορικά, ήταν ανεπαρκείς.

Η ικανοποίηση συνδέθηκε με πολλές πτυχές της απασχόλησης, όπως η παραγωγικότητα, οι απουσίες από το χώρο της εργασίας και η πρόωγη εγκατάλειψη του επαγγέλματος (Koustelios & Kousteliou, 1998).

Η έννοια της ικανοποίησης των πελατών αποδείχτηκε επίσης σημαντική όταν διαπιστώθηκε ότι επηρεάζει την αγοραστική συμπεριφορά των πελατών και αποτελεί το πιο σημαντικό δείκτη για την κερδοφορία των επιχειρήσεων (Kotler, 1991). Όσο μεγαλύτερη ικανοποίηση υπάρχει στους πελάτες άλλο τόσο οι οργανισμοί, εταιρείες επεκτείνουν την κερδοφορία τους με συνεχώς αυξανόμενες πωλήσεις.

Εάν ένα άτομο μείνει ικανοποιημένο από τη συμμετοχή και τις υπηρεσίες π.χ. από το πρόγραμμα εξάσκησης σε ένα αθλητικό οργανισμό θα συνεχίσει να συμμετέχει σε αυτό (Chang, 1998).

Στην προσπάθεια εξέτασης των μορφών της ικανοποίησης προτάθηκαν διάφορα μοντέλα α) το πλαίσιο διοίκησης των οργανισμών β) ικανοποίηση των πελατών από τις υπηρεσίες και γ) εθελοντές. Ενώ κάποιες από τις πλευρές ικανοποίησης που βρέθηκαν σ' αυτά τα μοντέλα είναι σχετικές με τον αθλητισμό δεν συμπεριλαμβάνουν όλες τις μορφές – πλευρές ικανοποίησης που είναι μοναδικές και ξεχωριστές στον αθλητισμό (Balzer et al., 1990; Bery & Parasuraman, 1991; Gidron, 1983).

Πρώτον, αυτά τα μοντέλα που έχουν σχέση με τους οργανισμούς γενικά έχουν σχέση με την ικανοποίηση των εργαζομένων. Είναι υποθετικά, αν θεωρήσουμε τους αθλητές ως πελάτες μας, ειδικότερα ως τους κύριους δικαιούχους.

Δεύτερον, η κρίσιμη διάκριση ανάμεσα στον αθλητισμό (ή επιδίωξη υπεροχής) και άλλες μορφές υπηρεσιών είναι η αγωνιστική συμμετοχή των αθλητών μας στην παραγωγή υπεροχής. Η μεγιστοποίηση μιας τέτοιας συμμετοχής είναι πιθανή μέχρι του σημείου που οι αθλητές είναι ικανοποιημένοι με τις διαδικασίες που έχουν σχέση με την εμπλοκή τους στη δραστηριότητα. Έτσι, η βιβλιογραφία για την ικανοποίηση από υπηρεσίες δεν περιλαμβάνει όλες τις σχετικές πλευρές της ικανοποίησης των αθλητών.

Τρίτον, καθώς τα μοντέλα που έχουν σχέση με τους εθελοντές τους θεωρούν μόνο ως υπαλλήλους, δεν θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν πλήρως την ικανοποίηση των αθλητών, οι οποίοι θεωρούνται ότι είναι πελάτες.

Η δομή της ικανοποίησης έχει επίσης προκαλέσει το ενδιαφέρον των ερευνητών και των επαγγελματιών στον τομέα του αθλητισμού

(δηλαδή, οργανωμένα, ανταγωνιστικά αθλήματα όπου ένας από τους πρωταρχικούς στόχους ήταν και παραμένει η νίκη). Αφού η συμμετοχή στα αθλήματα είναι απολύτως εθελοντική, ένας ικανοποιημένος αθλητής θεωρείται ως προϋπόθεση για αθλητές που αποδίδουν στο μέγιστο βαθμό.

Οι αθλητές μπορούν να θεωρηθούν ως οι κύρια ευεργετούμενοι των αθλητικών προγραμμάτων, ιδιαίτερα οι ερασιτέχνες αθλητές και ειδικότερα οι αθλητές –τριες που έχουν τον αθλητισμό ως χόμπι. Για παράδειγμα, πολλοί έχουν ισχυριστεί ότι ο κύριος στόχος των διακολλεγιακών αθλητών-τριών στη Βόρεια Αμερική είναι η πρόβλεψη των ευκαιριών για σπουδαστές – αθλητές για να επιδιώξουν την υπεροχή στον αθλητισμό. Από την προοπτική του πρωταρχικά ευεργετούμενου από την οργανωτική αποτελεσματικότητα, ο αποτελεσματικός αθλητικός οργανισμός είναι εκείνος της ικανοποίησης των αναγκών των αθλητών-τριών. Σε αυτό το σημείο, η κατανόηση του επιπέδου ικανοποίησης των αθλητών-τριών θα ήταν κρίσιμη.

Οι Riemer και Chelladurai, (1998) έχουν προτείνει ότι ο σκοπός του διακολλεγιακού αθλητισμού είναι η πρόβλεψη της διασκέδασης. Από αυτήν την προοπτική, οι αθλητές αποτελούν τους κύριους παραγωγούς αυτής της διασκέδασης. Αυτή η τελευταία άποψη έχει υποβάλει την υπόδειξη ότι οι κολεγιακοί αθλητές είναι ουσιαστικά εργαζόμενοι, όπως ακριβώς οι επαγγελματίες αθλητές, και, επομένως, πρέπει να πληρώνονται με τακτικές αποδοχές. Έτσι, η ικανοποίηση πρέπει να προσδιοριστεί στο ίδιο επίπεδο σπουδαιότητας, όπως η ικανοποίηση από την εργασία στην οργανωτική βιβλιογραφία. Ανεξάρτητα από το αν οι αθλητές θεωρούνται ως οι πρωταρχικοί ευεργετούμενοι ή οι πρωταρχικοί παραγωγοί, ολόκληρη η επιχείρηση οικοδομείται γύρω από τη συμμετοχή του αθλητή. Ειδικότερα θα

μπορούσαμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση του αθλητή κατέχει μια εξέχουσα θέση και από θεωρητική και από πρακτική άποψη.

Στο χώρο του αθλητισμού η ικανοποίηση λοιπόν κατέχει εξέχουσα θέση γι' αυτό και οι ερευνητές επικέντρωσαν το ενδιαφέρον τους είτε στην ικανοποίηση του προσωπικού των αθλητικών οργανισμών είτε στην ικανοποίηση των πελατών αθλητικών δραστηριοτήτων είτε στην ικανοποίηση των εθελοντών. Ερευνητές επικεντρώθηκαν στους προπονητές (Li, 1993), καθηγητές φυσικής αγωγής (Koustelios & Kousteliou, 1998) και τα διοικητικά στελέχη αθλητικών οργανισμών (Koehler, 1988; Koustelios, Kelis & Bagiatis, 1999). Έρευνες στο χώρο της ικανοποίησης πελατών μελέτησαν τον αθλητικό καταναλωτή ως συμμετέχοντα σε αθλητικές δραστηριότητες (Alexandris, Papadopoulos, Palialia, & Vasiliadis, 1999) αλλά και ως θεατή (Madrigal, 1995; Theodorakis, Kampiitsis, Laios & Koustelios, 2001).

Οι Chelladurai και Riemer, (1997) δίνοντας βαρύτητα στη μοναδικότητα των αθλητικών ομάδων ανέπτυξαν μια ορθολογική βάση για την αξιολόγηση της ικανοποίησης του αθλητή και έδωσαν έμφαση στο ότι η ικανοποίηση του αθλητή μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μέτρο οργανωτικής αποτελεσματικότητας. Παρουσίασαν μια κατάταξη των διαφόρων πλευρών της ικανοποίησης στον αθλητισμό. Μια πλευρά λοιπόν ταξινομείται από τα ακόλουθα κριτήρια : είτε α) έχει σχέση με μια αποστολή ή κοινωνικούς παράγοντες β) είναι αποτέλεσμα ή διαδικασία και γ) επηρεάζει ένα άτομο ή και την ίδια την ομάδα.

Οι θεωρίες για την ικανοποίηση από την εργασία υποδηλώνουν ότι αν αυτό που λήφθηκε ή βιώθηκε ανταποκρίνεται σε ένα στάνταρ, θα οδηγούσε στην ικανοποίηση και αν το στάνταρ δεν ικανοποιούνταν θα οδηγούσε στην απογοήτευση. Ενώ υπάρχει μια ομοφωνία για τις διαδικασίες σύγκρισης που αποτελούν τη βάση για την ικανοποίηση από την εργασία, οι θεωρίες διαφέρουν από τα στάνταρ που χρησιμοποιούνται από τα άτομα κατά τη σύγκριση. Για παράδειγμα, τα στάνταρ μπορούν να αποτελούν τις φυσιολογικές και ψυχολογικές

ανάγκες κάποιου. Δηλαδή, όταν η εργασία (ή η εμπειρία ενός αθλητή) ικανοποιεί τις ανάγκες, θα ακολουθήσει ικανοποίηση. Και αν οι ανάγκες δεν ικανοποιηθούν, θα επέλθει απογοήτευση. Ένα άλλο στάνταρ ίσως είναι τι εκτιμά κάποιος σε μια εργασία ή ένα αθλητικό πλαίσιο.

Κατά την άποψη του Locke, οι παράγοντες που κάποιος εκτιμά ή επιθυμεί είναι τα στάνταρ που ένα άτομο θα χρησιμοποιούσε σε σύγκριση με τα προσωπικά αποτελέσματα. Με άλλα λόγια, είναι η σχετική σημασία που συνδέεται με τα διάφορα αποτελέσματα που θα αποτελούσαν τη βάση της σύγκρισης. Ο Lawler, (1973) στο δικό του μοντέλο ικανοποίησης χρησιμοποιεί τη σύγκριση μιας αναλογίας εισαγωγής δεδομένων – αποτελεσμάτων άλλων, ως το κριτήριο σύγκρισης για ένα άτομο.

Στο πολυδιάστατο μοντέλο ηγεσίας καθορίζεται ότι ο βαθμός στον οποίο η πραγματική συμπεριφορά ενός αρχηγού είναι σύμφωνη με τις προτιμώμενες και απαιτούμενες συμπεριφορές (δηλαδή τα κριτήρια σύγκρισης) θα οδηγούσαν στην ικανοποίηση. Είναι επίσης πιθανόν ότι οι αθλητές ίσως συγκρίνουν τα αποτελέσματά τους με εκείνα των συμπαικτών τους και έτσι να είναι περισσότερο ή λιγότερο ικανοποιημένοι. Οι διαδικασίες και τα κριτήρια που αποτελούν τη βάση της ικανοποίησης των αθλητών δεν έχουν ακόμα διερευνηθεί. Ενώ η έρευνα σε αυτό το θέμα είναι απαραίτητη, οι αρχικές προσπάθειες πρέπει να κατευθυνθούν στον προσδιορισμό της δομής και της απεικόνισης των διαφόρων πλευρών (π.χ. διαστάσεις - πλευρές) της ικανοποίησης των αθλητών.

Οι Chelladurai και Riemer, (1997) έχουν ορίσει την ικανοποίηση των αθλητών ως «μια θετική συναισθηματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται ο αθλητής και προέρχεται από τη σύνθετη αξιολόγηση των δομών, διαδικασιών και αποτελεσμάτων αθλητικής εμπειρίας». Παρατήρησαν ότι αυτές οι εκτιμήσεις θα μπορούσαν να αποτελέσουν μια λειτουργία της ικανοποίησης των αναγκών ή των διαφορών ανάμεσα στις επιθυμίες ενός ατόμου ή τις προσδοκίες και αντιλήψεις για το τι έχει εισπραχθεί. Ουσιαστικά, η ικανοποίηση των αθλητών

αποτελεί το σημείο μέχρι του οποίου οι εμπειρίες ικανοποιούν τα προσωπικά κριτήρια κάποιου ατόμου.

Η εστίαση στην ικανοποίηση του αθλητή είναι συνεπής με τις πρόσφατα προχωρημένες γενικά παραδεκτές αρχές της Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας. Η ποιότητα ορίζεται ως το σύνολο των χαρακτηριστικών ενός προϊόντος / υπηρεσίας και των χαρακτηριστικών που επηρεάζουν την ικανότητά του να ανταποκρίνεται στις ανάγκες και ως «μια δυναμική κατάσταση που έχει σχέση με τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, τους ανθρώπους, τις διαδικασίες και τα περιβάλλοντα που συναντά ή ξεπερνά τις προσδοκίες (του πελάτη)». Είναι προφανές ότι αυτοί οι ορισμοί εστιάζουν στις ανάγκες του πελάτη και τις προσδοκίες του πελάτη.

Οι Riemer και Chelladurai, (1998) έδωσαν μεγαλύτερη έμφαση όταν δήλωσαν ότι «τα μόνα κριτήρια που υπολογίζονται στην αξιολόγηση της ποιότητας των υπηρεσιών ορίζονται από τους πελάτες. Μόνο οι πελάτες κρίνουν την ποιότητα. Όλες οι άλλες κρίσεις είναι άσχετες». Επίσης παρατήρησαν ότι δυο σημαντικές αρχές είναι: (α) η εστίαση των πελατών και (β) η εστίαση στις διαδικασίες και τα αποτελέσματα. Στο πλαίσιο των διακολλεγειακών αθλημάτων, ο σπουδαστής – αθλητής δεν είναι μόνο ανάλογος προς τον πελάτη, αλλά εμπλέκεται επίσης και στη διαδικασία. Επομένως, από την προοπτική της Διαχείρισης Ολικής Ποιότητας, οι θέσεις ενός σπουδαστή - αθλητή έχουν κυρίαρχη σημασία.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η ικανοποίηση θα πρέπει να θεωρείται πολυδιάστατη έννοια και για τη διερεύνηση της οι ερευνητές θα πρέπει να χρησιμοποιούν ανάλογες κλίμακες (Alexandris, Papadopoulos, Palialia, & Vasiliadis, 1999).

Η ικανοποίηση των αθλητών επίσης έχει τονιστεί από διάφορους επιστήμονες της αθλητικής ψυχολογίας, οι οποίοι έχουν συμπεριλάβει

την ικανοποίηση ως μια προηγηθείσα μεταβλητή ή μεταβλητή αποτελέσματος στην εργασία τους. Για παράδειγμα, το πολυδιάστατο μοντέλο της ηγεσίας συμπεριλαμβάνει την ικανοποίηση ως μια μεταβλητή του αποτελέσματος μαζί με την απόδοση. Η έρευνα που βασίζεται σε αυτό το μοντέλο ηγεσίας έχει ασχοληθεί, κατά μεγάλο μέρος, με τη συνδεδεμένη δυναμική της ηγεσίας και με την ικανοποίηση των αθλητών. Η ικανοποίηση ως αποτέλεσμα έχει εφαρμοστεί σε διαφορετικές μελέτες ηγεσίας που βασίζονται στο πολυδιάστατο μοντέλο. Τα μέτρα ικανοποίησης, ωστόσο, διέφεραν από τη γενική μορφή της ικανοποίησης των αθλητών, την ικανοποίηση από τον προπονητή / αρχηγό, την ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση, την ικανοποίηση από την ομαδική απόδοση, την ικανοποίηση από την ομάδα, την ικανοποίηση από την προσωπική επίδοση και την ικανοποίηση από τη γενική συμμετοχή.

Η ικανοποίηση των αθλητών έχει επίσης συμπεριληφθεί σε άλλα θεωρητικά πλαίσια. Για παράδειγμα, ο Carron, (1982) συμπεριέλαβε την ικανοποίηση και ως προηγηθείσα (δηλαδή, ο προσωπικός παράγοντας) και ως αποτέλεσμα (δηλαδή, ατομική απόδοση) σε αυτό το μοντέλο συνάφειας. Η ικανοποίηση των αθλητών έχει επίσης σχέση με το κίνητρο για συμμετοχή. Έχει επίσης θεωρηθεί ως ένα προβλέψιμο αποτέλεσμα της δύναμης του προπονητή, ή άλλοτε έχει χρησιμοποιηθεί ως μια εξαρτώμενη μεταβλητή στην έρευνα του προσανατολισμού των στόχων, της κοινωνικής επιβεβαίωσης, του προσανατολισμού των στόχων του προπονητή και των παικτών και του κλίματος υποκίνησης και της συμβατότητας προπονητή – παίκτη.

Πρέπει να σημειωθεί ότι άλλες θεμελιώδεις συναφείς δομές, όπως η δέσμευση, η διασκέδαση και οι εκτιμήσεις των παικτών έχουν συμπεριληφθεί σε διάφορα θεωρητικά μοντέλα στη ψυχολογία του αθλητισμού.

Για παράδειγμα, οι Schmidt και Stein, (1991) στο μοντέλο τους για τη δέσμευση στον αθλητισμό έχουν συμπεριλάβει την ικανοποίηση

ως ένα προηγθέντα παράγοντα που μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην πρόβλεψη του επιπέδου δέσμευσης και επακόλουθη παραίτηση. Άλλοι έχουν συμπεριλάβει τη διασκέδαση του αθλητισμού, μια δομή κάπως παρόμοια και μερικές φορές χρησιμοποιείται εναλλακτικά με την ικανοποίηση, ως παράγοντας που προηγείται της δέσμευσης.

Παρόμοια, οι εκτιμήσεις των παικτών στο Μεσολαβητικό Μοντέλο Ηγεσίας εστιάζουν στις απόψεις τους για τον προπονητή, τους συμπαίκτες, τους ίδιους τους εαυτούς τους και την εμπειρία τους. Οι περισσότερες ερωτήσεις στην κλίμακα που αποσπούσαν αυτές τις αντιδράσεις αφορούν στο να «αρέσουν» τα παραπάνω στοιχεία. Ότι αυτά τα προϊόντα – ικανοποίηση, διασκέδαση, δέσμευση, εκτιμήσεις – έχουν όλα οριστεί ως θετικές συναισθηματικές αντιδράσεις, οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η ικανοποίηση των αθλητών αποτελεί από μόνη της μια μεταβλητή για το αποτέλεσμα.

Οι αξιοσημείωτες εξαιρέσεις αυτής της πρακτικής χρησιμοποίησης ανεξάρτητα ενοτήτων ήταν το Sport Satisfaction Inventory των Whittal και Orlick, (1978) η Κλίμακα Ικανοποίησης των Weiss και Friedrichs, (1986) και η Κλίμακα Αθλητικής Ικανοποίησης του Chelladurai, (1993).

Οι Whittal και Orlick, (1978) ανέφεραν την ανάπτυξη μιας κλίμακας 84 ερωτήσεων για να μετρήσουν τις έξι πλευρές ικανοποίησης στον αθλητισμό: αθλητισμός / παιχνίδι, προπόνηση, προπονητής, συμπαίκτες, αντίπαλοι και απόδοση. Ωστόσο, οι συγγραφείς παραδέχθηκαν ότι ήταν μόνο στα προκαταρκτικά στάδια ανάπτυξης ότι δεν είχαν βρεθεί περαιτέρω αποδείξεις επιβεβαίωσης.

Οι Weiss και Friedrichs, (1986) τροποποίησαν τα θέματα στον Κατάλογο Οργανωτικών Αντιδράσεων (Industrial Organization Reactions Scale) του Smith, (1976) και κατέληξαν σε έξι πλευρές ικανοποίησης (Athlete Satisfaction Scale), μέσω της ανάλυσης των παραγόντων: επίβλεψη, αγωνιστικές συνθήκες, συμπαίκτες, ποσότητα εργασίας, είδος εργασίας και αναγνώριση σχολείου.

Οι κλίμακες ικανοποίησης των Weiss και Friedrichs, (1986) και των Chelladurai et al., (1988) προήλθαν από διάφορες αναλυτικές τεχνικές παραγόντων. Δηλαδή, πολλές ενότητες από άλλες κλίμακες ή που δημιουργήθηκαν από τους ερευνητές αποτέλεσαν την αρχική κλίμακα. Τα σκορ σε αυτές τις ενότητες υποβλήθηκαν σε διερευνητικές αναλύσεις των παραγόντων, ιδιαίτερη λύση παραγόντων έγινε αποδεκτή ως σημαντική, και οι παράγοντες που προέκυψαν ορίστηκαν ως υποκλίμακες.

Οι Smith, Kendall και Hulin, (1969) προειδοποιούν ότι μια τέτοια στήριξη σε διερευνητικές αναλυτικές τεχνικές παραγόντων ενέχουν τον κίνδυνο να αποκαλύψουν μόνο τις διαστάσεις των μέτρων της ικανοποίησης της εργασίας που εφαρμόζονται στη μελέτη και όχι τις διαστάσεις της ικανοποίησης από την ίδια την εργασία». Για παράδειγμα, η τροποποίηση όλων των ενοτήτων από προηγουμένως αναπτυγμένες κλίμακες ικανοποίησης (π.χ. εργασία, διασκέδαση, αθλητής, κλπ) και η ανάλυση των παραγόντων των ενοτήτων θα παραλείψει ακόμα σημαντικές πλευρές της ικανοποίησης. Έτσι, υπάρχει ανάγκη να εξαχθεί ένα σχετικά πιο εξαντλητικό σετ πλευρών ικανοποίησης που αντανakλούν τις διάφορες πλευρές της αθλητικής ικανοποίησης.

Οι Chelladurai et al., (1988) προσπάθησαν να μετρήσουν την ικανοποίηση των Καναδών και Ιαπώνων αθλητών με πολυάριθμες ενότητες. Η ανάλυση των παραγόντων των στοιχείων τους έδωσε δυο διαστάσεις ικανοποίησης των αθλητών: ικανοποίηση από τα προσωπικά αποτελέσματα (3 ενότητες) και ικανοποίηση από την αρχηγία ηγεσία (7 ενότητες). Παρόλο που αυτό αποτελεί μια καλή αρχική προσπάθεια, υπολείπεται αντιληπτικότητας, γιατί εστιάστηκε μόνο στην ικανοποίηση από την ηγεσία και τα προσωπικά αποτελέσματα. Επιπλέον, αυτά τα μοντέλα δεν βασίστηκαν σε μια εκ των προτέρων αναγνώριση και κατάταξη των πλευρών της ικανοποίησης των αθλητών

και δεν απευθύνονται σε όλες τις πλευρές του αθλητισμού. Επίσης, καμία από αυτές τις κλίμακες δεν υπόκειται σε οποιαδήποτε ψυχομετρική αξιολόγηση σε επακόλουθη έρευνα.

Οι πλευρές της ικανοποίησης ενός αθλητή μπορούν να είναι αρκετά ευδιάκριτες από εκείνες που συμπεριλαμβάνονται σε άλλα μοντέλα για ένα σημαντικό λόγο. Ο αθλητισμός είναι επιδίωξη υπεροχής που έχει τα δικά του κριτήρια, ιδιαίτερα την αποκλειστική εστίαση στην αποστολή. Σε άλλα οργανωτικά πλαίσια, μια τέτοια αποκλειστικότητα ίσως δεν επιβληθεί στα μέλη. Εξαιτίας της συνολικής συμμετοχής του αθλητή, και σωματικά και ψυχολογικά, είναι απαραίτητο να μετρήσουμε την ικανοποίηση του αθλητή από προοπτικές διαφορετικές από εκείνες σε άλλα πλαίσια.

Οι Granito και Carlton, (1993) ανέπτυξαν επίσης ένα ερωτηματολόγιο ικανοποίησης που αντανακλά επακριβώς όλες τις πλευρές της ικανοποίησης του αθλητή. Μια τέτοια κλίμακα πρέπει απαραίτητα να έχει ένα επαρκές θεμελιώδες μοντέλο πάνω στο οποίο θα στηριχθεί. Δυστυχώς μέχρι πριν από λίγα χρόνια δεν υπήρχε κάποια συστηματική προσπάθεια (α) να οριστεί η ικανοποίηση του αθλητή, (β) να ερευνηθούν όλες οι σχετικές πλευρές μιας τέτοιας ικανοποίησης και (γ) να αναπτυχθεί μια κλίμακα ικανοποίησης του αθλητή. Γενικά, ξεχωριστά μέσα έχουν χρησιμοποιηθεί για να μετρηθούν οι επιλεγμένες πλευρές της αθλητικής ικανοποίησης (π.χ. ικανοποίηση από την προσωπική ικανοποίηση, απόδοση της ομάδας, αρχηγίας, μέλους μιας ομάδας). Υπήρξαν, ωστόσο, πολυάριθμες προσπάθειες να αναπτυχθούν κλίμακες ικανοποίησης.

Η άποψη που επικρατεί ότι υπάρχει μια ισχυρή σχέση μεταξύ της ικανοποίησης των αθλητών και της απόδοσής τους δείχνει ακόμη περισσότερο τη σημασία της διερεύνησης της ικανοποίησης των αθλητών (Riemer & Chelladurai, 1998). Ένα διακριτό χαρακτηριστικό του αθλητισμού είναι ότι μια πρωταρχική οργανωτική ανταμοιβή, η νίκη, δεν αναγνωρίζεται από μία από τις δυο αρχές. Οι αθλητικοί αγώνες, γενικά είναι καταστάσεις με μηδενικό αποτέλεσμα – υπάρχει μόνο ένας νικητής σε οποιονδήποτε αγώνα. Έτσι, μια ομάδα ή ένας αθλητής μπορεί να αποστερηθεί από μια βασική ανταμοιβή, παρά τις

σχετικά μεγάλες προσπάθειες και ικανότητες. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε ανώτερη απόδοση του αντιπάλου, τύχη, λανθασμένες υποδείξεις διαιτητών κ.λ.π..

Το γεγονός ότι σε οποιοδήποτε άθλημα, ένας αριθμός ομάδων (ή αθλητές) καταναλώνουν μια σημαντική ποσότητα του χρόνου τους και προσπάθειες για να συμμετάσχουν στους αγώνες με την πλήρη επίγνωση ότι ίσως στερηθούν μια πρωταρχική οργανωτική ανταμοιβή, οδηγεί στην ένδειξη ότι, εν μέρει, αγωνίζονται για να επιτύχουν συγκεκριμένα εσωτερικά στάνταρ απόδοσης.

Συνεπώς, πολλοί συγγραφείς έχουν προτείνει ότι η αντίληψη ενός ατόμου για τη σχετική απόδοση (π.χ. αντίληψη απόδοσης σε σχέση με το τι αναμένονταν) ίσως αποτελεί ένα πιο σημαντικό μέτρο για την αποτελεσματικότητα της απόδοσης. Δηλαδή, η επιτυχία και η αποτυχία δεν υπάρχουν ως απόλυτα γεγονότα. Είναι τυχαίες σε σχέση με την αντίληψη της επίτευξης των στόχων και επομένως, πρέπει να θεωρηθούν ως ψυχολογική κατάσταση. Ενώ η απόλυτη επιτυχία είναι ένα μέτρο της αποτελεσματικότητας της απόδοσης, δεν είναι με κανένα τρόπο το μόνο – ή ακόμα το καλύτερο αν υπάρχει ενδιαφέρον για τον καθορισμό της σχέσης των κοινωνικών ψυχολογικών παραμέτρων με την απόδοση. Έτσι, ο βαθμός ικανοποίησης που εκφράζεται από τους αθλητές σε σχέση με την απόδοσή τους και εκείνη της ομάδας επιδρά στο βαθμό στον οποίο η απόδοση επιτεύχθηκε ή όχι ώστε να φτάσουν στα αναμενόμενα επίπεδα (Chelladurai, 1984).

2.4 Ερευνητικές μελέτες

Η έννοια της ικανοποίησης αθλητών αναφέρθηκε επίσης ως μεταβλητή σε θεωρητικά μοντέλα στο χώρο του αθλητισμού και ιδιαίτερα σε αυτά που αφορούν την ηγετική συμπεριφορά (Chelladurai et al., 1988; Riemer & Chelladurai, 1998). Οι έρευνες αφορούσαν Καναδούς και Ιάπωνες αθλητές σχετικά με τις προτιμήσεις ηγετικής συμπεριφοράς, τις αντιλήψεις για τις συμπεριφορές των ηγετών τους,

την προσωπική τους απόδοση και τις σχέσεις ανάμεσα στις ηγετικές συμπεριφορές και την ικανοποίηση.

Τα αποτελέσματα της MANOVA ανάλυσης έδειξαν ότι (α) οι Ιάπωνες αθλητές προτιμούσαν πιο δεσποτική συμπεριφορά και κοινωνική υποστήριξη, ενώ οι Καναδοί αθλητές προτιμούσαν σημαντικά περισσότερη προπόνηση και εκπαίδευση, (β) οι Ιάπωνες αθλητές λάμβαναν υψηλότερα επίπεδα δεσποτικής συμπεριφοράς ενώ οι Καναδοί αθλητές λάμβαναν υψηλότερα επίπεδα προπόνησης και εκπαίδευσης, δημοκρατική συμπεριφορά και θετική ανατροφοδότησης και (γ) οι Καναδοί αθλητές εξέφρασαν σημαντικά μεγαλύτερη ικανοποίηση και με την αρχηγία και τις προσωπικές αποδόσεις από ότι οι Ιάπωνες αθλητές. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης της σχετικής και πολλαπλής εμπειρικής σχέσης των μεταβλητών έδειξαν ομοιότητες, καθώς και διαφορές με τον τρόπο κατά τον οποίο οι αντιλαμβανόμενες συμπεριφορές του αρχηγού είχαν σχέση με τα μέτρα ικανοποίησης στις δυο ομάδες.

Γενικά, τα αποτελέσματα της μελέτης υποστηρίζονταν περισσότερο από την πολιτιστική επίδραση. Με λίγα λόγια οι πολιτιστικές επιδράσεις όμως έπαιξαν ρόλο στα στις ομοιότητες και στις διαφορές που παρατηρήθηκαν ανάμεσα στις αντιλαμβανόμενες ηγετικές συμπεριφορές και στα μέτρα ικανοποίησης των ομάδων.

Ο Schliesman, (1987) προχώρησε εξετάζοντας τη θεωρία αν η ικανοποίηση των αθλητών έχει σχέση με την ασυμφωνία ανάμεσα στην προτιμώμενη ηγετική συμπεριφορά και την αντιλαμβανόμενη ηγετική συμπεριφορά καταδεικνύοντας ότι υπήρχαν σημαντικές γραμμικές σχέσεις μεταξύ αυτών.

Η ανασκόπηση ερευνών που έγινε από το Chelladurai, (1993) αλλά και μεταγενέστερα (Riemer & Chelladurai, 1995) στις οποίες χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Ηγεσίας στον Αθλητισμό έδειξε ότι οι

αθλητές ήταν ικανοποιημένοι από τους προπονητές τους όταν αυτοί έδιναν έμφαση στη τεχνική καθοδήγηση, στη θετική ανατροφοδότηση, στη συντονισμένη προσπάθεια των μελών και στην επιβράβευση ή έπαινο.

Επίσης αποτελέσματα ερευνών έδειξαν ότι η συνοχή της ομάδας είχε θετική σχέση με την ικανοποίηση που νιώθουν οι αθλητές ως μέλη της ομάδας (Windmeyer, Carron & Brawley, 1993). Μια έρευνα των Windmeyer και Williams, (1991) για το άθλημα του γκολφ απέδειξε ότι τόσο η αντίληψη συνοχής της ομάδας όσο και η ελκυστικότητα του ατόμου στην ομάδα επηρεάζουν την ικανοποίησή τους. Μια άλλη έρευνα των Williams και Hacker, (1982) έδειξε ότι η θετική αντίληψη των αθλητών για τη συνοχή της ομάδας τους επηρεάζει θετικά τόσο την ικανοποίηση των αθλητών όσο και την απόδοσή τους. Ακόμη πιο πρόσφατα διαπιστώθηκε πως η συνοχή είναι ένας μεσολαβητής στην ηγεσία – άσκηση και κατά επέκταση στην ικανοποίηση (Loughead, Colman & Carron, 2001; Carron & Spink, 2003)

Η καλή σχέση μεταξύ των προπονητών και των αθλητών σε μεταγενέστερες έρευνες διαπιστώθηκε πως αντανακλούσε σε συναισθήματα των αθλητών όπως η ικανοποίηση. Παρόμοια και όταν υπάρχει συμβατότητα μεταξύ των προπονητών και αθλητών οδηγούσαν σε μεγαλύτερη ικανοποίηση (Horne & Carron, 1985).

Παρόλο που υπάρχουν σχετικές έρευνες που αφορούν ξεχωριστά είτε την προπονητική συμπεριφορά είτε την ασάφεια ρόλου είτε την ικανοποίηση των αθλητών είναι σχετικά πολύ λίγες οι έρευνες που να συνδυάζουν μεταξύ τους αυτούς τους παράγοντες και χρησιμοποιούν άλλοτε ως ανεξάρτητη και άλλοτε ως εξαρτημένη μεταβλητή την αθλητική ικανοποίηση (Chelladurai et al., 1988; Riemer & Chelladurai, 2001; Bebetos & Theodorakis, 2003).

Στην έρευνα του Chelladurai, (1984) έγινε μια προσπάθεια μελέτης στην ασυμφωνία ανάμεσα στην προτιμώμενη και αντιλαμβανόμενη ηγεσία και την ικανοποίηση των αθλητών. Οι πέντε προτιμώμενες και αντιλαμβανόμενες συμπεριφορές ηγεσίας που αξιολογήθηκαν ήταν η Προπόνηση και η Εκπαίδευση, η Θετική Ανατροφοδότηση, η Δημοκρατική Συμπεριφορά, η Δεσποτική

Συμπεριφορά, και η Κοινωνική Υποστήριξη και από αυτές οι δύο πρώτες (Προπόνηση και η Εκπαίδευση, η Θετική Ανατροφοδότηση), ήταν αυτές που αποτελούσαν τις πιο κοινές διαστάσεις της συμπεριφοράς της ηγεσίας και ήταν αυτές που επηρέαζαν περισσότερο και την ικανοποίηση των αθλητών, στις τέσσερις διαστάσεις που μετρήθηκαν (η Ικανοποίηση από την Ατομική Απόδοση, η Ικανοποίηση από την Ομαδική Απόδοση, η Ικανοποίηση από την Ηγεσία και η Ικανοποίηση από τη Συνολική Συμμετοχή).

Παρόμοια αποτελέσματα διαπιστώθηκαν και στην έρευνα του Schliesman, (1987) καθώς η ασυμφωνία ανάμεσα στις προτιμώμενες και αντιλαμβανόμενες ηγετικές συμπεριφορές, (α) προπόνηση και εκπαίδευση, (β) κοινωνική υποστήριξη, (γ) θετική ανατροφοδότηση, (δ) δημοκρατική συμπεριφορά και (ε) δεσποτική συμπεριφορά, μετρήθηκαν σε σχέση με τις δύο διαστάσεις της ικανοποίησης α) ικανοποίηση από τη γενική ηγεσία και β) ικανοποίηση από συγκεκριμένες συμπεριφορές της ηγεσίας. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπήρχαν σημαντικές γραμμικές σχέσεις ανάμεσα στα σκορ ικανοποίησης και ασυμφωνίας σε συνολικά πέντε περιπτώσεις, Σύμφωνα όμως με το πολυδιάστατο μοντέλο ηγεσίας (Chelladurai, 1978) όταν η πραγματική συμπεριφορά των ηγετών είναι σύμφωνη με τις προτιμώμενες και απαιτούμενες συμπεριφορές αυτή η κατάσταση θα οδηγεί στην ικανοποίηση των αθλητών.

Υψηλή θετική συσχέτιση ανάμεσα στην ικανοποίηση των αθλητών και κάποιες συμπεριφορές ηγεσίας όπως η κοινωνική υποστήριξη, οι συμπεριφορές με ανταμοιβές και ο δημοκρατικός τρόπος λήψης αποφάσεων, παρουσιάστηκαν στην έρευνα των Weiss και Friedrichs, (1986). Οι αθλητές και οι αθλήτριες ένιωθαν περισσότερο ικανοποιημένοι όταν είχαν πέρα από την υποστήριξη των προπονητών τους και συμμετοχή στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων. Επιπλέον, οι νεότεροι προπονητές και εκείνοι με καλύτερες επιδόσεις νίκης / ήττας είχαν σχέση με υψηλότερα επίπεδα αθλητικής ικανοποίησης. Παρ' όλα αυτά οι διαδικασίες και τα ειδικότερα κριτήρια που αποτελούν τη βάση για την ικανοποίηση των αθλητών δεν έχουν επαρκώς διερευνηθεί.

Έρευνες έδειξαν ότι η ασάφεια ρόλων στην εργασία (σε βιομηχανικά και οργανωτικά πλαίσια) κατ' αρχήν οδηγεί στην μείωση της ικανοποίησης των εργαζομένων (Behrman & Perreault, 1984; Beehr, Walsh & Taber, 1996; Jackson & Schuler, 1985; Beard, 1999) παρόμοια και στο πεδίο του αθλητισμού η μεγάλη ασάφεια ρόλου συνδέθηκε με αρνητική συσχέτιση με την αθλητική ικανοποίηση (Abramis, 1994; Fisher & Gitelson, 1983; Horne & Carron, 1985; Eys et al. 2003).

Όπως σημείωσαν οι Riemer και Chelladurai, (1998) η ασάφεια ρόλων είναι μόνο ένας από τους πολλούς παράγοντες που συμβάλλουν στην ικανοποίηση των αθλητών και αθλητριών, καθώς η ικανοποίηση αποδείχτηκε ότι είναι επακόλουθο πολλών δυναμικών ομάδων συμπεριλαμβανομένης και της ηγετικής συμπεριφοράς αλλά και της συνοχής.

Οι Eys et al., (2003) εξέτασαν τη σχέση ανάμεσα στις αντιλήψεις των αθλητών για την ασάφεια ρόλων και την ικανοποίηση. Η σχέση ανάμεσα σε αυτές τις πολυδιάστατες δομές ερευνήθηκε στην αρχή και στο τέλος της αγωνιστικής περιόδου. Ειδικότερα από τις διαστάσεις της ασάφειας ρόλων μόνο η πρώτη διάσταση « Σκοπός των υποχρεώσεων», και μάλιστα όσον αφορά τα επιθετικά καθήκοντα, είχε σημαντική σχέση με τις όψεις της ηγεσίας της ικανοποίησης του αθλητή και στην αρχή αλλά και στο τέλος της περιόδου.

Γενικότερα στην ίδια έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι χαμηλότερες αντιλήψεις για την ασάφειας ρόλων συσχετιζόταν με την υψηλή ικανοποίηση των αθλητών, δηλαδή η ασάφεια ρόλων συσχετίζεται αρνητικά με την ικανοποίηση.

Μια από τις υποθέσεις της έρευνας αφορούσε τη σχέση ανάμεσα στην ασάφεια ρόλων στην αρχή της περιόδου και την ικανοποίηση που βιώνεται στο τέλος της περιόδου. Η αρχική υπόθεση ότι η ασάφεια ρόλων στην αρχή της περιόδου θα προέβλεπε ικανοποίηση στο τέλος της περιόδου δεν υποστηρίχθηκε. Την ανάγκη για περαιτέρω έρευνες ανάμεσα στην ηγεσία και την ασάφεια ρόλων αλλά και την ικανοποίηση την επιβεβαίωσε η παρούσα μελέτη.

Οι Riemer και Chelladurai, (1998) προσπάθησαν να ταξινομήσουν τις μεταβλητές της ικανοποίησης κάτω από το περικλειόμενο θέμα της ηγεσίας και σημείωσαν «δεδομένου του κυρίαρχου ρόλου που παίζουν οι προπονητές στην κινητοποίηση, ανάπτυξη και χρήση των ανθρώπινων δυνάμεων, και στην ανάπτυξη και επιλογή των στρατηγικών των τακτικών,.....κάποιος θα περίμενε ότι η προπόνηση (δηλαδή η ηγεσία) θα αναδυόταν ως ένας σημαντικός στόχος της ικανοποίησης». Κατέληγε στο συμπέρασμα ότι θα έπρεπε οι μελλοντικές έρευνες να εξετάσουν περαιτέρω τη σχέση ανάμεσα στην ηγεσία και την ασάφεια ρόλων. Επιπλέον οι έρευνες για το πώς και γιατί οι αθλητές και οι αθλήτριες δεν κατανοούν πλήρως τους ρόλους τους ίσως να παράσχουν μια περαιτέρω εικόνα για το πώς και οι προπονητές και οι ηγέτες θα μπορούσαν να μεταδώσουν καλύτερα τις απαιτούμενες ευθύνες και προσδοκίες στους αθλητές –τριες τους.

Οι Watson et al., (1987) είχαν διατυπώσει επίσης τη θεωρία ότι τα άτομα με μεγάλη αρνητική συναισθηματικότητα θα επιδείκνυαν και μικρότερη ικανοποίηση και πάνω σε αυτήν την υπόθεση οι Riemer και Chelladurai, (1998) υπέθεσαν επιπλέον ότι η ικανοποίηση από τους ρόλους θα είχε αρνητική σχέση με την αρνητική συναισθηματικότητα, και υπέθεσαν ότι η ασάφεια των ρόλων θα συνέβαλλε στην πρόβλεψη της ικανοποίησης παραβλέποντας ακόμη και τις επιδράσεις της αρνητικής συναισθηματικότητας.

Ακόμη πιο πρόσφατα οι Beauchamp et al., (2005) ερευνώντας την ηγεσία και την ασάφεια ρόλων και αποδεχόμενοι το μοντέλο ηγεσίας που περιγράφηκε και αναπτύχθηκε από τους Bass και Avolio, (1994) το μοντέλο της πλήρους αρχηγίας (Full range leadership), περιέγραψαν τις διαφορετικές όψεις της ηγεσίας, δηλαδή Ηγεσία των Ελεύθερων Συναλλαγών (laissez –faire), η Διεκπεραιωτική Ηγεσία και η Μεταρρυθμιστική Ηγεσία.

Η ηγεσία Ελεύθερων Συναλλαγών χαρακτηρίζεται από καθυστερήσεις στη δράση, απουσία και αδιαφορία. Η Διεκπεραιωτική Ηγεσία συμβαίνει όταν κάποιος θέτει στόχους, διευκρινίζει τα αποτελέσματα των αποδόσεων, παρέχει θετική και αρνητική ανατροφοδότηση και ανταλλάσσει ανταμοιβές και αναγνώριση για την

επίτευξη. Τέλος, η Μεταρρυθμιστική Ηγεσία χαρακτηρίζεται από χαρισματικές συμπεριφορές, λαμβάνει υπόψη τις προσωπικές ανάγκες, συμπεριφορές που υποκινούνται από κίνητρα και ενέργειες που διεγείρουν τα άτομα διανοητικά ώστε να σκεφτούν τα παλιά προβλήματα με νέους τρόπους.

Τα αποτελέσματα από πολυάριθμες μελέτες (Bass & Avolio, 1997) υποδηλώνουν ότι η Διεκπεραιωτική Ηγεσία παρέχει μια βάση για αποτελεσματική αρχηγία. Ωστόσο, μεγαλύτερη προσπάθεια, αποτελεσματικότητα και ικανοποίηση μπορούν να επιτευχθούν μέσω μεθόδων μεταρρυθμίσεων. Δηλαδή, μπορούμε να πούμε ότι αυτού του είδους η αρχηγία αυξάνει τη Διεκπεραιωτική Ηγεσία στην πρόβλεψη των αποτελεσμάτων, όπως ικανοποίηση και αποτελεσματικότητα των οπαδών. Πράγματι, σε ποικιλία σκηνικών, η Μεταρρυθμιστική Ηγεσία έχει συσχετιστεί σταθερά με υψηλότερα επίπεδα εσωτερικής υποκίνησης, αυτοπεποίθησης και δέσμευσης από ότι οι μέθοδοι διεκπεραίωσης και ελεύθερης συναλλαγής.

Σε ιδιαίτερη συνάφεια με αυτήν την έρευνα ο Shoemaker, (1999) πρόσφατα βρήκε ότι οι συμπεριφορές μεταρρυθμιστικής ηγεσίας είχαν σχέση με υψηλότερα επίπεδα σαφήνειας των ρόλων και λιγότερη αμφισημία ρόλων. Παρόλο που ο Shoemaker, (1999) εφάρμοσε ένα μονοδιάστατο μοντέλο για τη σαφήνεια / ασάφεια των ρόλων, είναι πιθανόν ότι οι συμπεριφορές μεταρρυθμιστικής ηγεσίας θα έχουν επίσης αρνητική σχέση με τις πολλαπλές μορφές ασάφειας των ρόλων. Παρόλο που μέχρι σήμερα μια περιορισμένη έρευνα έχει εφαρμόσει το παράδειγμα (το μοντέλο) των Bass και Avolio, (1997) στο πλαίσιο του αθλητισμού, αυτό αντιπροσωπεύει ένα πολλά υποσχόμενο πλαίσιο για να κατανοηθεί πως οι ηγέτες μπορούν να συμβάλλουν στις εμπειρίες των υφισταμένων τους πάνω στην ασάφεια / σαφήνεια των ρόλων στον αθλητισμό.

Καταλήγοντας η έρευνα των Beauchamp et al., (2005) και αποδεχόμενη την στενή σχέση Ηγετικής - Προπονητικής συμπεριφοράς με την ασάφεια ρόλων καθώς και του μοντέλου των Bass και Avolio, (1994) τόνιζε την ανάγκη περαιτέρω έρευνας ανάμεσα στους δύο αυτούς πολυσύνθετους παράγοντες.

III. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

3.1 Δείγμα 1ης μελέτης

Σε σύνολο 125 αθλητών και αθλητριών της καλαθοσφαίρισης που συμμετείχαν στην 1^η μελέτη της έρευνας οι αθλητές αποτελούσαν το 62,4% (n = 78) του συνόλου του δείγματος ενώ οι αθλήτριες το 37,6 % (n = 47). Οι αθλητές και οι αθλήτριες της καλαθοσφαίρισης προέρχονταν από το Νομό της Θεσσαλονίκης και οι προϋποθέσεις συμμετοχής στην έρευνα ήταν οι αθλητές-τριες να έχουν παρουσία σε τουλάχιστον 10 αγώνες κατά την αγωνιστική περίοδο 2005-06 και τουλάχιστον δύο χρόνια αθλητικής εμπειρίας στο συγκεκριμένο άθλημα. Οι αθλητές –τριες που ασχολούνταν με την καλαθοσφαίριση συμμετείχαν σε όλα τα επίπεδα κατηγοριών, από τις εθνικές κατηγορίες (Α1, Α2, Β' εθνική, Γ' εθνική) μέχρι και το τοπικό επίπεδο (Α τοπικό).

Ο Μ.Ο. της ηλικίας των αθλούμενων ήταν τα 22,24 χρόνια, ο ΜΟ. για τα χρόνια ενασχόλησης με την καλαθοσφαίριση ήταν τα 10,83 χρόνια, ο Μ.Ο. για τα χρόνια παραμονής στη τελευταία τους ομάδα ήταν τα 3,04 χρόνια ενώ ο Μ.Ο. των προπονητικών μονάδων σε εβδομαδιαία βάση ήταν οι 5,08. Αναλυτικά τα περιγραφικά στατιστικά παρουσιάζονται στον πίνακα 1.

Πίνακας 1. Περιγραφικά στατιστικά του δείγματος της 1^{ης} μελέτης

	M.O	T.A.
<i>Ηλικία</i>	22,24	4,58
<i>Χρόνια άθλησης</i>	10,83	4,03
<i>Χρόνια στην ομάδα</i>	3,04	2,83
<i>Ημέρες προπ. / εβδομάδα</i>	5,08	1,11

3.2 Δείγμα κύριας μελέτης

Σε σύνολο 409 αθλητών και αθλητριών που συμμετείχαν στην 2^η και κύρια μελέτη της έρευνας οι αθλητές ομαδικών αγωνισμάτων αποτελούσαν το 62,35% (n = 255) του συνόλου του δείγματος ενώ οι αθλήτριες το 37,65 % (n = 154). Προϋποθέσεις συμμετοχής στην έρευνα ήταν οι αθλητές να έχουν παρουσία σε τουλάχιστον 10 αγώνες κατά την αγωνιστική περίοδο 2005-06 και τουλάχιστον δύο χρόνια αθλητικής εμπειρίας. Οι αθλητές-τριες ασχολούνταν με την καλαθοσφαίριση (n=125), με την χειροσφαίριση (n=75), με την πετοσφαίριση (n= 103) και με το ποδόσφαιρο (n=106) παράλληλα συμμετείχαν σε όλα τα επίπεδα άθλησης από τις εθνικές κατηγορίες μέχρι το τοπικό επίπεδο.

Ο Μ.Ο. της ηλικίας των αθλούμενων ήταν τα 21,39 χρόνια, ο ΜΟ. για τα χρόνια ενασχόλησης με το συγκεκριμένο αγώνισμα ήταν τα 8.83 χρόνια, ο Μ.Ο. για τα χρόνια παραμονής στη τελευταία τους ομάδα ήταν τα 3,53 χρόνια ενώ ο Μ.Ο. των προπονητικών μονάδων σε εβδομαδιαία βάση ήταν οι 4,64. Αναλυτικά τα περιγραφικά στατιστικά παρουσιάζονται στον πίνακα2.

Πίνακας 2. Περιγραφικά στατιστικά του δείγματος της κύριας μελέτης

	M.O.	T.A.
<i>Ηλικία</i>	21,39	4,61
<i>Χρόνια άθλησης</i>	8,83	4,45
<i>Χρόνια στην ομάδα</i>	3,53	2,79
<i>Ημέρες προπ. / εβδομάδα</i>	4,64	1,13

3.3 Ερωτηματολόγια

Το Ερωτηματολόγιο της Προπονητικής Συμπεριφοράς (CBQ, Coaching Behavior Questionnaire, Williams, et al., 2003) χρησιμοποιήθηκε για τις αντιλήψεις των αθλητών-τριών για τους προπονητές τους.

Η μετάφραση του ερωτηματολογίου στα Ελληνικά έγινε με τη μέθοδο της διπλής κατεύθυνσης από δύο αθλητικούς ψυχολόγους (Zourbanos, Theodorakis & Hatzigeorgiadis, 2004; Zourbanos, Theodorakis & Hatzigeorgiadis, 2006).

Οι αθλητές και οι αθλήτριες έπρεπε να απαντήσουν σχετικά με το πώς αισθάνονται όταν αγωνίζονται. Το ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από 18 ερωτήματα, που αφορούσαν δύο παράγοντες; α) την Υποστηρικτική Συμπεριφορά των προπονητών (8 ερωτήματα π.χ. ο προπονητής μου χρησιμοποιεί τα διαλείμματα για να αυξήσει την αυτοπεποίθησή μου, όταν το χρειάζομαι ο τόνος της φωνής του προπονητή μου είναι καταπραϋντικός και καθησυχαστικός, κ.λ.π.) και β) την Αρνητική Συμπεριφορά των προπονητών (7 ερωτήματα π.χ. Η συμπεριφορά του προπονητή μου και η εκδήλωση των συναισθημάτων του με κάνει να αγωνίζομαι άσχημα, η συμπεριφορά του προπονητή μου και η εκδήλωση των συναισθημάτων του με κάνει να αγωνίζομαι άσχημα, κ.λ.π.).

Οι απαντήσεις δόθηκαν σε μια τετραβάθμια κλίμακα τύπου Likert, από 1=διαφωνώ απόλυτα, 2= διαφωνώ, 3=συμφωνώ και 4=συμφωνώ απόλυτα.

Τα όργανα μέτρησης που χρησιμοποιήθηκαν για την ασάφεια ρόλου, ήταν η Κλίμακα Ασάφειας Ρόλου (Role Ambiguity Scale, Beauchamp et al., 2002) και αφορούσαν τα καθήκοντα στην άμυνα και στην επίθεση.

Για τους σκοπούς της έρευνας η μετάφραση του ερωτηματολογίου στα Ελληνικά έγινε με τη μέθοδο της διπλής κατεύθυνσης από δύο αθλητικούς ψυχολόγους με ερευνητική εμπειρία στην προσαρμογή ψυχομετρικών οργάνων στην Ελληνική γλώσσα και καλούς γνώστες της Αγγλικής γλώσσας, (Bebetsos et al., 2007). Στη συνέχεια έγινε μετάφραση των ερωτημάτων στην Αγγλική γλώσσα από δύο ειδικούς στην Ελληνική και Αγγλική γλώσσα για να ελεγχθεί ο βαθμός συμφωνίας με την πρωτότυπη έκδοση. Όπου δε ταυτιζόταν η μετάφραση με τις πρωτότυπες ερωτήσεις, τα τέσσερα προαναφερόμενα άτομα κατέληξαν στη τελική μορφή μετά από σύσκεψη και κοινή συμφωνία.

Από τους αθλητές και τις αθλήτριες ζητήθηκε να θεωρήσουν όλα όσα χρειαζόταν να κάνουν στην επίθεση να τα θεωρήσουν συνολικά δικό τους επιθετικό ή αμυντικό ρόλο. Με βάση το δικό τους ρόλο θα έπρεπε να απαντήσουν κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με τις ερωτήσεις που τους τέθηκαν.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 20 ερωτήσεις που είχαν σχεδιαστεί να αξιολογούν το βαθμό ασάφειας και την έλλειψη της σαφήνειας που έχει σχέση (α) με το εύρος των προσωπικών ευθυνών, «Σκοπός Υποχρεώσεων», 5 ερωτήσεις, π.χ. «Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην επίθεση», ή «Καταλαβαίνω όλες τις αμυντικές υποχρεώσεις μου», (β) τις συμπεριφορές που είναι απαραίτητες να εκτελέσουν αυτές τις υποχρεώσεις, «Συμπεριφορά Ρόλου», 5 ερωτήσεις, π.χ. «Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό παιχνίδι μου για να ανταποκριθώ στο ρόλο μου στην επίθεση», ή «Ξέρω πως πρέπει να παίξω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που μου ζητάει ο προπονητής μου στην άμυνα», (γ) πως αξιολογείται η απόδοση που έχει σχέση με αυτές τις υποχρεώσεις, «Αξιολόγηση Ρόλου», 5 ερωτήσεις, π.χ. «Γνωρίζω, τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην

επίθεση» ή « Γνωρίζω, τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα» και (δ) τις συνέπειες μιας αποτυχίας να πραγματοποιήσει επιτυχώς αυτές τις υποχρεώσεις, «Συνέπειες Ρόλου», 5 ερωτήσεις, π.χ. «Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται εάν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην επίθεση », ή «Δεν είμαι βέβαιος / η ότι γνωρίζω τα προβλήματα που θα προκύψουν εάν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην άμυνα.». Οι απαντήσεις αξιολογήθηκαν με μία 9-βάθμια κλίμακα τύπου Likert, από 1=διαφωνώ απόλυτα, έως 9=συμφωνώ απόλυτα.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε για τη διερεύνηση της ικανοποίησης των αθλητών ήταν η «Κλίμακα της Αθλητικής Ικανοποίησης» των Chelladurai et al., (1988). Η κλίμακα περιλαμβάνει δέκα ερωτήσεις περιέχοντας δύο διαστάσεις: α) την Ικανοποίηση από την Ηγεσία, ο παράγοντας αποτελείται από 7 ερωτήματα (π.χ. την υποστήριξη από τον προπονητή μου, το στυλ ηγεσίας του προπονητή μου -τον τρόπο που ηγείται) και β) την Ικανοποίηση από την Προσωπική Απόδοση, ο παράγοντας αυτός αποτελείται από 3 ερωτήματα (π.χ. την προσωπική μου ανάπτυξη και βελτίωση, τον τρόπο που αγωνίζομαι).

Οι αθλητές –τριες απάντησαν σε κάθε ερώτημα μέσα από μια επταβάθμια κλίμακα τύπου Likert σχετικά με το πόσο ευχαριστημένοι ή δυσαρεστημένοι ήταν, 1=είμαι πάρα πολύ δυσαρεστημένος / η μέχρι 7 = είμαι πάρα πολύ ικανοποιημένος. Η κλίμακα μεταφράστηκε στα Ελληνικά με τη μέθοδο της διπλής κατεύθυνσης από δύο αθλητικούς ψυχολόγους με ερευνητική εμπειρία στην προσαρμογή ψυχομετρικών οργάνων στην Ελληνική γλώσσα και καλούς γνώστες της Αγγλικής γλώσσας, (Bebetzos & Theodorakis, 2003; Theodorakis & Bebetzos, 2003).

Το ερωτηματολόγιο επίσης περιελάμβανε ερωτήματα σχετικά με το φύλο, την ηλικία και την αθλητική τους κατηγορία, τα χρόνια αθλητικής εμπειρίας καθώς και τα χρόνια που αθλούνται στην τελευταία τους ομάδα. Επίσης ζητήθηκε από τους προπονητές να απαντήσουν στο ερώτημα σχετικά με τον ακριβή χρόνο που βρίσκονται στην ομάδα.

3.4 Διαδικασία μέτρησης

Τα ερωτηματολόγια της 1^{ης} μελέτης μοιράσθηκαν στο μέσο της αγωνιστικής περιόδου 2005-06 σε αθλητές και αθλήτριες της καλαθοσφαίρισης σε διάστημα μιας εβδομάδας, ενώ τα υπόλοιπα ερωτηματολόγια της κύριας μελέτης που αφορούσαν τα άλλα ομαδικά αγωνίσματα (χειροσφαίριση, πετοσφαίριση και ποδόσφαιρο) από όλα τα επίπεδα κατηγοριών, σε διάστημα 2 εβδομάδων την ίδια χρονική περίοδο.

Οι αθλητές και αθλήτριες αφού ενημερώθηκαν για τους σκοπούς της έρευνας, εθελοντικά συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια στους χώρους προπόνησης και περίπου 30- 45 λεπτά πριν από την έναρξη της προπόνησης τους. Τα ερωτηματολόγια διανεμήθηκαν και συλλέχθηκαν από τους ίδιους τους ερευνητές. Η συμμετοχή των αθλητών-τριών στην έρευνα όπως ειπώθηκε ήταν εθελοντική χωρίς την παρουσία του προπονητή τους αφού τους τονίσθηκε η εμπιστευτικότητα των απαντήσεων τους.

3.5 Σχεδιασμός της έρευνας

Τα ερωτηματολόγια συνολικά δόθηκαν στα μέσα της αγωνιστικής περιόδου 2005-06 κατά τον μήνα Ιανουάριο και μέσα σε χρονικό διάστημα 3 εβδομάδων. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων ήταν ανώνυμη και εθελοντική.

Στην 1^η μελέτη που περιελάμβανε τους αθλητές και αθλήτριες της καλαθοσφαίρισης πραγματοποιήθηκε Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση (Exploratory Factor Analysis) για το ερωτηματολόγιο της ασάφειας ρόλου (επίθεση – άμυνα) για την προκαταρκτική εξέταση της δομικής εγκυρότητας και έλεγχο αξιοπιστίας του δείγματος, καθώς και επιπλέον συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων που θα προέκυπταν.

Στην κύρια μελέτη συμπεριλήφθηκαν οι Επιβεβαιωτικές Παραγοντικές Αναλύσεις (Confirmatory Factor Analysis) για επιπλέον έλεγχο δομικής εγκυρότητας, καθώς ανάλυση Συσχετίσεων, ανάλυση

Διακύμανσης και ανάλυση Παλινδρόμησης μεταξύ των παραγόντων που θα προέκυπταν. Οι αναλύσεις πραγματοποιήθηκαν με το στατιστικό πρόγραμμα του SPSS11 καθώς και οι Επιβεβαιωτικές Παραγοντικές Αναλύσεις με το στατιστικό πακέτο EQS 5.7 (Bentler, 1995).

IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Αποτελέσματα 1^{ης} μελέτης

Παραγοντικές αναλύσεις των Παραγόντων Ασάφεια Ρόλου στην Επίθεση και Ασάφεια Ρόλου στην Άμυνα (Exploratory Factor Analysis, EFA)

Παραγοντική ανάλυση (κύριων αξόνων – principal components) έγινε στις απαντήσεις των αθλητών στο ερωτηματολόγιο *Ασάφεια Ρόλου στην Επίθεση*. Τα αποτελέσματα έδειξαν τέσσερις παράγοντες με ιδιοτιμή (eigen value) πάνω από 1 που εξηγούσαν το 70 % της συνολικής διακύμανσης. Ακολούθησε περιστροφή των αξόνων πλάγια (oblique).

Ο πρώτος παράγοντας εξηγούσε το 42 % της συνολικής διακύμανσης με φορτίσεις πάνω από .59. Ο παράγοντας αυτός ονομάστηκε «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων» στην επίθεση. Ο δεύτερος παράγοντας εξηγούσε το 14 % της συνολικής διακύμανσης με φορτίσεις πάνω από .55 για τα τέσσερα θέματα ενώ ο παράγοντας αυτό ονομάστηκε «Συμπεριφορά Ασάφειας ρόλου» στην επίθεση. Ο τρίτος παράγοντας εξηγούσε το 9 % της συνολικής διακύμανσης με φορτίσεις πάνω από .71 για τα τέσσερα θέματα και ο παράγοντας αυτό ονομάστηκε «Αξιολόγηση Ασάφειας ρόλου» στην επίθεση. Ο τέταρτος παράγοντας εξηγούσε μόλις το 5 % της συνολικής διακύμανσης με φορτίσεις πάνω από .44 και ο παράγοντας αυτό ονομάστηκε «Αξιολόγηση Ασάφειας ρόλου» στην επίθεση. Οι φορτίσεις των παραγόντων παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.

Πίνακας 3. Οι φορτίσεις των υποκλιμάκων για τον παράγοντα Ασάφεια ρόλου για τα επιθετικά καθήκοντα

Θέματα	Σκοπός υποχρεώσεων	Συμπεριφορά ρόλων	Αξιολόγηση ρόλων	Συνέπειες ρόλων
Καταλαβαίνω το μέγεθος των υποχρεώσεων μου στην επίθεση	.70			
Καταλαβαίνω το σκοπό των επιθετικών μου υποχρεώσεων	.71			
Καταλαβαίνω όλες τις επιθετικές μου υποχρεώσεις	.75			
Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην επίθεση	.59			
Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό μου παιχνίδι για να ανταποκριθώ...		.55		
Ξέρω πως πρέπει να παίξω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που ζητάει ο προπονητής μου στην επίθεση		.69		
Ξέρω πως πρέπει να συμπεριφερθώ για να φέρω σε πέρας το ρόλο μου στην επίθεση		.66		
Είναι ξεκάθαρο σε μένα τι πρέπει να κάνω για να πετύχω στο ρόλο μου στην επίθεση		.72		
Ξέρω πως αξιολογείται ο ρόλος μου στην επίθεση από τον προπονητή			.71	
Καταλαβαίνω πως αξιολογείται ο ρόλος μου			.77	
Είναι ξεκάθαρο σε μένα πως αξιολογούνται οι επιθετικές μου προσπάθειες			.74	
Γνωρίζω τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην επίθεση			.72	
Ξέρω τι πρόκειται να συμβεί αν αποτύχω στις επιθετικές μου υποχρεώσεις				.44
Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται αν δεν εκτελέσω				.49

σωστά το ρόλο μου στην επίθεση	
Καταλαβαίνω ποιες θα είναι οι συνέπειες αν δεν αποδώσω	.53
Ξέρω τι θα μου συμβεί εάν δεν αποδώσω	.46

Παραγοντική ανάλυση (κύριων αξόνων – principal components) έγινε στις απαντήσεις των αθλητών στο ερωτηματολόγιο *Ασάφεια Ρόλου στην Άμυνα*. Τα αποτελέσματα έδειξαν τέσσερις παράγοντες με ιδιοτιμή (eigen value) πάνω από 1 που εξηγούσαν το 77 % της συνολικής διακύμανσης. Ακολούθησε περιστροφή των αξόνων πλάγια (oblique).

Ο πρώτος παράγοντας εξηγούσε το 46 % της συνολικής διακύμανσης με φορτίσεις πάνω από .72 για τα τέσσερα θέματα ενώ ο παράγοντας αυτό ονομάστηκε «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων» στην άμυνα. Ο δεύτερος παράγοντας εξηγούσε το 17 % της συνολικής διακύμανσης με φορτίσεις πάνω από .53 για τα τέσσερα θέματα και ο παράγοντας αυτό ονομάστηκε «Συμπεριφορά Ασάφειας ρόλου» στην άμυνα. Ο τρίτος παράγοντας εξηγούσε το 9 % της συνολικής διακύμανσης με φορτίσεις πάνω από .62 για τα τέσσερα και ο παράγοντας αυτό ονομάστηκε «Αξιολόγηση Ασάφειας ρόλου» στην άμυνα. Ο τέταρτος παράγοντας εξηγούσε το 5 % της συνολικής διακύμανσης με φορτίσεις πάνω από .47 για τα τέσσερα και ο παράγοντας αυτό ονομάστηκε «Αξιολόγηση Ασάφειας ρόλου» στην άμυνα. Οι φορτίσεις των παραγόντων παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

Πίνακας 4. Οι φορτίσεις των υποκλιμάκων για τον παράγοντα Ασάφεια ρόλου για τα αμυντικά καθήκοντα.

Θέματα	Σκοπός υποχρεώσεων	Συμπεριφορά ρόλων	Αξιολόγηση ρόλων	Συνέπειες ρόλων
Καταλαβαίνω το μέγεθος των υποχρεώσεων μου στην άμυνα	.72			
Καταλαβαίνω το σκοπό των αμυντικών μου υποχρεώσεων	.76			
Καταλαβαίνω όλες τις αμυντικές μου υποχρεώσεις	.84			
Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην άμυνα	.72			
Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό μου παιχνίδι για να ανταποκριθώ...		.53		
Ξέρω πως πρέπει να παίξω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που ζητάει ο προπονητής μου στην άμυνα		.80		
Ξέρω πως πρέπει να συμπεριφερθώ για να φέρω σε πέρας το ρόλο μου στην άμυνα		.76		
Είναι ξεκάθαρο σε μένα τι πρέπει να κάνω για να πετύχω στο ρόλο μου στην άμυνα		.84		
Ξέρω πως αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα από τον προπονητή			.71	
Καταλαβαίνω πως αξιολογείται ο ρόλος μου			.62	
Είναι ξεκάθαρο σε μένα πως αξιολογούνται οι αμυντικές μου προσπάθειες			.67	
Γνωρίζω τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα			.67	
Ξέρω τι πρόκειται να συμβεί αν αποτύχω στις αμυντικές μου υποχρεώσεις				.55
Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται αν δεν εκτελέσω				.56

σωστά το ρόλο μου στην άμυνα	
Καταλαβαίνω ποιες θα είναι οι συνέπειες αν δεν αποδώσω	.47
Ξέρω τι θα μου συμβεί εάν δεν αποδώσω	.50

4.2 Ανάλυση Αξιοπιστίας

Η ανάλυση εγκυρότητας των κλιμάκων που εξετάστηκαν έδειξαν ότι οι κλίμακες είχαν αποδεκτούς έως ικανοποιητικούς βαθμούς αξιοπιστίας με τους δείκτες Cronbach's alpha να κυμαίνονται από .72 έως .94 (πίνακας 5).

Ο παράγοντας με τον υψηλότερο δείκτη της αξιοπιστίας αποδείχθηκε ότι ήταν η Ικανοποίηση από την Ηγεσία (.94). Όλα τα θέματα συνέβαλλαν θετικά στη βελτίωση της αξιοπιστίας των κλιμάκων.

Πίνακας 5. Συντελεστές αξιοπιστίας των κλιμάκων (n=125).

Κλίμακες	Cronbach's alpha
<i>Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση</i>	.81
<i>Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	.79
<i>Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	.87
<i>Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	.76
<i>Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα</i>	.85
<i>Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	.77
<i>Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	.86
<i>Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	.79
<i>Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση</i>	.72
<i>Ικανοποίηση από την ηγεσία</i>	.94
<i>Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία</i>	.82
<i>Αρνητική ενεργοποίηση</i>	.77

4.3 Ανάλυση Συσχετίσεων

Διαπιστώθηκε ότι οι συσχετίσεις όσον αφορά τους παράγοντες της ασάφειας ρόλων για τα επιθετικά καθήκοντα ήταν μέτριες έως υψηλές και κυμάνθηκαν από .36 έως .75 $p < .01$ ($n=125$). Αντίστοιχα συσχετίσεις όσον αφορά τους παράγοντες της ασάφειας ρόλων για τα αμυντικά καθήκοντα ήταν μέτριες έως υψηλές και κυμάνθηκαν από .29 έως .76. $p < .01$.

Όσον αφορά τη συσχέτιση που παρουσιάστηκε μεταξύ των δύο παραγόντων της ικανοποίησης των αθλητών διαπιστώθηκε ότι ήταν μέτρια .31 $p < .01$, ενώ για τους δύο παράγοντες της Προπονητικής συμπεριφοράς ήταν αρκετά υψηλή αλλά αρνητικά συσχετισμένη - .46 $p < .01$.

Οι πιο υψηλές θετικές συσχετίσεις που παρουσιάστηκαν ήταν μεταξύ των δύο παραγόντων «Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην επίθεση» και «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση» με τιμή .756 $p < .01$, καθώς και μεταξύ των «Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην άμυνα» και «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα» με τιμή .764 $p < .01$. Επίσης θα πρέπει να επισημάνουμε τις αρνητικές συσχετίσεις (από χαμηλές έως μέτριες) που παρουσίασε ο παράγοντας «Αρνητική Ενεργοποίηση» με όλους τους άλλους παράγοντες όλων των ερωτηματολογίων.

Στον πίνακα 6 παρουσιάζονται όλες οι αλληλοσυσχετίσεις των παραγόντων και για τα τέσσερα ερωτηματολόγια ($n=125$).

Πίνακας 6. Σύσχετίσεις όλων των κλιμάκων (** p<.01, *p<.05).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ασφάλεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση											
Συμπεριφορά ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,756 **										
Αξιολόγηση της ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,561 **	,635 **									
Συνέπειες της ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,369 **	,422 **	,452 **								
Ασφάλεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα	,568 **	,664 **	,456 **	,479 **							
Συμπεριφορά ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,491 **	,623 **	,425 **	,379 **	,764 **						
Αξιολόγηση της ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,440 **	,555 **	,616 **	,245 **	,578 **	,673 **					
Συνέπειες της ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,329 **	,345 **	,293 **	,714 **	,525 **	,514 **	,294 **				
Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση	,359 **	,379 **	,357 **	,100 *	,199 *	,169 *	,415 **	,007 **			
Ικανοποίηση από την ηγεσία	,248 **	,219 *	,373 **	,080 *	,132 *	,112 *	,442 **	,020 **	,317 **		
Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία	,313 **	,261 **	,418 **	,260 **	,198 *	,180 *	,375 **	,196 *	,280 *	,554 **	
Αρνητική ενεργοποίηση	-,308 **	-,185 *	-,232 *	-,133 *	-,178 *	-,207 *	-,225 *	-,181 *	-,089 *	-,428 **	-,464 **

4.4 Αποτελέσματα κύριας μελέτης – Ανάλυση αξιοπιστίας

Η ανάλυση εγκυρότητας των κλιμάκων που εξετάστηκαν έδειξαν ότι οι κλίμακες είχαν αποδεκτούς έως ικανοποιητικούς βαθμούς αξιοπιστίας με τους δείκτες Cronbach's α από .63 έως .86 (πίνακας 7).

Ο παράγοντας με τον υψηλότερο δείκτη της αξιοπιστίας αποδείχθηκε ότι ήταν η Αξιολόγηση της Ασάφειας ρόλων που αφορούσε τα αμυντικά καθήκοντα. (.86). Όλα τα θέματα συνέβαλλαν θετικά στη βελτίωση της αξιοπιστίας των κλιμάκων.

Πίνακας 7. Συντελεστές αξιοπιστίας των κλιμάκων.

Κλίμακες	Cronbach's alpha
<i>Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση</i>	.81
<i>Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	.78
<i>Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	.83
<i>Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	.76
<i>Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα</i>	.85
<i>Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	.84
<i>Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	.86
<i>Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	.77
<i>Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση</i>	.72
<i>Ικανοποίηση από την ηγεσία</i>	.67
<i>Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία</i>	.73
<i>Αρνητική ενεργοποίηση</i>	.63

4.5 Επιβεβαιωτική Παραγοντική ανάλυση για την Προπονητική συμπεριφορά

Για να εξετασθεί η παραγοντική δομή του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων η οποία διενεργήθηκε με το στατιστικό πακέτο EQS 5.7 (Bentler, 1995).

Για τον παράγοντα Συμπεριφορά των προπονητών εξετάστηκε ένα μοντέλο με δύο παράγοντες πρώτης τάξης όπου φόρτιζαν οι αντίστοιχες ερωτήσεις.

Η διακύμανση των παραγόντων ορίστηκε στο 1 ενώ οι παραγοντικές φορτίσεις ήταν ελεύθερες να υπολογισθούν. Στο παρόν μοντέλο επιτράπηκαν και οι συνδιακυμάνσεις μεταξύ των παραγόντων αλλά όχι μεταξύ των λαθών των θεμάτων (items).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το συγκεκριμένο μοντέλο αναπαριστούσε επαρκώς το πλέγμα των συνδιακυμάνσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Οι δείκτες του μοντέλου αυτού ήταν $\chi^2 (89) = 217.279$ $p < .001$, Bentler - Bonett normed fit index (NFI) = 0.834, Bentler - Bonett non normed fit index (NNFI) = 0.875, Comparative fit index (CFI) = 0.894, RMSEA = 0.060 και 90% confidence interval of RMSEA = (0.050 – 0.070). Τα περιγραφικά στατιστικά κάθε υποκλίμακας παρουσιάζονται στον πίνακα 8, ενώ οι φορτίσεις του κάθε παράγοντα στον πίνακα 9, καθώς και MARDIA'S COEFFICIENT = 293.944.

Πίνακας 8. Περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση της κλίμακας Προπονητική συμπεριφορά.

ΘΕΜΑΤΑ	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΛΟΞΟΤΗΤΑ G1	ΚΥΡΤΟΤΗΤΑ G2
Η κριτική από τον προπονητή μου γίνεται με καλό τρόπο	3.06	0.595	-0.30	0.86
Όταν το χρειάζομαι ο τόνος της φωνής του προπονητή μου είναι καταπραϋντικός και καθησυχαστικός	2.84	0.714	-0.42	0.24
Ο προπονητής μου είναι ατάραχος και χαλαρός	2.43	0.929	0.01	-0.86
Ο προπονητής μου με υποστηρίζει και όταν κάνω κάποιο λάθος	2.87	0.646	-0.21	0.13
Κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων ο προπονητής μου δίνει έμφαση στο «τι θα..	2.98	0.711	-0.34	-0.00
Η συμπεριφορά του προπονητή μου και η εκδήλωση των συναισθημάτων του με χαλα..	2.82	0.736	-0.14	-0.34
Ο προπονητής μου χρησιμοποιεί τα διαλείμματα για να αυξήσει την αυτοπεποίθησή μου	2.77	0.642	-0.48	0.55
Ο προπονητής μου ελέγχει αποτελεσματικά τα συναισθήματα του κατά τη διάρκεια του αγώνα	2.47	0.774	-0.11	-0.41
Η συμπεριφορά του προπονητή μου κατά τη διάρκεια του αγώνα με κάνει να αισθάνομαι σφικτός	2.28	0.742	0.31	-0.07
Η συμπεριφορά του προπονητή μου και η εκδήλωση των συναισθημάτων του με κάνει..	2.09	1.762	14.68	262.79
Η συμπεριφορά του προπονητή μου αποσπά την προσοχή μου κατά τη διάρκεια του αγώνα	2.02	0.782	0.45	-0.15
Όταν ο προπονητής μου δείχνει ιδιαίτερα νευρικός δε μπορώ να αγωνισθώ καλά	2.27	0.701	0.11	-0.19
Η συμπεριφορά του προπονητή μου	2.09	0.702	0.25	-0.06

κατά τη διάρκεια του αγώνα με
κάνει να ανησυχώ για την απόδοση

Αγχώνομαι περισσότερο όταν βλέπω τον προπονητή μου παρά όταν είμαι αφοσιωμένος στον αγώνα	2.07	0.748	0.37	-0.06
Ο προπονητής μου με κάνει να νιώθω νευρικήτητα	1.83	0.690	0.41	-0.20

Πίνακας 9 Οι φορτίσεις παραγόντων για την κλίμακα Προπονητική συμπεριφορά.

ΕΡΩΤΗΜΑ	ΦΟΡΤΙΣΕΙΣ	ΣΦΑΛΜΑ	R ΤΕΤΡΑΓ. (%)
Η κριτική από τον προπονητή μου γίνεται με καλό τρόπο	0.610	0.792	0.373
Όταν το χρειάζομαι ο τόνος της φωνής του προπονητή μου είναι καταπραϊντικός και καθησυχαστικός	0.640	0.768	0.410
Ο προπονητής μου είναι ατάραχος και χαλαρός	0.358	0.934	0.128
Ο προπονητής μου με υποστηρίζει και όταν κάνω κάποιο λάθος	0.636	0.771	0.405
Κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων ο προπονητής μου δίνει έμφαση στο «τι θα..»	0.512	0.859	0.262
Η συμπεριφορά του προπονητή μου και η εκδήλωση των συναισθημάτων του με χαλα..	0.642	0.767	0.412
Ο προπονητής μου χρησιμοποιεί τα διαλείμματα για να αυξήσει την αυτοπεποίθησή μου	0.459	0.888	0.211
Ο προπονητής μου ελέγχει αποτελεσματικά τα συναισθήματά του κατά τη διάρκεια του αγώνα	0.259	0.966	0.067
Η συμπεριφορά του προπονητή μου κατά τη διάρκεια του αγώνα με κάνει να αισθάνομαι σφικτός	0.523	0.852	0.273
Η συμπεριφορά του προπονητή μου και η εκδήλωση των συναισθημάτων του με κάνει..	0.229	0.973	0.052
Η συμπεριφορά του προπονητή μου αποσπά	0.506	0.862	0.256

την προσοχή μου κατά τη διάρκεια του αγώνα			
Όταν ο προπονητής μου δείχνει ιδιαίτερα νευρικός δε μπορώ να αγωνισθώ καλά	0.454	0.891	0.206
Η συμπεριφορά του προπονητή μου κατά τη διάρκεια του αγώνα με κάνει να ανησυχώ για την απόδοση	0.661	0.750	0.437
Αγχώνομαι περισσότερο όταν βλέπω τον προπονητή μου παρά όταν είμαι αφοσιωμένος στον αγώνα	0.575	0.818	0.331
Ο προπονητής μου με κάνει να νιώθω νευρικότητα	0.750	0.661	0.563

4.6 Επιβεβαιωτική Παραγοντική ανάλυση για την ασάφεια ρόλων στην επίθεση και στην άμυνα

Για την κλίμακα Ασάφεια Ρόλου στην Επίθεση εξετάστηκε ένα μοντέλο με τέσσερις παράγοντες πρώτης τάξης όπου φόρτιζαν οι αντίστοιχες ερωτήσεις.

Η διακύμανση των παραγόντων ορίστηκε στο 1 ενώ οι παραγοντικές φορτίσεις ήταν ελεύθερες να υπολογισθούν. Στο παρόν μοντέλο επιτράπηκαν και οι συνδιακυμάνσεις μεταξύ των παραγόντων αλλά όχι μεταξύ των λαθών των θεμάτων (items).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το συγκεκριμένο μοντέλο αναπαριστούσε επαρκώς το πλέγμα των συνδιακυμάνσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Οι δείκτες του μοντέλου αυτού ήταν $\chi^2 (164) = 662.114$ $p < .001$, Bentler - Bonett normed fit index (NFI) = 0.845, Bentler - Bonett non normed fit index (NNFI) = 0.859, Comparative fit index (CFI) = 0.878, RMSEA = 0.086 και 90% confidence interval of RMSEA = (0.079 – 0.093). Τα περιγραφικά στατιστικά κάθε υποκλίμακας παρουσιάζονται στον πίνακα 10, ενώ οι φορτίσεις του κάθε παράγοντα στον πίνακα 11, καθώς και MARDIA'S COEFFICIENT = 276.220.

Πίνακας 10. Περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση της κλίμακας *Ασάφεια ρόλου στην επίθεση*.

ΕΡΩΤΗΜΑ	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΛΟΞΟΤΗΤΑ G1	ΚΥΡΤΟΤΗΤΑ G2
Καταλαβαίνω το μέγεθος των υποχρεώσεων μου στην επίθεση	7.66	1.122	-0.68	0.39
Καταλαβαίνω το σκοπό των επιθετικών μου υποχρεώσεων	7.69	1.150	-0.71	0.18
Καταλαβαίνω όλες τις επιθετικές μου υποχρεώσεις	7.42	1.222	-0.55	-0.03
Δεν είμαι βέβαιος για το σκοπό των επιθετικών μου υποχρεώσεων	7.16	1.733	-0.97	0.32
Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην επίθεση	7.22	1.392	-1.00	1.73
Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό μου παιχνίδι για να ανταποκριθώ....	7.50	1.276	-1.31	3.02
Ξέρω πως πρέπει να παίξω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που ζητάει ο προπονητής μου στην επίθεση	7.45	1.228	-1.02	1.74
Ξέρω πως πρέπει να συμπεριφερθώ για να φέρω σε πέρας το ρόλο μου στην επίθεση	7.47	1.186	-1.05	2.50
Είναι ξεκάθαρο σε μένα τι πρέπει να κάνω για να πετύχω στο ρόλο μου στην επίθεση	7.44	1.351	-1.31	3.24
Δεν ξέρω ακριβώς τι πρέπει να κάνω για να αντεπεξέλθω στο ρόλο μου στην επίθεση	7.32	1.682	-1.23	1.17
Ξέρω πως αξιολογείται ο ρόλος μου στην επίθεση από τον προπονητή	6.99	1.450	-1.12	1.85
Καταλαβαίνω πως αξιολογείται ο ρόλος μου	7.13	1.447	-1.07	1.58
Είναι ξεκάθαρο σε μένα πως	7.25	1.374	-0.97	1.33

αξιολογούνται οι επιθετικές μου προσπάθειες				
Δεν είμαι βέβαιος για τον τρόπο που αξιολογούνται οι επιθετικές μου προσπάθειες	6.44	2.028	-0.67	-0.34
Γνωρίζω τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην επίθεση	7.16	1.302	-0.93	1.35
Ξέρω τι πρόκειται να συμβεί αν αποτύχω στις επιθετικές μου υποχρεώσεις	7.26	1.534	-1.37	2.70
Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται αν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην επίθεση	7.62	1.326	-1.43	3.45
Δεν είμαι βέβαιος ότι γνωρίζω τα προβλήματα που θα προκύψουν αν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου..	6.74	2.053	-0.80	-0.30
Καταλαβαίνω ποιες θα είναι οι συνέπειες αν δεν αποδώσω	7.60	1.339	-1.63	4.19
Ξέρω τι θα μου συμβεί εάν δεν αποδώσω	7.40	1.506	-1.59	3.41

Πίνακας 11. Οι φορτίσεις παραγόντων της κλίμακας *Ασάφεια ρόλου στην επίθεση*.

ΕΡΩΤΗΜΑ	ΦΟΡΤΙΣΕΙΣ	ΣΦΑΛΜΑ	R ΤΕΤΡΑΓ. (%)
Καταλαβαίνω το μέγεθος των υποχρεώσεων μου στην επίθεση	0.836	0.548	0.699
Καταλαβαίνω το σκοπό των επιθετικών μου υποχρεώσεων	0.735	0.678	0.540
Καταλαβαίνω όλες τις επιθετικές μου υποχρεώσεις	0.831	0.557	0.690
Δεν είμαι βέβαιος για το σκοπό των επιθετικών μου υποχρεώσεων	0.558	0.830	0.312
Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην επίθεση	0.618	0.786	0.382

Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό μου παιχνίδι για να ανταποκριθώ....	0.545	0.838	0.297
Ξέρω πως πρέπει να παίζω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που ζητάει ο προπονητής μου στην επίθεση	0.737	0.676	0.544
Ξέρω πως πρέπει να συμπεριφερθώ για να φέρω σε πέρας το ρόλο μου στην επίθεση	0.746	0.666	0.557
Είναι ξεκάθαρο σε μένα τι πρέπει να κάνω για να πετύχω στο ρόλο μου στην επίθεση	0.724	0.689	0.525
Δεν ξέρω ακριβώς τι πρέπει να κάνω για να αντεπεξέλθω στο ρόλο μου στην επίθεση	0.586	0.810	0.344
Ξέρω πως αξιολογείται ο ρόλος μου στην επίθεση από τον προπονητή	0.767	0.641	0.589
Καταλαβαίνω πως αξιολογείται ο ρόλος μου	0.809	0.588	0.654
Είναι ξεκάθαρο σε μένα πως αξιολογούνται οι επιθετικές μου προσπάθειες	0.831	0.556	0.691
Δεν είμαι βέβαιος για τον τρόπο που αξιολογούνται οι επιθετικές μου προσπάθειες	0.467	0.884	0.218
Γνωρίζω τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην επίθεση	0.794	0.608	0.631
Ξέρω τι πρόκειται να συμβεί αν αποτύχω στις επιθετικές μου υποχρεώσεις	0.607	0.795	0.368
Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται αν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην επίθεση	0.707	0.707	0.500
Δεν είμαι βέβαιος ότι γνωρίζω τα προβλήματα που θα προκύψουν αν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου..	0.499	0.866	0.249
Καταλαβαίνω ποιες θα είναι οι συνέπειες αν δεν αποδώσω	0.803	0.596	0.645
Ξέρω τι θα μου συμβεί εάν δεν αποδώσω	0.647	0.763	0.418

Για την κλίμακα *Ασάφεια Ρόλου στην Άμυνα* εξετάστηκε ένα μοντέλο με τέσσερις παράγοντες πρώτης τάξης όπου φόρτιζαν οι αντίστοιχες ερωτήσεις.

Η διακύμανση των παραγόντων ορίστηκε στο 1 ενώ οι παραγοντικές φορτίσεις ήταν ελεύθερες να υπολογισθούν. Στο παρόν μοντέλο επιτράπηκαν και οι συνδιακυμάνσεις μεταξύ των παραγόντων αλλά όχι μεταξύ των λαθών των θεμάτων (items).

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το συγκεκριμένο μοντέλο αναπαριστούσε επαρκώς το πλέγμα των συνδιακυμάνσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Οι δείκτες του μοντέλου αυτού ήταν $\chi^2(164) = 689.163$ $p < .001$, Bentler - Bonett normed fit index (NFI) = 0.876, Bentler - Bonett non normed fit index (NNFI) = 0.887, Comparative fit index (CFI) = 0.903, RMSEA = 0.089 και 90% confidence interval of RMSEA = (0.082 – 0.095). Τα περιγραφικά στατιστικά κάθε υποκλίμακας παρουσιάζονται στον πίνακα 12, ενώ οι φορτίσεις του κάθε παράγοντα στον πίνακα 13, καθώς και MARDIA'S COEFFICIENT = 361.153.

Πίνακας 12. Περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση της κλίμακας *Ασάφεια ρόλου στην άμυνα*.

ΕΡΩΤΗΜΑ	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΛΟΞΟΤΗΤΑ G1	ΚΥΡΤΟΤΗΤΑ G2
Καταλαβαίνω το μέγεθος των υποχρεώσεων μου στην άμυνα	7.88	1.111	-1.03	1.00
Καταλαβαίνω το σκοπό των αμυντικών μου υποχρεώσεων	7.81	1.119	-1.02	1.23
Καταλαβαίνω όλες τις αμυντικές μου υποχρεώσεις	7.72	1.151	-0.83	0.39
Δεν είμαι βέβαιος για το σκοπό των αμυντικών μου υποχρεώσεων	7.19	1.894	-1.14	0.59
Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην άμυνα	7.48	1.277	-1.04	1.45
Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό μου παιχνίδι για να	7.66	1.181	-1.04	1.77

ανταποκριθώ....				
Ξέρω πως πρέπει να παίξω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που ζητάει ο προπονητής μου στην άμυνα	7.58	1.259	-1.16	2.17
Ξέρω πως πρέπει να συμπεριφερθώ για να φέρω σε πέρας το ρόλο μου στην άμυνα	7.67	1.164	-0.75	0.25
Είναι ξεκάθαρο σε μένα τι πρέπει να κάνω για να πετύχω στο ρόλο μου στην άμυνα	7.50	1.240	-1.07	2.59
Δεν ξέρω ακριβώς τι πρέπει να κάνω για να αντεπεξέλθω στο ρόλο μου στην άμυνα	7.17	1.791	-1.21	0.98
Ξέρω πως αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα από τον προπονητή	7.37	1.429	-1.16	1.96
Καταλαβαίνω πως αξιολογείται ο ρόλος μου	7.37	1.366	-0.96	1.16
Είναι ξεκάθαρο σε μένα πως αξιολογούνται οι αμυντικές μου προσπάθειες	7.36	1.481	-1.18	1.84
Δεν είμαι βέβαιος για τον τρόπο που αξιολογούνται οι αμυντικές μου προσπάθειες	6.82	2.040	-0.90	-0.16
Γνωρίζω τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα	7.34	1.383	-0.97	1.04
Ξέρω τι πρόκειται να συμβεί αν αποτύχω στις αμυντικές μου υποχρεώσεις	7.54	1.362	-1.35	2.74
Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται αν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην άμυνα	7.74	1.199	-1.51	4.79
Δεν είμαι βέβαιος ότι γνωρίζω τα προβλήματα που θα προκύψουν αν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου..	6.69	2.228	-0.89	-0.28
Καταλαβαίνω ποιες θα είναι οι συνέπειες αν δεν αποδώσω	7.78	1.194	-1.72	5.56
Ξέρω τι θα μου συμβεί εάν δεν αποδώσω	7.57	1.478	-1.61	3.43

Πίνακας 13. Οι φορτίσεις παραγόντων της κλίμακας *Ασάφεια ρόλου στην άμυνα*.

ΕΡΩΤΗΜΑ	ΦΟΡΤΙΣΕΙΣ	ΣΦΑΛΜΑ	R ΤΕΤΡΑΓ. (%)
Καταλαβαίνω το μέγεθος των υποχρεώσεων μου στην άμυνα	0.796	0.605	0.634
Καταλαβαίνω το σκοπό των αμυντικών μου υποχρεώσεων	0.826	0.563	0.683
Καταλαβαίνω όλες τις αμυντικές μου υποχρεώσεις	0.828	0.561	0.686
Δεν είμαι βέβαιος για το σκοπό των επιθετικών μου υποχρεώσεων	0.591	0.806	0.350
Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην άμυνα	0.790	0.614	0.624
Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό μου παιχνίδι για να ανταποκριθώ...	0.737	0.676	0.543
Ξέρω πως πρέπει να παίξω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που ζητάει ο προπονητής μου στην άμυνα	0.806	0.592	0.650
Ξέρω πως πρέπει να συμπεριφερθώ για να φέρω σε πέρας το ρόλο μου στην άμυνα	0.808	0.589	0.653
Είναι ξεκάθαρο σε μένα τι πρέπει να κάνω για να πετύχω στο ρόλο μου στην άμυνα	0.792	0.611	0.627
Δεν ξέρω ακριβώς τι πρέπει να κάνω για να αντεπεξέλθω στο ρόλο μου στην άμυνα	0.593	0.805	0.352
Ξέρω πως αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα από τον προπονητή	0.819	0.573	0.671
Καταλαβαίνω πως αξιολογείται ο ρόλος μου	0.830	0.558	0.688
Είναι ξεκάθαρο σε μένα πως αξιολογούνται οι αμυντικές μου προσπάθειες	0.838	0.546	0.702
Δεν είμαι βέβαιος για τον τρόπο που αξιολογούνται οι αμυντικές μου	0.565	0.825	0.319

προσπάθειες			
Γνωρίζω τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα	0.803	0.596	0.645
Ξέρω τι πρόκειται να συμβεί αν αποτύχω στις αμυντικές μου υποχρεώσεις	0.729	0.685	0.531
Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται αν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην άμυνα	0.770	0.638	0.593
Δεν είμαι βέβαιος ότι γνωρίζω τα προβλήματα που θα προκύψουν αν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου..	0.382	0.924	0.146
Καταλαβαίνω ποιες θα είναι οι συνέπειες αν δεν αποδώσω	0.875	0.485	0.765
Ξέρω τι θα μου συμβεί εάν δεν αποδώσω	0.779	0.627	0.607

4.7 Επιβεβαιωτική Παραγοντική ανάλυση για την Ικανοποίηση των αθλητών

Για την κλίμακα Ικανοποίηση εξετάστηκε ένα μοντέλο με δύο παράγοντες πρώτης τάξης όπου φόρτιζαν οι αντίστοιχες ερωτήσεις. Η διακύμανση των παραγόντων ορίστηκε στο 1 ενώ οι παραγοντικές φορτίσεις ήταν ελεύθερες να υπολογισθούν.

Στο παρόν μοντέλο επιτράπηκαν και οι συνδιακυμάνσεις μεταξύ των παραγόντων αλλά όχι μεταξύ των λαθών των θεμάτων (items). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το συγκεκριμένο μοντέλο αναπαριστούσε επαρκώς το πλέγμα των συνδιακυμάνσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Οι δείκτες του μοντέλου αυτού ήταν $\chi^2 (45) = 111.637$ $p < .001$, Bentler - Bonett normed fit index (NFI) = 0.939, Bentler - Bonett non normed fit index (NNFI) = 0.943, Comparative fit index (CFI) = 0.957, RMSEA = 0.075 και 90% confidence interval of RMSEA = (0.060 – 0.090). Τα περιγραφικά στατιστικά κάθε υποκλίμακας παρουσιάζονται στον πίνακα 14, ενώ οι φορτίσεις του κάθε παράγοντα στον πίνακα 15 καθώς και MARDIA'S COEFFICIENT = 214.777.

Πίνακας 14. Περιγραφικά στατιστικά για κάθε ερώτηση της κλίμακας *Ικανοποίηση αθλητών*.

ΕΡΩΤΗΜΑ	Μ.Ο.	Τ.Α.	ΛΟΞΟΤΗΤΑ G1	ΚΥΡΤΟΤΗΤΑ G2
...τον τρόπο που αγωνίζομαι	5.14	1.185	-1.00	1.35
..την προσωπική μου ανάπτυξη και βελτίωση	5.09	1.214	-0.88	0.80
..τη φυσική μου κατάσταση	5.04	1.278	-0.83	0.79
..το στυλ ηγεσίας του προπονητή μου(τον τρόπο που ηγείται)	5.34	1.254	-1.04	1.34
.. το πώς μου συμπεριφέρεται ο προπονητής μου	5.58	1.146	-0.87	0.57
..την ικανότητα του προπονητή μου να με διδάξει	5.46	1.195	-1.30	2.53
..την καθοδήγηση του προπονητή μου	5.55	1.071	-0.85	0.58
.. το σεβασμό και τη δίκαιη μεταχείριση που έχω από τον προπονητή μου	5.48	1.151	-0.82	0.64
..τον τρόπο που ο προπονητής χειρίζεται τα προβλήματα	5.61	4.077	12.48	170.02
.. την υποστήριξη του προπονητή μου	5.53	1.055	-0.83	1.23

Πίνακας 15. Οι φορτίσεις παραγόντων της κλίμακας *Ικανοποίηση αθλητών*.

ΕΡΩΤΗΜΑ	ΦΟΡΤΙΣΕΙΣ	ΣΦΑΛΜΑ	R ΤΕΤΡΑΓ. (%)
...τον τρόπο που αγωνίζομαι	0.688	0.726	0.473
..την προσωπική μου ανάπτυξη και βελτίωση	0.841	0.541	0.708
..τη φυσική μου κατάσταση	0.523	0.852	0.274
..το στυλ ηγεσίας του προπονητή μου(τον τρόπο που ηγείται)	0.779	0.627	0.607
.. το πώς μου συμπεριφέρεται ο προπονητής μου	0.832	0.555	0.692
..την ικανότητα του προπονητή μου να με διδάξει	0.730	0.684	0.533
..την καθοδήγηση του προπονητή μου	0.814	0.581	0.662
.. το σεβασμό και τη δίκαιη μεταχείριση που έχω από τον προπονητή μου	0.753	0.658	0.567
..τον τρόπο που ο προπονητής χειρίζεται τα προβλήματα	0.207	0.978	0.043
.. την υποστήριξη του προπονητή μου	0.783	0.622	0.614

Στον Πίνακα 16 παρουσιάζονται συνολικά για κάθε παράγοντα όλοι οι δείκτες επάρκειας για τις Επιβεβαιωτικές παραγοντικές αναλύσεις.

Πίνακας 16. Συνολικά οι δείκτες επάρκειας (ft assessments).

	Ασάφεια ρόλου για την επίθεση	Ασάφεια ρόλου για την άμυνα	Ικανοποίηση	Προπονητική Συμπεριφορά
X² / (df)	662.114 (164)*	689.163 (164)*	111.637 (34)*	217.279 (89)*
NFI	0.845	0.876	0.939	0.834
NNFI	0.859	0.887	0.943	0.875
CFI	0.878	0.903	0.957	0.894
IFI	0.879	0.903	0.957	0.895
GFI	0.850	0.846	0.942	0.933
AGFI	0.808	0.803	0.907	0.909
RMR	0.067	0.230	0.082	0.039
RMSEA	0.086	0.089	0.075	0.060

* $p < .001$

(NFI = Bentler-Bonett normed fit index, NNFI = Bentler-Bonett non normed fit index, CFI = Comparative fit index, IFI = Incremental fit index, GFI = Goodness of fit index, AGFI = Adjusted Goodness of fit index, RMR = standardized Root Mean Square Residual, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation).

4.8 Ανάλυση συσχετίσεων

Διαπιστώνουμε ότι οι συσχετίσεις όσον αφορά τους παράγοντες της ασάφειας ρόλων για τα επιθετικά καθήκοντα ήταν ιδιαίτερα υψηλές και κυμάνθηκαν από .57 έως .75 $p < .01$. Αντίστοιχα συσχετίσεις όσον αφορά τους παράγοντες της ασάφειας ρόλων για τα αμυντικά καθήκοντα ήταν εξίσου υψηλές και κυμάνθηκαν από .57 έως .83 $p < .01$. Οι τέσσερις παράγοντες της ασάφειας ρόλων στην επίθεση όταν

συσχετίστηκαν μεταξύ τους αλλά και όταν συσχετίστηκαν με τους τέσσερις παράγοντες της ασάφειας ρόλων στην άμυνα παρουσίασαν υψηλή θετική συσχέτιση (από .51 έως .83 $p < .01$), με άλλα λόγια τα ερωτήματα είτε αφορούσαν την επίθεση είτε αφορούσαν την άμυνα δεν παρουσίαζαν σημαντικές διαφορές.

Όσον αφορά τη συσχέτιση που παρουσιάστηκε μεταξύ των δύο παραγόντων της ικανοποίησης των αθλητών διαπιστώνουμε ότι ήταν μέτρια .33 $p < .01$, ενώ για τους δύο παράγοντες της Προπονητικής συμπεριφοράς εξίσου μέτρια αλλά αρνητικά συσχετισμένοι -.38, $p < .01$. Οι πιο υψηλές θετικές συσχετίσεις που παρουσιάστηκαν ήταν μεταξύ των δύο παραγόντων «Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην επίθεση» και «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση» με τιμή .752 $p < .01$, καθώς και μεταξύ των «Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην άμυνα» και «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα» με τιμή .829 $p < .01$. Επίσης θα πρέπει να επισημάνουμε ξανά τις αρνητικές συσχετίσεις (μέτριες) που παρουσίασε ο παράγοντας «Αρνητική Ενεργοποίηση» με όλους τους άλλους παράγοντες όλων των ερωτηματολογίων.

Στον πίνακα 17 παρουσιάζονται όλες οι αλληλοσυσχετίσεις των παραγόντων και για τα τέσσερα ερωτηματολόγια ($n=409$). Όσον αφορά τις συσχετίσεις όλων μεταβλητών κατά άθλημα παρουσιάζονται στους επόμενους πίνακες (πιν.18, 19, 20, 21).

Πίνακας 17. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων (** $p < .01$, * $p < .05$).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ασφάλεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση											
Συμπεριφορά ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,752 **										
Αξιολόγηση της ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,635 **	,641 **									
Συνέπειες της ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,605 **	,572 **	,592 **								
Ασφάλεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα	,645 **	,646 **	,554 **	,634 **							
Συμπεριφορά ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,631 **	,662 **	,594 **	,628 **	,829 **						
Αξιολόγηση της ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,540 **	,567 **	,636 **	,499 **	,707 **	,768 **					
Συνέπειες της ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,515 **	,468 **	,467 **	,740 **	,698 **	,685 **	,578 **				
Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση	,316 **	,305 **	,306 **	,224 **	,241 **	,250 **	,270 **	,140 **			
Ικανοποίηση από την ηγεσία	,266 **	,173 **	,258 **	,229 **	,221 **	,251 **	,308 **	,241 **	,338 **		
Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία	,231 **	,219 **	,334 **	,266 **	,189 *	,188 **	,270 **	,180 **	,223 **	,438 **	
Αρνητική ενεργοποίηση	-,304 **	-,278 **	-,266 **	-,254 **	-,321 **	-,300 **	-,313 **	-,296 **	-,115 **	-,214 **	-,381 **

Πίνακας 18. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων για το άθλημα της καλαθοσφαίρισης (n = 125).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ασφάλεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση											
Συμπεριφορά ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,756 **										
Αξιολόγηση της ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,561 **	,635 **									
Συνέπειες της ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,369 **	,422 **	,452 **								
Ασφάλεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα	,568 **	,664 **	,456 **	,479 **							
Συμπεριφορά ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,491 **	,623 **	,426 **	,379 **	,764 **						
Αξιολόγηση της ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,440 **	,555 **	,616 **	,245 **	,578 **	,673 **					
Συνέπειες της ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,329 **	,345 **	,293 **	,714 **	,525 **	,514 **	,294 **				
Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση	,359 **	,379 **	,357 **	,100 *	,199 *	,169 *	,415 **	,007 **			
Ικανοποίηση από την ηγεσία	,248 **	,219 *	,373 **	,080 **	,132 **	,112 **	,442 **	,020 **	,317 **		
Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία	,313 **	,261 **	,418 **	,260 **	,198 *	,180 *	,375 **	,196 *	,280 **	,554 **	
Αρνητική ενεργότητα	-,308 **	-,185 **	-,232 **	-,133 **	-,178 **	-,207 **	-,225 **	-,181 *	-,089 **	-,428 **	-,464 **

Πίνακας 19. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων για το άθλημα της πετοσφαίρισης (n = 103).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ασφάλεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση											
Συμπεριφορά ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,737 **										
Αξιολόγηση της ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,579 **	,545 **									
Συνέπειες της ασφάλειας ρόλου στην επίθεση	,794 **	,657 **	,621 **								
Ασφάλεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα	,628 **	,653 **	,535 **	,674 **							
Συμπεριφορά ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,688 **	,740 **	,622 **	,737 **	,825 **						
Αξιολόγηση της ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,494 **	,495 **	,590 **	,520 **	,626 **	,686 **					
Συνέπειες της ασφάλειας ρόλου στην άμυνα	,594 **	,519 **	,492 **	,740 **	,697 **	,739 **	,578 **				
Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση	,322 **	,297 **	,222 **	,285 **	,220 **	,249 *	,014 **	,078 **			
Ικανοποίηση από την ηγεία	,213 **	,139 **	,123 **	,166 **	,104 **	,187 **	,091 **	,128 **	,191 **		
Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία	,271 **	,238 **	,237 **	,232 **	,146 **	,146 **	,070 **	,057 **	,166 **	,355 **	
Αρνητική ενεργοποίηση	-,379 **	-,354 **	-,236 **	-,306 **	-,332 **	-,308 **	-,253 **	-,275 **	-,250 **	-,057 **	-,355 **

Πίνακας 20. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων για το άθλημα του ποδοσφαίρου (n = 106).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση											
Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην επίθεση	,719 **										
Λξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην επίθεση	,761 **	,686 **									
Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην επίθεση	,657 **	,595 **	,738 **								
Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα	,711 **	,583 **	,613 **	,707 **							
Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην άμυνα	,676 **	,606 **	,693 **	,719 **	,830 **						
Λξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην άμυνα	,681 **	,613 **	,631 **	,685 **	,824 **	,873 **					
Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην άμυνα	,616 **	,467 **	,582 **	,757 **	,817 **	,707 **	,708 **				
Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση	,237 **	,260 **	,344 **	,244 **	,223 **	,246 *	,306 **	,184 **			
Ικανοποίηση από την ηγεσία	,468 **	,283 **	,404 **	,481 **	,436 **	,468 **	,416 **	,566 **	,525 **		
Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία	,373 **	,328 *	,490 **	,502 **	,353 *	,366 **	,382 **	,352 **	,360 **	,543 **	
Αρνητική ενεργοποίηση	-,253 **	-,239 *	-,219 *	-,298 **	-,326 **	-,254 **	-,280 **	-,318 **	-,081 **	-,214 **	-,279 **

Πίνακας 21. Συσχετίσεις όλων των κλιμάκων για το άθλημα της χειροσφαίρισης (n = 75).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση											
Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην επίθεση	,828 **										
Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην επίθεση	,781 **	,805 **									
Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην επίθεση	,623 **	,656 **	,737 **								
Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα	,663 **	,681 **	,750 **	,724 **							
Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην άμυνα	,668 **	,672 **	,758 **	,719 **	,914 **						
Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην άμυνα	,600 **	,650 **	,779 **	,757 **	,900 **	,895 **					
Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην άμυνα	,572 **	,596 **	,701 **	,779 **	,797 **	,826 **	,888 **				
Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση	,344 **	,257 *	,392 **	,325 **	,413 **	,446 **	,412 **	,416 **			
Ικανοποίηση από την ηγεσία	,156 **	,061 **	,324 **	,332 **	,423 **	,416 **	,479 **	,444 **	,447 **		
Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία	,020 **	,143 **	,178 **	,268 **	,239 **	,216 **	,287 **	,270 **	,045 **	,377 **	
Αρνητική ενεργοποίηση	-,396 **	-,457 **	-,460 **	-,459 **	-,586 **	-,548 **	-,595 **	-,573 **	-,169 **	-,368 **	-,551 **

Είναι χαρακτηριστικό πως στο άθλημα της χειροσφαίρισης παρουσιάστηκε η υψηλότερη αρνητική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων «Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία» και «Αρνητική ενεργοποίηση» με $r = -.551$ $p < ,01$. Στο ίδιο άθλημα παρουσιάστηκε και η υψηλότερη θετική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση» και «Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην επίθεση» $r = .828$ $p < ,01$ καθώς και στον αμυντικό τομέα «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα» και «Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην άμυνα» $r = .914$ $p < ,01$. Επίσης για το άθλημα του ποδοσφαίρου παρουσιάστηκε η υψηλότερη θετική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων «Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση» και «Ικανοποίηση από την ηγεσία» με $r = .525$ $p < ,01$.

4.9 Διαφορές μεταξύ των αθλημάτων

Για να διαπιστωθούν τυχόν διαφορές σε όλους τους παράγοντες που αφορούσαν την Προπονητική Συμπεριφορά, την Ασάφεια Ρόλων στα επιθετικά και αμυντικά καθήκοντα και στην Ικανοποίηση των αθλητών σε σχέση με το είδος του αθλήματος (ανεξάρτητη μεταβλητή το είδος του αθλήματος, εξαρτημένες μεταβλητές όλοι οι παράγοντες) έγινε ανάλυση διακύμανσης (one-way ANOVA).

Από την ανάλυση διακύμανσης προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους παράγοντες Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση, Ικανοποίηση από την ηγεσία, Υποστήριξη/συναισθηματική ηρεμία και Αρνητική ενεργοποίηση ως προς το είδος του αθλήματος. Στον Πίνακα 22 παρουσιάζονται οι τιμές για όλους τους παράγοντες σε σχέση με το άθλημα.

Πίνακας 22. Οι F τιμές για όλους τους παράγοντες σε σχέση με το άθλημα.

	F _(df)	M.O. (T.A.)				p
		Καλαθοσφ.	Χειροσφ.	Πετοσφ.	Ποδοσφ.	
<i>Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση</i>	4,416 (3,405)	7,34 (,99)	7,63 (,86)	7,63 (1,08)	7,2 (1,01)	,005
<i>Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	1,991 (3,405)	7,45 (,95)	7,60 (,88)	7,49 (1,05)	7,25 (1,02)	,116
<i>Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	1,848 (3,405)	6,93 (1,30)	7,28 (,97)	6,89 (1,24)	6,96 (1,10)	,138
<i>Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην επίθεση</i>	3,192 (3,405)	7,43 (1,15)	7,37 (,93)	7,46 (1,21)	7,04 (1,07)	,054
<i>Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην άμυνα</i>	2,591 (3,405)	7,59 (,96)	7,79 (1,00)	7,74 (1,15)	7,41 (1,06)	,052
<i>Συμπεριφορά ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	2,013 (3,405)	7,52 (,90)	7,70 (1,08)	7,58 (1,11)	7,33 (1,21)	,112
<i>Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	,875 (3,405)	7,15 (1,27)	7,44 (1,27)	7,25 (1,18)	7,25 (1,26)	,454
<i>Συνέπειες της ασάφειας ρόλου στην άμυνα</i>	2,112 (3,405)	7,56 (1,08)	7,44 (1,18)	7,59 (1,03)	7,25 (1,15)	,098
<i>Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση</i>	1,540 (3,404)	5,07 (,99)	4,99 (,72)	5,26 (1,08)	5,02 (,99)	,204
<i>Ικανοποίηση από την ηγεσία</i>	4,817 (3,405)	5,4 (1,02)	5,2 (,83)	5,8 (1,39)	5,5 (,88)	,003
<i>Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία</i>	7,091 (3,402)	2,7 (,46)	2,68 (,34)	2,73 (,44)	2,94 (,38)	,000
<i>Αρνητική ενεργοποίηση</i>	4,067 (3,402)	2,14 (,45)	1,9 (,46)	2,19 (,44)	2,07 (,67)	,007

Στατιστικά σημαντικές διαφορές παρουσιάστηκαν στους εξής παράγοντες :

Στην *Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση* όπου οι αθλητές-τριες της χειροσφαίρισης παρουσίαζαν μικρότερα επίπεδα ασάφειας σε σχέση με τους αθλητές-τριες του ποδοσφαίρου, όπως επίσης και οι αθλητές-τριες της πετοσφαίρισης σε σχέση με τους αθλητές-τριες του ποδοσφαίρου, δηλαδή καταλάβαιναν καλύτερα τον σκοπό των υποχρεώσεων τους στην επίθεση. Συνολικά μάλιστα οι αθλητές-τριες της χειροσφαίρισης αντιλαμβάνονταν πιο ξεκάθαρα τους ρόλους τους τόσο στην επίθεση όσο και στην άμυνα.

Στην *Ικανοποίηση από την ηγεσία* όπου οι αθλητές-τριες της πετοσφαίρισης παρουσίαζαν μεγαλύτερα επίπεδα ικανοποίησης σε σχέση με τους αθλητές-τριες της χειροσφαίρισης με άλλα λόγια ήταν πιο ικανοποιημένοι από τους προπονητές τους.

Στην *Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία* όπου οι αθλητές-τριες του ποδοσφαίρου είχαν περισσότερη θετική υποστήριξη σε σχέση με τους αθλητές-τριες της καλαθοσφαίρισης, της πετοσφαίρισης και της χειροσφαίρισης δηλαδή οι προπονητές ποδοσφαίρου παρείχαν περισσότερα θετικά μηνύματα σε σχέση με τους προπονητές των άλλων αθλημάτων.

Στην *Αρνητική ενεργοποίηση* όπου οι αθλητές -τριες της καλαθοσφαίρισης και της πετοσφαίρισης δεχόταν περισσότερη αρνητική ενεργοποίηση σε σχέση με τους αθλητές-τριες της χειροσφαίρισης.

4.10 Αναλύσεις Παλινδρόμησης (Regressions)

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της *«Ικανοποίησης από την Ηγεσία»* από τις *«Αρνητική ενεργοποίηση»* και *«Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία»*.

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .19 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(2, 403) = 48,545, p < .001$. Συνολικά το 19 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τις *«Αρνητική ενεργοποίηση»* και *«Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία»*.

Η *«Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία»* εξήγησε από μόνη της το 15 % της μεταβλητότητας $\beta = .42$ ($t = 8,617, p < .001$) ενώ η *«Αρνητική ενεργοποίηση»* εξήγησε το 2 % της μεταβλητότητας $\beta = -.055$ ($t = -1,13, p < .001$). Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η σχέση της *«Αρνητική ενεργοποίηση»* με την *«Ικανοποίηση από την Ηγεσία»* ήταν αρνητική ($r = -.21, p < .01$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της *«Ικανοποίησης από την Προσωπική απόδοση»* από τις *«Αρνητική ενεργοποίηση»* και *«Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία»*.

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .05 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(2, 402) = 10,784$, $p < .001$. Συνολικά το 5 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τις «Αρνητική ενεργοποίηση» και «Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία».

Η «Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία» εξήγησε από μόνη της το 4 % της μεταβλητότητας $\beta = .21$ ($t = 3,995$, $p < .001$) ενώ η «Αρνητική ενεργοποίηση» εξήγησε το 1 % περίπου της μεταβλητότητας $\beta = -.036$ ($t = -0,68$, $p < .001$). Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η σχέση της «Αρνητική ενεργοποίηση» με την «Ικανοποίηση από την Ηγεσία» ήταν αρνητική ($r = -.11$ $p < .01$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «Υποστήριξης / συναισθηματικής ηρεμίας» από την «Ικανοποίηση της Προσωπικής απόδοσης» και από την «Ικανοποίηση Ηγεσίας».

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .20 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(2, 402) = 49,413$, $p < .001$. Συνολικά το 20 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τις «Ικανοποίηση της Προσωπικής απόδοσης» και από την «Ικανοποίηση Ηγεσίας».

Η «Ικανοποίηση Ηγεσίας» εξήγησε από μόνη της το 15 % της μεταβλητότητας $\beta = .41$ ($t = 8,595$, $p < .001$) ενώ η «Ικανοποίηση της Προσωπικής απόδοσης» εξήγησε το 1 % περίπου της μεταβλητότητας $\beta = .09$ ($t = 1,788$, $p < .001$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «Αρνητικής ενεργοποίησης» από την «Ικανοποίηση της Προσωπικής απόδοσης» και από την «Ικανοποίηση Ηγεσίας».

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .05 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(2, 402) = 9,918$, $p < .001$. Συνολικά το 5 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τις «Ικανοποίηση της Προσωπικής απόδοσης» και από την «Ικανοποίηση Ηγεσίας».

Η «Ικανοποίηση Ηγεσίας» εξήγησε από μόνη της το 3 % της μεταβλητότητας $\beta = -.19$ ($t = -3,775$ $p < .001$) ενώ η «Ικανοποίηση της

Προσωπικής απόδοσης» εξήγησε λιγότερο από το 1 % της μεταβλητότητας $\beta = -.05$ ($t = -0,945$, $p < .001$). Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η σχέση της «Αρνητική ενεργοποίηση» με την «Ικανοποίηση Ηγεσίας» ήταν αρνητική ($r = -.21$ $p < .01$) όπως και με την «Ικανοποίηση από την προσωπική απόδοση») που ήταν και πάλι αρνητική ($r = -.12$ $p < .01$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «Ικανοποίησης της Προσωπικής απόδοσης» από την «Ασάφεια Ρόλου στην Επίθεση» .

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .12 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(4, 403) = 14,072$, $p < .001$. Συνολικά το 12 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τους τέσσερις παράγοντες της «Ασάφειας Ρόλου στην Επίθεση» .

Η «Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην επίθεση» εξήγησε από μόνη της περίπου το 3 % της μεταβλητότητας $\beta = .16$ ($t = 2,335$ $p < .05$) ενώ η «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση» εξήγησε περίπου το 2 % της μεταβλητότητας $\beta = .15$ ($t = 1,98$, $p < .05$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «Ικανοποίησης της Προσωπικής απόδοσης» από την «Ασάφεια Ρόλου στην Άμυνα» .

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .08 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(4, 403) = 9,232$, $p < .001$. Συνολικά το 8 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τους τέσσερις παράγοντες της «Ασάφειας Ρόλου στην Άμυνα» .

Η «Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην άμυνα» εξήγησε από μόνη της περίπου το 4 % της μεταβλητότητας $\beta = .19$ ($t = 2,431$ $p < .05$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «Ικανοποίησης της Ηγεσίας» από την «Ασάφεια Ρόλου στην Επίθεση» .

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .09 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(4, 404) = 10,536$, $p < .001$. Συνολικά το 9 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τους τέσσερις παράγοντες της «Ασάφειας Ρόλου στην Επίθεση» .

Η «Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων στην επίθεση» εξήγησε από μόνη της περίπου το 5 % της μεταβλητότητας $\beta = .22$ ($t = 2,864$ $p < .001$) ενώ η «Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην επίθεση» εξήγησε περίπου το 2,5 % της μεταβλητότητας $\beta = .16$ ($t = 2,371$, $p < .05$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «Ικανοποίησης της Ηγεσίας» από την «Ασάφεια Ρόλου στην Άμυνα».

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .10 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(4, 404) = 11,540$, $p < .001$. Συνολικά το 10 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τους τέσσερις παράγοντες της «Ασάφειας Ρόλου στην Άμυνα».

Η «Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην άμυνα» εξήγησε από μόνη της περίπου το 8 % της μεταβλητότητας $\beta = .28$ ($t = 3,694$ $p < .001$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «Υποστήριξης / συναισθηματικής ηρεμίας» από την «Ασάφεια Ρόλου στην Επίθεση».

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .12 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(4, 401) = 13,541$, $p < .001$. Συνολικά το 12 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τους τέσσερις παράγοντες της «Ασάφειας Ρόλου στην Επίθεση».

Η «Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην επίθεση» εξήγησε από μόνη της το 4 % της μεταβλητότητας $\beta = .28$ ($t = 4,236$, $p < .001$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «Υποστήριξης / συναισθηματικής ηρεμίας» από την «Ασάφεια Ρόλου στην Άμυνα».

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .08 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(4, 401) = 8,302$, $p < .001$. Συνολικά το 12 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τους τέσσερις παράγοντες της «Ασάφειας Ρόλου στην Επίθεση».

Η «Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου στην άμυνα» εξήγησε από μόνη της το 4 % της μεταβλητότητας $\beta = .30$ ($t = 3,881$, $p < .001$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «*Αρνητικής Ενεργοποίησης*» από την «*Ασάφεια Ρόλου στην Επίθεση*».

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .11 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(4, 401) = 11,917, p < .001$. Συνολικά το 11 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τους τέσσερις παράγοντες της «*Ασάφειας Ρόλου στην Επίθεση*».

Και οι τέσσερις παράγοντες της «*Ασάφειας ρόλου στην επίθεση*» εξήγησαν από περίπου 2 % και μάλιστα η σχέση τους με την «*Αρνητική Ενεργοποίηση*» ήταν αρνητική ($r = -.25$ έως $r = -.30, p < .01$).

Ανάλυση παλινδρόμησης χρησιμοποιήθηκε για να εξετασθεί η δυνατότητα πρόβλεψης της «*Αρνητικής Ενεργοποίησης*» από την «*Ασάφεια Ρόλου στην Άμυνα*».

Το πολλαπλό R της ανάλυσης παλινδρόμησης ήταν .13 που είναι στατιστικά σημαντικό διαφορετικό από το μηδέν $F(4, 401) = 14,298, p < .001$. Συνολικά το 13 % της διακύμανσης εξηγήθηκε από τους τέσσερις παράγοντες της «*Ασάφειας Ρόλου στην Άμυνα*».

Και οι τέσσερις παράγοντες της «*Ασάφειας ρόλου στην επίθεση*» εξήγησαν από περίπου 2 % και μάλιστα η σχέση τους με την «*Αρνητική Ενεργοποίηση*» ήταν αρνητική ($r = -.29$ έως $r = -.32, p < .01$).

Με απλά λόγια σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης Παλινδρόμησης βρέθηκε ένα αρκετά υψηλό ποσοστό της Ικανοποίησης από την Ηγεσία να μπορεί να προβλεφθεί από την Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία και πολύ λιγότερο από την Αρνητική ενεργοποίηση γεγονός το οποίο είναι απόλυτα φυσιολογικό σύμφωνα με τις παραπάνω θεωρίες που έχουν αναπτυχθεί αλλά βέβαια συνέβαινε και το αντίθετο, δηλαδή η Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία να προβλέπεται σε σημαντικό βαθμό από τον παράγοντα Ικανοποίηση από την ηγεσία.

Υ.ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Όπως αναφέρθηκε προηγούμενα σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας ήταν να εξετασθούν η επίδραση της συμπεριφοράς των προπονητών ομαδικών αθλημάτων στην ικανοποίηση των αθλητών τους και στην ασάφεια των ρόλων τους που σχετίζονται με τα επιθετικά και αμυντικά καθήκοντα.

Γι' αυτό το λόγο κρίθηκε αναγκαίο να γίνει προσπάθεια επιβεβαίωσης της δομικής εγκυρότητας των ερωτηματολογίων που σχετίζονται με την Προπονητική Συμπεριφορά, την Ασάφεια Ρόλου στα αμυντικά και επιθετικά καθήκοντα και την Ικανοποίηση των αθλητών σε ομαδικά αγωνίσματα στον Ελληνικό χώρο καθώς και να διαπιστωθεί κατά πόσο μπορούν να συσχετισθούν και να προβλεφθούν κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες από κάποιους άλλους.

Σύμφωνα λοιπόν με τις ερευνητικές και μηδενικές υποθέσεις έγινε μια προσπάθεια μέσω των Επιβεβαιωτικών Παραγοντικών Αναλύσεων να ελεγχθεί η εγκυρότητα και αξιοπιστία τους όσον αφορά τους Έλληνες αθλητές και αθλήτριες όχι μόνο της καλαθοσφαίρισης αλλά και άλλων ομαδικών αθλημάτων, όπως το ποδόσφαιρο, χειροσφαίριση, και πετοσφαίριση δηλαδή τα πιο δημοφιλή ομαδικά αθλήματα στον Ελληνικό χώρο.

Έρευνες έχουν δείξει ότι η Διερευνητική Παραγοντική ανάλυση (EFA) είναι αποτελεσματική στον προσδιορισμό γνωστών μοντέλων από στοιχεία των δειγμάτων (Gerbing & Hamilton, 1996), δείχνοντας έτσι τη χρησιμότητα της EFA στον προσδιορισμό του μοντέλου και την επακόλουθη ανάπτυξη θεωρίας όταν χρησιμοποιείται σε συνδυασμό με την Επιβεβαιωτική Παραγοντική ανάλυση (CFA), (Fabrigar, Wegener, MacCallum & Strahan, 1999; Gerbing & Hamilton, 1996). Βασιστήκαμε σ' αυτήν την κοινή στρατηγική χρησιμοποιώντας την CFA για να συγκριθούν τα μοντέλα που αναγνωρίζονται σε μια EFA.

Θα πρέπει να διεξαχθεί συνεχής έρευνα EFA με CFA για να αυξηθεί η γενίκευση και η εγκυρότητα του αναγνωρισμένου μοντέλου.

Η εγκυρότητα αλλά και η αξιοπιστία των παραπάνω ερωτηματολογίων επιβεβαιώθηκε με τον καλύτερο τρόπο ταυτόχρονα και από τα τέσσερα ερωτηματολόγια παρόλη τη δυσκολία της προσαρμογής τους στα Ελληνικά δεδομένα.

Και οι τέσσερις Επιβεβαιωτικές Παραγοντικές Αναλύσεις στα αποτελέσματά τους απέδειξαν πως τα συγκεκριμένα μοντέλα αναπαριστούσαν επαρκώς το πλέγμα των συνδιακυμάνσεων μεταξύ των μεταβλητών, με τους δείκτες των μοντέλων αλλά και τις φορτίσεις των παραγόντων να είναι ιδιαίτερα υψηλές.

Όσον αφορά το ερωτηματολόγιο Προπονητικής Συμπεριφοράς (Coaching Behavior Questionnaire, CBQ, Williams, et al., 2003), μέχρι την περίοδο που διεξήχθη η παρούσα έρευνα δεν είχε επιβεβαιωθεί η δομική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, μιας και στην έρευνα των Zourbanos, Theodorakis και Hatzigeorgiadis, (2004) στην Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση, (CFA), η *fit* τακτοποίηση ήταν μάλλον φτωχή όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε.

Ενθαρρυντικά αποτελέσματα όσον αφορά τη δομική εγκυρότητα και αξιοπιστία μέσω της CFA παρουσιάστηκαν και σε μεταγενέστερη πολύ πιο πρόσφατη έρευνα των Zourbanos, Theodorakis και Hatzigeorgiadis, (2006) με τους δείκτες του μοντέλου αυτού να είναι $\chi^2(89) = 115,22$ $p < .001$, Bentler - Bonett non normed fit index (NNFI) = 0.94, Comparative fit index (CFI) = 0.95, RMSEA = 0.04, ενώ παρόμοια ήταν και τα αποτελέσματα στη μελέτη των Zourbanos, Hatzigeorgiadis και Theodorakis, (2007) και φυσικά στα ευρήματα της παρούσας έρευνας που έδειξαν μια ικανοποιητική προσαρμογή του θεωρητικού μοντέλου.

Όσον αφορά πάλι την εσωτερική συνοχή που επαλήθευσε την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου στις δύο τελευταίες έρευνες οι δείκτες εσωτερικής συνοχής ήταν ικανοποιητικοί (.69 και .73) ενώ και στην παρούσα έρευνα ήταν σχεδόν το ίδιο ικανοποιητικοί (.67 και .73).

Στην προκαταρκτική και 1^η μελέτη με δείγμα τους αθλητές και της αθλήτριες της καλαθοσφαίρισης οι δείκτες Cronbach's alpha ήταν ακόμη πιο υψηλοί (.82 και .77) αλλά με σαφώς μικρότερο δείγμα. Εδώ θα πρέπει να τονισθεί ότι και η ανάλυση συσχετίσεων για τους δύο παράγοντες της Προπονητικής Συμπεριφοράς (*Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία και Αρνητική ενεργοποίηση*) για την προκαταρκτική μελέτη μας παρουσίασε μια αρνητική υψηλή συσχέτιση ($r = -.46$ $p < .01$) ενώ στην κύρια μελέτη παρουσιάστηκε μια εξίσου αρνητική αλλά μέτρια συσχέτιση ($r = -.38$, $p < .01$). Αυτό βέβαια είναι λογικό καθώς ένας προπονητής δεν μπορεί να συμπεριφέρεται απόλυτα θετικά και αρνητικά ταυτόχρονα.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι παρόμοιες αρνητικές, μέτριες συσχετίσεις μεταξύ των δύο παραγόντων παρουσιάστηκαν και σε δύο πολύ πρόσφατες μελέτες των Zourbanos, Theodorakis και Hatzigeorgiadis, (2006) και των Zourbanos, Hatzigeorgiadis και Theodorakis, (2007) με τους δείκτες συσχέτισης αντίστοιχα $r = -.38$, και $r = -.46$ $p < .01$.

Διαπιστώθηκε η πολυπλευρικότητα και οι διαστάσεις της δομής της Προπονητικής Συμπεριφοράς που από μόνη της δεν αρκεί για να επέλθει το επιθυμητό αποτέλεσμα είτε αυτό αφορά την ίδια την επίδοση είτε τη γενικότερη βελτίωση του αθλητή-τριας. Ο πιο πολλές μελέτες από την άλλη κατέληξαν στην ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση της Προπονητικής Συμπεριφοράς σε σχέση με άλλους παράγοντες όπως το άγχος, η συνοχή, η ικανοποίηση των αθλητών – τριών, παράγοντες που έχουν άμεση σχέση με όλο το οικοδόμημα του αγωνιστικού αθλητισμού. Στην παρούσα έρευνα συνδυάστηκε η μελέτη της Προπονητικής Συμπεριφοράς με δύο άλλους παράγοντες, την Ικανοποίηση των αθλητών αλλά και την Ασάφεια ρόλων.

Για το ερωτηματολόγιο Κλίμακα Ασάφειας ρόλου (Role Ambiguity Scale, Beauchamp et al., 2002) είτε αυτό αφορά την άμυνα είτε αυτό αφορά την επίθεση, οι πρώτες προσπάθειες στα Ελληνικά δεδομένα έγιναν από τους Bebetzos και Theodorakis, (2003) Theodorakis και Bebetzos, (2003) και ακόμη πιο πρόσφατα από τους Bebetzos et al., (2007).

Όπως αναφέρθηκε στην προκαταρκτική μελέτη με δείγμα τους αθλητές και τις αθλήτριες της καλαθοσφαίρισης οι Διερευνητικές Παραγοντικές Αναλύσεις για την ασάφεια ρόλου στα επιθετικά αλλά και στα αμυντικά καθήκοντα εξήγησαν το 70% και 77% της συνολικής διακύμανσης. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάστηκαν και στη Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση για τα επιθετικά καθήκοντα στην πρόσφατη έρευνα των *Bebetsos et al.*, (2007) όπου οι τέσσερις παράγοντες της ασάφειας ρόλου εξήγησαν το 68% της συνολικής διακύμανσης με τις φορτίσεις των παραγόντων να κρίνονται ως ικανοποιητικές.

Στην κύρια όμως μελέτη εξετάστηκε ένα μοντέλο με τέσσερις παράγοντες πρώτης τάξης όπου φόρτιζαν οι αντίστοιχες ερωτήσεις και τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το συγκεκριμένο μοντέλο αναπαριστούσε επαρκώς το πλέγμα των συνδιακυμάνσεων μεταξύ των μεταβλητών είτε αυτό αφορούσε τα επιθετικά είτε τα αμυντικά καθήκοντα. Όσον αφορά τη δομή της κλίμακας παρουσιάστηκε ως πολυπαραγοντική και συμφωνούσε σε σημαντικό βαθμό με την παραγοντική δομή της πρωτότυπης έκδοσης των *Beauchamp et al.*, (2002). Τα ευρήματα αυτής της έρευνας είχαν υποστηρίξει την πολυδιάστατη λειτουργικότητα της ασάφειας ρόλων ως ένα παραγωγικό μηχανισμό μέσω του οποίου η ασάφεια των ρόλων μπορεί να επηρεάσει την απόδοση των ρόλων.

Και στη μελέτη των *Eys et al.*, (2001) έγινε προσπάθεια εξέτασης της εγκυρότητας του λειτουργικού ορισμού της ασάφειας ρόλων και σε αυτή την περίπτωση η ασάφεια ρόλων λειτούργησε σαν μια πολυδιάστατη δομή με τις τέσσερις μορφές εκδήλωσης (τον σκοπό των υποχρεώσεων, συμπεριφορά ρόλων, αξιολόγηση ρόλων και συνέπειες ρόλων).

Και στην προκαταρκτική αλλά και στην κύρια μελέτη όλες οι υποκλίμακες των ερωτηματολογίων παρουσίασαν ικανοποιητικούς δείκτες εσωτερικής συνοχής με τους δείκτες Cronbach's alpha να κυμαίνονται από .76 έως .86 αποτελέσματα που ήταν παρόμοια με αυτά των ερευνών των *Bebetsos et al.*, (2007) καθώς κυμαίνονταν από .61 έως .71, με αυτά των *Beauchamp et al.*, (2002) αλλά και πιο πρόσφατα την έρευνα των *Eys et al.*, (2003) με τους δείκτες συνοχής να

κυμαίνονται από .77 έως .91 καθώς και τη μελέτη των Beauchamp et al., (2005) όπου είχαμε παρόμοιους ικανοποιητικούς δείκτες εσωτερικής συνοχής από .80 έως .84.

Όσον αφορά τις αλληλοσυσχετίσεις των τεσσάρων παραγόντων της ασάφειας των ρόλων στην επίθεση διαπιστώθηκε ότι ήταν μέτριες έως υψηλές γεγονός το οποίο συνέβαινε και για τους τέσσερις παράγοντες της ασάφειας των ρόλων για την άμυνα. Παρόμοια μέτριες έως υψηλές ήταν και οι αλληλοσυσχετίσεις μεταξύ όλων αυτών των παραγόντων είτε αφορούσαν τα επιθετικά είτε τα αμυντικά τους καθήκοντα. Οι θετικές αλληλοσυσχετίσεις επιβεβαίωσαν την αξιοπιστία των παραγόντων των ερωτηματολογίων και παρόμοια αποτελέσματα θετικών συσχετίσεων διαπιστώθηκαν, στην έρευνα των Beauchamp και Bray, (2001) όπου παρουσιάστηκε υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ της ασάφειας ρόλων για την επίθεση σε σχέση με την ασάφειας ρόλων για την άμυνα ($r = .66$ $p < .01$), επίσης στη μελέτη των Beauchamp et al., (2002) στην οποία οι παράγοντες της ασάφειας ρόλων είχαν θετικές σχέσεις και κυμαίνονταν από μέτριες μέχρι υψηλές (.29 έως .72 $p < .01$) και μεταγενέστερα στην έρευνα των Eys et al., (2003) στην οποία οι παράγοντες της ασάφειας ρόλων είτε για τα επιθετικά είτε για τα αμυντικά τους καθήκοντα, παρουσίασαν παρόμοια μέτριες έως υψηλές θετικές σχέσεις (.29 έως .78 $p < .01$).

Όλες οι μελέτες που αφορούσαν την ασάφεια ρόλων επιβεβαίωσαν την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα για να εξετασθεί η σχέση που έχει η ασάφεια ρόλων με την ηγεσία (καθώς οι ηγέτες – προπονητές είναι αυτοί που παρέχουν τους ρόλους αυτούς), το πώς σχετίζεται με την απόδοση, την αποτελεσματικότητα, το άγχος, τη συνοχή την ικανοποίηση των αθλητών-τριών και ένα σωρό άλλους παράγοντες. Η ανάγκη περαιτέρω ερευνών καλύφθηκε και πάλι από την μελέτη αυτή.

Για το ερωτηματολόγιο Κλίμακα Ικανοποίησης Αθλητών των Chelladurai et al., (1988) στον Ελληνικό χώρο οι Theodorakis και Bebetzos, (2003) πραγματοποίησαν μια πρώτη και ουσιαστική διερεύνηση.

Από την Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση του ερωτηματολογίου προέκυψαν οι δύο παράγοντες που εξηγούσαν το 76% της μεταβλητότητας της ικανοποίησης των αθλητών. Οι φορτίσεις των παραγόντων ήταν παρόμοιες με αυτές που αναφέρθηκαν στην πρωτότυπη έκδοση των Chelladurai et al., (1988) ενώ οι δείκτες εσωτερικής συνοχής ήταν για τους δύο παράγοντες .83 και .95. Η υψηλή συσχέτιση μεταξύ των δύο παραγόντων ($r = .62$ $p < .001$) ενίσχυσε την παραπάνω άποψη.

Βέβαια στην παρούσα έρευνα η δομική εγκυρότητα διαπιστώθηκε με την Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση που ενισχύει περισσότερο τα παραπάνω ευρήματα, ενώ οι δείκτες εσωτερικής συνοχής ήταν παρόμοιοι ικανοποιητικοί (.72 και .94), ενώ η συσχέτιση των δύο παραγόντων δεν ήταν το ίδιο υψηλή με αυτήν των προηγούμενων ερευνών ($r = .31$ $p < .001$).

Η έρευνα όμως των Theodorakis και Bebetzos, (2003) ήταν μια πρώτη προσέγγιση για τη διερεύνηση του παράγοντα της Ικανοποίησης των αθλητών. Η απουσία αντίστοιχων ερευνών στον Ελληνικό χώρο επέβαλλε την περαιτέρω μελέτη του ερωτηματολογίου με μεγαλύτερη προσοχή μιας και η Ικανοποίηση των αθλητών αποτελεί κομμάτι και συνέπεια από το γενικότερο κλίμα που κυριαρχεί στην ομάδα, από την απόδοση της ομάδας, είτε από την απόδοση σε σύγκριση με τις άλλες ομάδες που συμμετέχουν σε ένα πρωτάθλημα. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν κάλλιστα να συμπεριλάβουν όλους τους παραπάνω παράγοντες ώστε να μελετηθεί καλύτερα η γενικότερη έννοια της Ικανοποίησης των αθλητών.

Η παραπάνω μελέτη κατέληγε στο ότι εφόσον ο μεν πρώτος παράγοντας ικανοποίησης από την ηγεσία αποτελούνταν από επτά ερωτήματα και ο παράγοντας ικανοποίησης από την προσωπική απόδοση περιελάμβανε τρία μόνο ερωτήματα, (κατά κάποιο τρόπο ήταν λιγοστά τα ερωτήματα), ήταν ένας επιπλέον λόγος για επανεξέταση της δομικής εγκυρότητας του ερωτηματολογίου για μια πιο ασφαλέστερη εξαγωγή συμπερασμάτων.

Οι αθλητές και οι αθλήτριες, είτε δραστηριοποιούνται σε ατομικά είτε σε ομαδικά αγωνίσματα, αποτελούν τη βάση για ολόκληρο

το οικοδόμημα του αθλητισμού. Οι ομάδες, οι διοικήσεις τους, οι προπονητές τους και όσοι απασχολούνται με τον έναν ή με τον άλλο τρόπο στις ομάδες αυτές οφείλουν να κάνουν την εμπειρία των αθλητών-τριών όσο το δυνατόν πιο ευχάριστη, επωφελή και ουσιαστική γιατί με αυτό τον τρόπο πετυχαίνεται η βελτίωση και η ανάπτυξη των αθλητών – τριών και κατά επέκταση η ίδια η ποιότητα της ζωής τους σύμφωνα με την «ανθρωπιστική αντίληψη» των (Chelladurai & Riemer, 1997).

Επίσης πολλές από τις παραπάνω έρευνες που σχετίζονται με τον έναν ή με τον άλλο παράγοντα ή και σε συνδυασμό κάποιων παραγόντων επαληθεύουν την ανάγκη επέκτασης περαιτέρω ερευνών με διάφορα συγκριτικά στοιχεία, όπως σε σχέση με αθλητές –τριες με μεγάλη ή μικρή αθλητική εμπειρία, με το φύλο, με το επίπεδο της κατηγορίας που αγωνίζονται, με το πόσο συστηματικά ή όχι προπονούνται, με το αν ξεκινάνε βασικοί ή παίζουν σαν αναπληρωματικοί, με το προφίλ του αγωνίσματος (υψηλό ή χαμηλό), το είδος του αγωνίσματος (ατομικό ή ομαδικό), καθώς και από τη χρονική περίοδο διεξαγωγής της έρευνας μέσα στην αγωνιστική περίοδο (αρχή, μέση, τέλος).

Υπήρχε όμως η ανάγκη για επιπλέον διερεύνηση της δομικής εγκυρότητας και των τριών ερωτηματολογίων. Το πιο σημαντικό και νέο στην παρούσα έρευνα ήταν ότι αυτά τα τέσσερα ερωτηματολόγια δοκιμάστηκαν στον Ελληνικό αθλητικό χώρο. Μπορεί να είχαν δοκιμασθεί χωριστά με επιτυχία ή όχι αλλά έγινε η προσαρμογή τους και η παρούσα έρευνα το επιβεβαίωσε συνδυάζοντάς τα χωρίς να στερηθούν τη δομική τους εγκυρότητα.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των συσχετίσεων διαπιστώθηκε ότι υπήρχε μια αρκετά υψηλή θετική συσχέτιση ($r = .438$ $p < .01$) ανάμεσα στον ένα παράγοντα της Προπονητικής Συμπεριφοράς «Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία» και τον ένα παράγοντα της Ικανοποίησης αθλητών «Ικανοποίηση από την ηγεσία», ενώ ήταν μέτρια η θετική συσχέτιση με τον άλλο παράγοντα «Ικανοποίηση από την προσωπική μου απόδοση», ($r = .223$, $p < .01$). Σύμφωνα με αυτά τα αποτελέσματα επιβεβαιώνεται πόσο ο ένας παράγοντας επηρεάζεται από τον άλλο.

Όσο οι αθλητές-τριες αντιλαμβάνονται από τους προπονητές θετικά μηνύματα άλλο τόσο αισθάνονται ικανοποιημένοι από τους προπονητές τους.

Από την άλλη παρουσιάστηκε αρνητική μέτρια συσχέτιση ($r = -.214$, $p < .01$) όσον αφορά τον άλλο παράγοντα της Προπονητικής Συμπεριφοράς «*Αρνητική ενεργοποίηση*» σε σχέση με τον παράγοντα της Ικανοποίησης αθλητών «*Ικανοποίηση από την ηγεσία*».

Όσο ο προπονητής των αθλητών – τριών ήταν θετικός, χαλαρός και υποστηρικτικός αυτό είχε ως συνέπεια οι αθλητές-τριες να είναι ικανοποιημένοι σημαντικά από την ηγεσία, ενώ συνέβαινε ακριβώς το αντίθετο όταν ο προπονητής ήταν αρνητικά ενεργοποιημένος, οι αθλητές-τριες δεν ήταν ικανοποιημένοι από την ηγεσία και κατά συνέπεια αυτό ήταν λογικό να επηρεάζει και την απόδοσή τους. Παρόμοια αποτελέσματα που επιβεβαιώνουν αυτά τα συμπεράσματα παρουσιάστηκαν στο παρελθόν και ακόμη πιο πρόσφατα (Chelladurai, 1984; Weiss & Friedrichs, 1986; Horn, 1985; Perna et.al., 1996) .

Είναι λογικό από τη θετική, ήρεμη και υποστηρικτική συμπεριφορά του προπονητή οι αθλητές-τριες να βελτιώνονται και να αναπτύσσονται αλλά παράλληλα να βιώνουν και ευχάριστες εμπειρίες και να είναι ικανοποιημένοι. Όταν υπάρχει θετική ανατροφοδότηση από τους προπονητές με ενθαρρυντικά μηνύματα, σχόλια και λεκτικές αμοιβές αυτό βοηθάει τους αθλητές να αισθάνονται ικανοποιημένοι και παράλληλα μπορούν και αυτοί να αναπτύξουν έναν θετικό τρόπο σκέψης και αντιμετώπισης των πραγμάτων και των δυσκολιών με αποτέλεσμα αυτό να οδηγεί και στην αύξηση της αθλητικής επίδοσης. Η έρευνα αυτή επαλήθευσε κάποια χαρακτηριστικά της Προπονητικής Συμπεριφοράς που απαιτούνται ώστε οι αθλητές-τριες να βιώνουν ευχάριστες καταστάσεις και ειδικά όσο πιο ερασιτεχνικός είναι ο αθλητισμός η ανάγκη για ικανοποίηση είναι ακόμη μεγαλύτερη.

Είναι σαφές ότι η θετική υποστήριξη και η συναισθηματική ηρεμία των προπονητών οδηγεί τους αθλητές εξίσου και αυτοί να βιώνουν θετικά συναισθήματα, να μην αισθάνονται άγχος ή εκνευρισμό, να παραμένουν χαλαροί με υψηλό επίπεδο αυτοσυγκέντρωσης ώστε να λαμβάνουν τις κατάλληλες και σωστές

αποφάσεις στον αγώνα. Βιώνουν έτσι συναισθήματα ικανοποίησης και ευχαρίστησης που τους βοηθάνε στις αποφάσεις τους και έτσι κατά κάποιο τρόπο οι προπονητές τη θετική τους συμπεριφορά τη μεταδίδουν και στους αθλητές τους. Όσο πιο θετική συμπεριφορά παρουσιάζουν οι προπονητές άλλο τόσο ικανοποιημένοι αισθάνονται και οι αθλητές.

Από την άλλη ακριβώς το αντίθετο συμβαίνει όταν οι προπονητές είναι αρνητικά ενεργοποιημένοι, καθώς έτσι μεταδίδουν άγχος, εκνευρισμό και έλλειψη συγκέντρωσης με συνέπεια να μην λαμβάνουν τις σωστές αποφάσεις κατά τη διάρκεια του αγώνα μιας και δε βιώνουν θετικά συναισθήματα.

Έρευνες διαπίστωσαν ότι οι προπονητές τείνουν να αντιλαμβάνονται τις δικές τους συμπεριφορές ως πιο ενθαρρυντικές θετικές και υποστηρικτικές απ'ότι οι πραγματικές συμπεριφορές σε προπόνηση ή αγώνα θα υποδήλωναν ή που θα πρότεινε η μνήμη και η αντίληψη των ίδιων των αθλητών για τις συμπεριφορές των προπονητών τους (π.χ. Salminen, Liukkonen & Telama, 1992; Wandzilak et al, 1988). Για παράδειγμα, οι συμπεριφορές, συναισθήματα, και οι τρόποι του άλλοτε βοηθούν τον αθλητή να χαλαρώσει και να αγωνιστεί καλύτερα και άλλοτε επιδρούν αρνητικά.

Έπρεπε λοιπόν κατά κάποιο τρόπο να κωδικοποιηθούν όλες αυτές οι συμπεριφορές και το επόμενο βήμα θα απαιτούσε την αναγνώριση και τη δοκιμασία των παρεμβάσεων που θα βοηθούσε τους προπονητές να τροποποιήσουν και να αλλάξουν τις συμπεριφορές τους για να μεγιστοποιήσουν την αποτελεσματικότητά τους με διαφορετικούς τύπους αθλητών.

Όσον αφορά τη σχέση της Ασάφειας των ρόλων με την Ικανοποίηση των αθλητών διαπιστώθηκε ότι όσο λιγότερη είναι η ασάφεια ρόλων τόσο πιο ικανοποιημένοι αισθάνονται οι αθλητές-τριες και από την ηγεσία αλλά και από την απόδοση τους (οι συσχετίσεις κυμάνθηκαν από $r=.14$ έως $r=.32$ $p < .01$) ή και το αντίθετο ότι όσο μεγαλώνει η ασάφειά τους για τους συγκεκριμένους ρόλους που έχουν

τόσο αυξάνεται και η δυσαρέσκεια τους. Τα αποτελέσματα αυτά αφορούσαν και τα επιθετικά αλλά και τα αμυντικά καθήκοντα και ήταν παρόμοια με τα αποτελέσματα της πρόσφατης έρευνας Eys et al., (2003) στην οποία βρέθηκε ότι η χαμηλή ασάφεια συσχετίζεται με την υψηλότερη αθλητική ικανοποίηση.

Παρόμοιες συσχετίσεις διαπιστώθηκαν στην ακόμη πιο πρόσφατη μελέτη των Bebetso, Theodorakis και Tsigilis, (2007). Μπορούμε να εξάγουμε το συμπέρασμα ότι οι ξεκάθαρες και σαφείς πληροφορίες σχετικά με το ρόλο που έχουν στα επιθετικά και αμυντικά καθήκοντα έχουν ως συνέπεια την ταυτόχρονη ικανοποίηση από την ηγεσία και την απόδοση τους.

Και στον τομέα της εργασίας διαπιστώνεται αντίστοιχα η σπουδαιότητα να είναι σε θέση οι υπάλληλοι να αντιλαμβάνονται τις σαφείς και ξεκάθαρες υποχρεώσεις -ρόλους, πως με βάση αυτούς αξιολογούνται και ποιες είναι οι συνέπειες μη εφαρμογής αυτών. Παρόμοια γεγονότα συμβαίνουν και στον αθλητικό τομέα. Όσο πιο καλά αντιλαμβάνονται οι αθλητές τους ρόλους τους τόσο και βιώνουν το αίσθημα της ικανοποίησης από τους προπονητές τους άλλα και από την συνολική τους απόδοση μέσα στο αθλητικό σύστημα και γενικότερα αποκτούν θετικές αθλητικές εμπειρίες.

Είναι πολύ λογικό όταν ο αθλητής (παρόμοια και ο υπάλληλος) ξέρει τι ακριβώς πρέπει να κάνει για να ανταποκριθεί στα καθήκοντα του ώστε να βελτιώσει την επίδοση του και γενικότερα για να πετύχει, αισθάνεται απόλυτα ικανοποιημένος και αυτή η ικανοποίηση αντανακλά τελικά και στην ίδια του την απόδοση ώστε να πετύχει τα μέγιστα αποτελέσματα. Από την άλλη όσο πιο μεγάλη είναι η ασάφεια των ρόλων που έχει ένας αθλητής τόσο μικρότερη ικανοποίηση αισθάνεται από πλευράς του προπονητή του καθώς αυξάνονται οι αμφιβολίες για το τι ακριβώς πρέπει να κάνει ώστε να ανταποκριθεί στα καθήκοντα του και αυτό έχει σαν συνέπεια και την μειωμένη απόδοση του.

Επίσης σύμφωνα με τα αποτελέσματα των συσχετίσεων διαπιστώθηκαν μέτριες θετικές συσχετίσεις για τον πρώτο παράγοντα της Προπονητικής Συμπεριφοράς δηλαδή «Υποστήριξη /

συναισθηματική ηρεμία» σε σχέση με τους τέσσερις παράγοντες της Ασάφειας ρόλου και για τα επιθετικά αλλά και για τα αμυντικά καθήκοντα ($r = .18$ μέχρι $r = .33$, $p < .01$) δηλαδή όσο με πιο θετικό τρόπο γινόταν η κριτική από τον προπονητή, όσο αυτός ήταν ατάραχος, όσο είχε θετική ανατροφοδότηση τόσο και πιο ξεκάθαρος ήταν ο ρόλος για τον αθλητή- τρία για την επίθεση / άμυνα και δεν υπήρχε μεγάλη ασάφεια ρόλου με ότι συνεπάγεται αυτό.

Με λίγα λόγια όταν η συμπεριφορά του προπονητή ήταν θετική, με ανατροφοδότηση, διόρθωση των λαθών, έπαινο και ενθάρρυνση κατάφερνε να μεταδίδει στους αθλητές του θετικά συναισθήματα (ικανοποίηση) και παράλληλα σαφή και ξεκάθαρα μηνύματα για το ποιες είναι ακριβώς οι αρμοδιότητες τους ώστε να πετύχουν έτσι την μέγιστη απόδοση.

Από την άλλη πλευρά για τον άλλο παράγοντα της Προπονητικής Συμπεριφοράς «Αρνητική ενεργοποίηση» παρουσιάσθηκαν αρνητικές συσχετίσεις με τους παράγοντες της Ασάφειας ρόλου και για τα επιθετικά αλλά και για τα αμυντικά καθήκοντα ($r = -.25$ μέχρι $r = -.32$, $p < .01$) δηλαδή όσο η συμπεριφορά κάνει τους αθλητές να αισθάνονται νευρικότητα, να είναι σε ένταση και γενικά να ενεργοποιούνται αρνητικά τόσο από την άλλη πλευρά μεγαλώνει το εύρος της ασάφειας για το ρόλο που έπρεπε να επιτελέσουν στην επίθεση /άμυνα.

Όσον αφορά την πρόβλεψη των παραγόντων της Προπονητικής Συμπεριφοράς από τους τέσσερις παράγοντες της ασάφειας ρόλου για επίθεση / άμυνα, ο παράγοντας Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου, ήταν αυτός που εξηγούσε το μεγαλύτερο ποσοστό της μεταβλητότητας.

Σύμφωνα επίσης με τις αναλύσεις παλινδρόμησης οι παράγοντες της Ικανοποίησης των αθλητών εξηγήθηκαν σημαντικά και για την επίθεση αλλά και για την άμυνα κυρίως από δύο παράγοντες α) Αξιολόγηση της ασάφειας ρόλου και β) Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων μου επιθετικά / αμυντικά, αν και στις πρόσφατες έρευνες των Eys et al., (2003) αλλά των Bebetos et al., (2007) η υποκλίμακα που είχε τον πρωταρχικό ρόλο εξήγησης στην Ιεραρχική Πρόβλεψη της Ικανοποίησης των αθλητών ήταν η Ασάφεια σε σχέση με τον σκοπό των υποχρεώσεων μου επιθετικά / αμυντικά,

γεγονός που δεν παρεκκλίνει σημαντικά από τα δικά μας ευρήματα. Με άλλα λόγια όσο πιο ξεκάθαροι είναι οι προπονητές σχετικά με τον σκοπό των υποχρεώσεων και με την αξιολόγηση των ρόλων τους μπορεί σε σημαντικό βαθμό να προβλεφθεί και η ικανοποίηση των αθλητών. Επίσης ο παράγοντας Ικανοποίηση από την ηγεσία μπορούσε σε σημαντικό βαθμό να προβλεφθεί κυρίως από τη Θετική και υποστηρικτική συμπεριφορά των προπονητών και πολύ λιγότερο από την αρνητική τους συμπεριφορά.

Όλα αυτά τα αποτελέσματα δηλαδή επαληθεύουν τις απόψεις για τη σημαντικότητα που έχουν οι συγκεκριμένοι ρόλοι όταν αυτοί ανατίθενται στους αθλητές τους. Γι' αυτό επιβάλλεται οι προπονητές αντίστοιχα να έχουν όλα εκείνα τα απαραίτητα εφόδια ώστε να κάνουν σωστή κατανομή των ρόλων, να τους ξεκαθαρίζουν απόλυτα και μάλιστα σε όσο το δυνατόν πιο σύντομο χρονικό διάστημα, να κάνουν σαφείς τις συνέπειες τους καθώς και τη μορφή της αξιολόγησης τους. Και φυσικά η κατανομή των ρόλων πρέπει να αφορά όλους τους αθλητές-τριες, και να είναι ουσιαστική και σαφής. Μόνο έτσι υπάρχουν πιθανότητες να διατηρείται αυξημένη η αθλητική ικανοποίηση με συνέπεια αυτό να οδηγεί σε ένα θετικό κλίμα για όλο τον αθλητικό οργανισμό μιας ομάδας.

Μελέτες όμως που να έχουν επικεντρωθεί στο συνδυασμό - σχέση της Προπονητικής Συμπεριφοράς και της Ασάφειας ρόλων δεν έχουν υπάρξει, λόγω του ότι τα δύο ερωτηματολόγια είναι πολύ πρόσφατα, έχουν συνδυαστεί με άλλους παράγοντες αλλά όχι μεταξύ τους. Παρουσιάζεται λοιπόν η ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση των δύο παραγόντων μιας και η σωστή ανατροφοδότηση των αθλητών-τριών, ο έλεγχος των συναισθημάτων του προπονητή, η ενθάρρυνση των αθλητών και γενικότερα ο θετικός τρόπος λειτουργίας και συμπεριφοράς του προπονητή ελαχιστοποιεί τον κίνδυνο να δημιουργηθούν στους αθλητές απορίες και ασάφειες για τον ρόλο που έχουν μέσα στην ομάδα τους.

VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ -ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η πρώτη υπόθεση για την έρευνα που διατυπώθηκε ήταν ότι δεν υπάρχει δομική εγκυρότητα για το ερωτηματολόγιο Κλίμακα της Προπονητικής Συμπεριφοράς, αλλά απορρίφθηκε η μηδενική αυτή υπόθεση καθώς μέσα από την Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση προέκυψε η θεμελίωση της δομικής εγκυρότητας και από τις αναλύσεις συσχετίσεων και τον έλεγχο της αξιοπιστίας επιβεβαιώθηκε η αξιοπιστία των ερωτημάτων. Τα αποτελέσματα υποστηρίζονται όπως αναφέρθηκε από τα αποτελέσματα άλλων πρόσφατων ερευνών Zourbanos et al., (2006; 2007).

Η δεύτερη υπόθεση που διατυπώθηκε ήταν ότι δεν υπάρχει δομική εγκυρότητα για το ερωτηματολόγιο Κλίμακα της Ασάφειας Ρόλου όσον αφορά τα επιθετικά καθήκοντα, αλλά απορρίφθηκε η μηδενική αυτή υπόθεση καθώς μέσα από την Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση προέκυψε η θεμελίωση της δομικής εγκυρότητας και από τις αναλύσεις συσχετίσεων και τον έλεγχο της αξιοπιστίας επιβεβαιώθηκε η αξιοπιστία των ερωτημάτων.

Η τρίτη υπόθεση ανέφερε ότι δεν υπάρχει δομική εγκυρότητα για το ερωτηματολόγιο Κλίμακα της Ασάφειας Ρόλου όσον αφορά τα αμυντικά καθήκοντα, αλλά απορρίφθηκε η μηδενική υπόθεση καθώς μέσα από την Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση προέκυψε η θεμελίωση της δομικής εγκυρότητας και από τις αναλύσεις συσχετίσεων και τον έλεγχο της αξιοπιστίας επιβεβαιώθηκε η αξιοπιστία των ερωτημάτων.

Τα αποτελέσματα που αφορούν τα ερωτηματολόγια της Ασάφειας ρόλων για τα επιθετικά και τα αμυντικά καθήκοντα υποστηρίζονται και ενισχύονται από αυτά των πρόσφατων ερευνών των Beauchamp και Bray, (2001) Beauchamp et al., (2002; 2005), Eys et al., (2003) και Bebetos et al., (2007).

Η τέταρτη υπόθεση ανέφερε ότι δεν υπάρχει δομική εγκυρότητα για το ερωτηματολόγιο που αφορά την Ικανοποίηση των αθλητών και

αθλητριών, αλλά απορρίφθηκε η μηδενική υπόθεση καθώς μέσα από την Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση προέκυψε η θεμελίωση της δομικής εγκυρότητας και από τις αναλύσεις συσχετίσεων και τον έλεγχο της αξιοπιστίας επιβεβαιώθηκε η αξιοπιστία των ερωτημάτων. Μια πρώτη προσέγγιση αυτού του ερωτηματολογίου στην Ελληνική πραγματικότητα έγινε από τους Theodorakis και Bebetso, (2003) με τα αποτελέσματα των δύο ερευνών να συσχετίζονται ικανοποιητικά και μάλιστα η έρευνα αυτή να αποτελεί μια ουσιαστική συνέχεια της πρώτης διερεύνησης.

Η πέμπτη υπόθεση που διατυπώθηκε ήταν ότι οι παράγοντες που θα προκύψουν δεν θα συσχετίζεται ο ένας με τον άλλο μα αποδεχόμενοι τα αποτελέσματα των αλληλοσυσχετίσεων δεχόμαστε την εναλλακτική υπόθεση ότι δηλαδή υπήρχε συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων.

Σύμφωνα με αυτά η μικρή ασάφεια ρόλων οδηγεί και στην ικανοποίηση των αθλητών ενώ η πολλή ασάφεια ρόλων αντίθετα στη δυσαρέσκεια. Επίσης η θετική και υποστηρικτική συμπεριφορά των προπονητών οδηγεί στην ικανοποίηση των αθλητών από την ηγεσία τους και από την απόδοση τους ενώ ακριβώς το αντίθετο συμβαίνει με την αρνητική ενεργοποίηση των προπονητών, επιπλέον ο θετικός και υποστηρικτικός τρόπος συμπεριφοράς του προπονητή δημιουργεί και μικρότερη ασάφεια στους ρόλους που ανατίθενται. Παρόμοια ευρήματα παρουσιάστηκαν και στις προηγούμενες έρευνες που αναφέρθηκαν στον έλεγχο των προηγούμενων υποθέσεων.

Η έκτη υπόθεση που διατυπώθηκε ήταν ότι οι παράγοντες που θα προκύψουν δεν θα μπορούν ο ένας να προβλέψει τον άλλο αντίστοιχα, αλλά σύμφωνα με τα αποτελέσματα δεν έγινε αποδεκτή και αυτή η υπόθεση καθώς κάποιοι παράγοντες διαπιστώθηκε πως μπορούσαν να προβλέψουν κάποιους άλλους όπως π.χ. ο παράγοντας Ικανοποίηση από την ηγεσία μπορούσε σε σημαντικό βαθμό να προβλεφθεί από τον παράγοντα «Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία».

Τέλος όσον αφορά την έβδομη υπόθεση ότι οι παράγοντες που θα προέκυπταν δεν θα είχαν επίδραση μεταξύ τους, σύμφωνα με τα αποτελέσματα έγινε αποδεκτή η εναλλακτική υπόθεση ότι είχαν επίδραση μεταξύ τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των συσχετίσεων

διαπιστώθηκε ότι η θετική και υποστηρικτική συμπεριφορά των προπονητών αλλά και η μικρή ασάφεια ρόλων συσχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση των αθλητών από την ηγεσία και από την απόδοση τους, όπως επίσης και η θετική συμπεριφορά των προπονητών συσχετίζεται θετικά με την μικρή ασάφεια ρόλων στους αθλητές. Τα αποτελέσματα των αναλύσεων παλινδρόμησης έδειξαν ότι η ικανοποίηση των αθλητών από την ηγεσία αλλά και από την προσωπική τους απόδοση, μπορεί σε σημαντικό βαθμό να προβλεφθεί από τον παράγοντα «Υποστήριξη / συναισθηματική ηρεμία», όπως επίσης από την ασάφεια ρόλων για τα επιθετικά και αμυντικά καθήκοντα.

Τα πιο σημαντικά ίσως αποτελέσματα είναι αυτά που αφορούν τις αλληλοσυσχετίσεις των παραγόντων που προέκυψαν. Συμπερασματικά τα αποτελέσματα αυτά θα μπορούσαν να φανούν εξαιρετικά χρήσιμα τόσο στους αθλητικούς ψυχολόγους όσο και στους προπονητές αλλά και στους ίδιους τους αθλητές-τριες.

Αποδεχόμενοι ότι η Ικανοποίηση των αθλητών συμβάλλει τα μέγιστα σε ένα θετικό κλίμα και αυτό με τη σειρά του στη βελτίωση την προσωπική αλλά και την ομαδική (απόδοση), θα πρέπει οι προπονητές να είναι σαφείς και ξεκάθαροι στον καταμερισμό, έλεγχο, αξιολόγηση των ρόλων (επίθεση – άμυνα) αλλά και να αναπτύξουν έντονη υποστήριξη προς τους αθλητές-τριες με συναισθηματική ηρεμία, χωρίς καμιά αρνητική ενεργοποίηση και αυτοί (οι προπονητές) θα συμβάλλουν στη δημιουργία του ευχάριστου κλίματος, απαραίτητο για τις αγωνιστικές ομάδες.

Θα μπορούσαν επίσης τα ερωτηματολόγια αυτά να χρησιμοποιούνται από τους προπονητές, τις ομάδες και με τη βοήθεια των αθλητικών ψυχολόγων να εξάγονται πολύτιμα συμπεράσματα για τις επιδράσεις της συμπεριφοράς των προπονητών και να γίνονται στη συνέχεια όλες οι αναγκαίες παρεμβάσεις που απαιτούνται. Π.χ. εάν διαπιστωθεί ότι υπάρχει μεγάλη ασάφεια ρόλων για τα επιθετικά

καθήκοντα των αθλητών-τριών, μπορούν στη συνέχεια με πρωτοβουλία του προπονητή να γίνουν συναντήσεις με σκοπό να γίνουν σαφείς οι ρόλοι αυτοί, ή εάν το ερωτηματολόγιο προπονητικής συμπεριφοράς κωδικοποιεί ότι οι αθλητές αντιλαμβάνονται τον προπονητή τους με Αρνητική ενεργοποίηση, αυτό το γεγονός θα μπορούσε να σημάνει για τον ίδιο τον προπονητή αλλαγή και υιοθέτηση μιας πιο θετικής και υποστηρικτικής στάσης.

Επίσης αναφέρθηκε πιο πάνω ότι οι μελλοντικοί ερευνητές θα πρέπει επίσης να σκεφτούν σοβαρά την εξέταση άλλων μεταβλητών, ατομικών διαφορών αθλητών αλλά και προπονητών που ίσως επηρεάζουν τις συμπεριφορές του προπονητή και τις αντιλήψεις και αποτιμητικές αντιδράσεις των αθλητών σ' αυτές τις συμπεριφορές και που θα οδηγούν ίσως σε ακόμη πιο ικανοποιημένους και ευτυχισμένους αθλητές-τριες.

Οι πιο σημαντικές ίσως μεταβλητές σχετικά με τους αθλητές που θα πρέπει να εξετασθούν μελλοντικά είναι η αθλητική εμπειρία, το επίπεδο κατηγορίας που αγωνίζονται, το πόσο συχνά προπονούνται, εάν είναι επαγγελματίες ή ερασιτέχνες, το φύλο, το αν ξεκινούν βασικοί ή εάν είναι αναπληρωματικοί, το προφίλ του αθλήματος, εάν είναι ατομικό ή ομαδικό αγώνισμα, τη συνοχή της ομάδας και την επίδοση που επιτυγχάνεται.

Συμπερασματικά, οι Smoll και Smith, (1989) έχουν δηλώσει, «η αποτελεσματικότητα της ηγεσίας έγκειται και στις συμπεριφορές του ηγέτη και στα μάτια του παρατηρητή». Επομένως, είναι σημαντικό γ' αυτούς που ασχολούνται με το επάγγελμα του προπονητή να συνεχίσουν να ερευνούν τις αλληλεπιδράσεις των μεταβλητών που καταγράφονται στο μοντέλο Smoll και Smith, (1989) καθώς και την ενεργή επιδίωξη της εξερεύνησης πρόσθετων μεταβλητών που ίσως συμβάλλουν στην αντίληψη των αθλητών.

Από την πλευρά των προπονητών πρέπει μελλοντικά οι μελέτες να επεκταθούν μεταβλητές όπως ο χρόνος που είναι στις ομάδες,

(πολύς ή λίγος), το φύλο, την ηλικία, επίπεδο μόρφωσης, την κατάρτιση, το στυλ ηγεσίας που ασκούν (αυταρχικό, δημοκρατικό κ.λ.π.), από το είδος της ανατροφοδότησης, της κοινωνικής υποστήριξης για να μπορέσουμε συνολικά να αξιολογηθούν οι συμπεριφορές τους.

Τέλος η παραπάνω μελέτη θα μπορούσε να φανεί χρήσιμη όχι μόνο στους προπονητές ή τους αθλητικούς ψυχολόγους αλλά και στον αγωνιστικό σχολικό αθλητισμό, καθώς και εκεί υπάρχουν ανταγωνιστικές αθλητικές δραστηριότητες (αγώνες ενδοσχολικοί ή μεταξύ των σχολείων) και θα μπορούσε να είναι επιπλέον εργαλείο για τους Καθηγητές Φυσικής Αγωγής.

Τα συναισθήματα της ικανοποίησης και της ευχαρίστησης παίζουν αντίστοιχα κυρίαρχο ρόλο και στο μάθημα της Φυσικής Αγωγής (Φ.Α.). Από αυτά εξαρτάται σε ένα μεγάλο βαθμό και η στάση που υιοθετούν τα παιδιά για τη Φ.Α. επομένως και ο βαθμός συμμετοχής στο μάθημα. Έτσι όταν στους σχολικούς αγώνες που διεξάγονται στο μάθημα της Φ.Α. απορρέουν τα παραπάνω θετικά συναισθήματα, τα παιδιά δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για το μάθημα, δημιουργείται παρακίνηση και αυξάνεται η συμμετοχή τους στις αθλοπαιδιές.

Γι' αυτό προτείνεται για τους καθηγητές Φ.Α. να παρουσιάζουν μια θετική προπονητική συμπεριφορά, με στόχο την ανατροφοδότηση και την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης και παράλληλα όταν δημιουργούν τις ομάδες για να συμμετάσχουν σε σχολικά πρωταθλήματα να φροντίζουν να θέτουν ξεκάθαρους ρόλους στους μαθητές τους όσον αφορά τα αμυντικά και επιθετικά τους καθήκοντα.

Εδώ συνίσταται και η πρωτοτυπία της έρευνας αλλά και η συνεισφορά της στη θεωρία και στην πρακτική της συμπεριφοράς των προπονητών αλλά και των καθηγητών της Φ.Α. καθώς και στην εφαρμογή κατάλληλων μεθόδων διδασκαλίας (θετικής συμπεριφοράς και οριοθέτησης ξεκάθαρων ρόλων που θα έχουν ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση των αθλητών ή και των μαθητών). Απόρροια αυτού του αποτελέσματος μπορεί να είναι η μελλοντική δημιουργία παρεμβατικών προγραμμάτων επιμόρφωσης των προπονητών αλλά και των καθηγητών

Φ.Α. και αυτό με τη σειρά του θα βοηθήσει τους αθλητές – μαθητές να βιώνουν ευχάριστες και ικανοποιητικές στιγμές στην αθλητική και μαθητική τους ζωή και γενικότερα στην υπόλοιπη τους ζωή.

VI. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abramis, D.J. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction and job performance : Meta – analysis and review. *Psychological reports*, 75, 1411-1433.
- Agarwal, S., & Ramaswami, S.N. (1993). Affective organizational commitment of salespeople: An expanded model. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 13, 49-70.
- Alexandris, K. Papadopoulos, P., Palialia, E., & Vasiliadis, T. (1999). Customer satisfaction : a comparison between public and private sport and fitness clubs in Greece. *European Journal of Sport Management*, 6, 40-54.
- Amorose, A.J., & Horn, T.S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behaviour. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22, 63-84.
- Anshel, M.H., & Straub, W.F. (1991). Congruence between players'and coaches' perceptions of coaching behavior. *Applied Research in Coaching and Athletes Annual*, 49-65.
- Arbuckle, J.L. (1999). AMOS (Version 4.0). *Computer software*. Chicago : SmallWaters.
- Babakus,E., Gravens, D.W., Johnston, M., & Moncrief, W.C. (1999). The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27,58-70.

- Balzer, W.K., Smith, P.C., Kravitz, D.A., Lovell, S.E., Paul, K.B., & Reilly, C.E. (1990). *Users ' manual for the job Descriptive Index and the Job In General scales*. Bowling Green State University.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action : A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice – Hill.
- Bandura, A. (1997). *Self –efficacy : The exercise of control*. New York : Freeman.
- Banton, M. (1965). *Roles : An introduction to the study of social relations*. New York Basic Books, Inc.
- Barling, J., & MacIntyre, A.T. (1993). Daily work role stressors, mood and emotional exhaustion. *Work and Stress*, 7 (4), 315-325.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. California : Saga publications.
- Bass, B.M., & Avolio, B.J. (1997). *Full Range Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Mindgarden, Palo Alto, CA.
- Bauer, T.N., & Green, S.G. (1994). Effect of new corner involvement in work – related activities : A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, 211-223.
- Beard, F.K. (1999). Client role ambiguity and satisfaction in client - ad agency relationships . *Journal of Advertising Research*, 39 (2), 69-78.

- Beauchamp, M.R., & Bray, S.R.(2001).Role ambiguity and role conflict within interdependent teams. *Small Group Research*,32, 133-157.
- Beauchamp,M.R., Bray, S.R., Eys, M.A., & Carron A.V. (2002). Role Ambiguity, Role Efficacy, and Role Performance : Multidimensional and Mediatlional Relationships Within Interdependent Sport Teams. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 6, 229-342.
- Beauchamp, M.R., Bray, S.R.,Eys, M.A., & Carron,A.V. (2003).The effect of role ambiguity on competitive state anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*,25,77-92.
- Beauchamp, M.R., Bray, S.R., Fielding, A., & Eys, M.A. (2005). A multilevel investigation of the relationship between role ambiguity and role efficacy in sport.*Psychology of Sport and Exercise*, 6, 289-302.
- Bebetsos, E., & Theodorakis, N., (2003). Athletes satisfaction among team handball players in Greece . *Perceptual and Motor Skills*, 97, 1203-1208.
- Bebetsos, E.,Theodorakis, N., & Tsigilis, N. (2007). Relations between Role Ambiguity and athletes' Satisfaction among Team Handball Players. *The Sport Journal*, 10, 4, URL : <http://www.thesportjournal.org>. ISSN: 1543-9518.
- Beehr, T., ,Walsh, J., Taber, T. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61, 41-47.

- Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A.(1981). Apath – analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. *Academic of Management Journal*,24,417–424.
- Behrman D., & Perreault, W. (1984). A role stress model of the performance and satisfaction of industrial salesperson. *Journal of Marketing*, 48 , 9-21.
- Bentler, P.M. (1995). EQS : *Structural equations program manual*. Encino,CA : Multivariate Software.
- Berkowitz, E.N. (1980). Role theory,attitudinal constructs and actual performance : A measurement issue. *Journal of Applied Psychology*, 65, 240-245.
- Berry, L.L., & Parasuraman, A.(1991). *Marketing services: Competing through quality* . New York: The Free Press.
- Bray, S.R. (1998). *Role efficacy within interdependent teams : Measurement development and tests of theory*. Unpublished doctoral dissertation , University of Waterloo, Ontario, Canada.
- Breaugh, J.A. & Colihan, J.P. (1994). Measuring Facets of Job Ambiguity: Construct Validity Evidence. *Journal of Applied Psychology*, 79,191-202.
- Burke, K.L., Peterson, D., & Nix, C.L. (1995).The Effects of the Coaches' Use of Humor on Female Volleyball Players' Evaluation of Their Coaches. *Journal of Sport Behavior*, 18, 83-89.

- Burnett, P.C. (1996a). An investigation of the social learning and symbolic interaction models for the development of self-concepts and self-esteem. *Journal of Family Studies*, 2, 57-64.
- Carron, A.V., & Bennett, B.B. (1977). Compatibility in the coach athlete dyad. *Research Quarterly*, 48, 671-679.
- Carron, A.V. (1982). Coheviness in sport groups : Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.
- Carron, A.V., & Hausenblas, I.I. (1998) . *Group dynamics in sport* (2nd ed.). Morgantown, WV. : Fitness Information Technology.
- Carron, A.V., & Spink, K.S. (2003). Team building in an exercise setting. *The Sport Psychologist*, 7, 8 –18.
- Chang, K. (1998). A systems view of quality in fitness services: Development of a model and scales. Unpublished doctoral dissertation. The Ohio State University.
- Cheladurai, P., & Saleh, S.(1978) . Preferred leadership in sports. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 3, 85-92.
- Cheladurai, P., & Saleh, S.(1980) . Dimensions of leader behavior in sports : development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
- Chelladurai, P. (1984).Discrepancy between preferences and perceptions of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports . *Journal of Sport Psychology*, 6, 27-41.

- Chelladurai, P., Malloy, D., Imamura, H., & Yamaguchi, . (1987). A Cross – Cultural Study of Preferred Leadership in Sports.
- Chelladurai, P., Imamura, H., Yamaguchi, Oinuma, Y., & Miyauchi, T. (1988). Sport leadership in across-national setting: the case of Japanese and Canadian university athletes . *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10, 374-389.
- Chelladurai, P. (1993). Leadership. In: Singer, R., Murphey, M., & Tennant, L.(Eds.). Handbook of research on sport psychology. McMillan: New York, 647-671.
- Chelladurai, P. & Riemer, H.A .(1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, 133-159.
- Colareli, S.M., & Bishop, R.C. (1990). Career commitment : Functions, correlates, and management. *Group and Organization Studies*, 15, 158-176.
- Cox, R H. (1998). Sport Psychology : Concepts and Applications. New York : The McGraw – Hill Companies, Inc.
- Cumming, S.P., Eisenmann, J.C., Smoll, F.L., Smith, R.E., & Malina, R.M. (2005). Body size and perceptions of coaching behaviors by adolescent female athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 693-705.
- Daniel, J.V. (1983). Job satisfaction of physical education faculty in Ontario. *Canadian Association for Health, Physical Education & Recreation Journal*, 49, 19-21.

- Dawe, S.W.L., & Carron, A.V. (1990). Interrelationships among role acceptance, role clarity, task cohesion, and social cohesion. *Paper presented at the Canadian Psychomotor Learning and Sport Psychology Association, Windsor, Canada.*
- Denham, C.H., & Michael, J.J. (1981). Teacher sense of efficacy : A definition and a model for further research. *Educational Research Quarterly*, 5, 39-63.
- Eys, M., and Carron, A.V. (2001). Role ambiguity, task cohesion, and task self – efficacy. *Small Group Research*, 32, 356 –373.
- Eys, M.A., Carron, A.V., Bray, S.R., & Beauchamp, M.R. (2003). Role ambiguity and athlete satisfaction. *Journal of Sport Sciences*, 21, 391-401.
- Eys, M.A., Carron, A.V., Beauchamp, M.R., & Bray, S.R. (2003). Role ambiguity in sport teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 23, 534-550.
- Fabrigar, L.R., Wegener, D.T., MacCallum, R.C., & Straham, E.J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4, 272-299.
- Feltz, D.L., Chase, M.A., Moritz, S.E., & Sullivan, P.J. (1999). Development of the multidimensional coaching efficacy scale. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- Fisher, C.D., & Gitelson, R. (1983). A Meta – Analysis of the Correlates of Role Conflict and Ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68, 320-333.

- Fischman, M.G., & Oxendine, J.B. (1993). Motor skill learning for effective coaching and performance. In J.M. Williams, (Ed.). *Applied Sport Psychology: Personal growth to peak performance* (2nd Ed.), (p.11). Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company.
- Forsyth, D.R. (1999). *Group dynamics* (3rd Ed.) Belmont, CA : Wadsworth.
- Gerbing, D.W., & Hamilton, J.G., (1996). Viability of exploratory factor analysis as a precursor to confirmatory factor analysis. *Structural Equation Modeling*, 3, 62-72.
- Gidron, B.(1983). Sources of job satisfaction among service volunteers. *Journal of Voluntary Action Research* , 12(1) 19-35.
- Gould, D., Krane, V., & Finch, L. (1990). Factors influencing coaches' ability to predict anxiety levels in their athletes. Unpublished manuscript.
- Grand, R.R., & Carron,A.V. (1982). Development of a team climate questionnaire. *Psychology of sport and motor behavior : Research and practice*. Edmonton, Canada. University of Alberta, Dep. Of Recreation and Leisure Studies.
- Granito,V.J. & Carlton, E.B. (1993).Relationship between locus of control and satisfaction with intercollegiate volleyball teams at different levels of competition. *Journal of sport behavior*, 16(4), 221-228.
- Granny,C., Smith, P. & Stone,E. (1992).Job satisfaction : *advances in research and application*. Lexington,MA:Lexington , Books.

- Hanson, T.W., & Gould, D. (1988). Factors affecting the ability of coaches to estimate their athletes' trait and state anxiety levels. *The Sport Psychologist*, 2, 298-313.
- Horn, T. (1985). Coaches' feedback and changes in children's perceptions of their physical competence. *Journal of Educational Psychology*, 77, 174-186.
- Horn, T. (1992). Leadership effectiveness in the sport domain. In: Horn, T. (Ed). *Advances in sport psychology*. Human Kinetics Publishers. Champaign 181-199.
- Horn, T. (2002). Coaching effectiveness in the sport domain. In T.S. Horn (Ed.). *Advances in sport psychology* (2nd ed.) (pp.309-354). Champaign, IL : Human Kinetics.
- Horne, T. & Carron, A.V.. (1985). Compatibility in coach athlete relationships. *Journal of Sport Psychology*, 7, 137-149.
- Jackson, S.E. & Schuler, R.S. (1985). A Meta - Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosental, R.A. (1964). *Occupational stress : Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Keller, R.T. (1975). Role Conflict and Ambiguity : Correlates with Job Satisfaction and Values. *Personal Psychology*, 28, 57-64.

- Kenow, L., & Williams, J.M. (1999). Coach- athlete compatibility and athlete perceptions of coaching behaviors. *Journal of Sport Behavior*, 22, 251-259.
- Kenow, L., & Williams, J.M. (1997). Factor structure of the coaching behavior questionnaire and its relationship to anxiety and self – confidence. Manuscript submitted for publication.
- Kenow, L., & Williams, J.M. (1993). Factor structure of the coaching behavior questionnaire and its relationship to anxiety and self-confidence. *Journal of Sports and Exercise Psychology*, 15, 45-51
- Kenow, L., & Williams, J.M. (1992). Relationship between anxiety, self confidence and the evaluation of coaching behaviors. *The Sport Psychologist* , 6, 344-357.
- King, L.A. & King, D.W. (1990). Role Conflict and Role Ambiguity : A Critical Assessment of Construct Validity. *Psychological Bulletin*, 107, 48-64.
- Koehler, L. (1988). Job satisfaction and corporate fitness managers :An organizational behavior approach to sport management. *Journal of Sport Management*, 2, 100-105.
- Kotler, P.(1991). *Marketing management*. Englewood Cliffs , N.J.: PrenticeHall.
- Koustelios, A., & Kousteliou, I. (1998). Relations among measures of job satisfaction, role conflict and role ambiguity for a sample of Greek teachers. *Psychological Reports*, 82, 131-136.

- Koustelios, A., Kelis, S., & Bagiatis, K. (1999). Job satisfaction and burnout in a sport setting : A multiple regression analysis . *European Journal of Sport Management*, 6, 31-39.
- Krane, V., Finch, L., Gould, D., Eklund, R., & Kelley, B.(1990). *Factors influencing coaches' ability to predict anxiety levels in their athletes*. Symposium presented at the meeting of the Association for the Advancement of Applied Sport Psychology, San Antonio, Texas.
- Lagace, R.R. (1988). Role stress differences between salesmen and saleswoman : Effect of job satisfaction and performance. *Psychological reports*,62,815-825.
- Laughlin, N., & Laughlin, S. (1994). The Relationship Between the Similarity in Perceptions of Teacher / Coach Leader Behavior and Evaluations of Their Effectiveness. *International Journal Sport Psychology*,22, 3960-410.
- Lawler, E.E. (1973). *Motivation in work organizations*. Pacific Grovw, CA: Brooks / Cole.
- Li, M.(1993). Job satisfaction and performance of coaches of the spare-time sports schools in China. *Journal of Sport Management*,7 , 132-140.
- Locke, E.A.(1976). The nature and causes of job satisfaction. In. M.M.Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand Mc Nally.

- Loughead, A., Colman, C., & Carron, A.V. (2001). Investigating the mediational relationship of leadership. *Small Group Research*, 32, 5, 558-575.
- Mabry, E.A., & Barnes, R.E. (1980). *The dynamics of small group communication*. Englewood Cliffs, NJ :Prentice Hall.
- Madrigal, R.(1995). Cognitive and affective determinants of fan satisfaction with sporting event attendance. *Journal of Leisure Research*, 27, 205-227.
- Martens, R., Rivkin, F., & Burton, D.(1980). Who predicts anxiety better : Coaches or athletes ? In C.D. Nadeau, W.R. Haliwell, K.M. Newell, & G.C. Roberts (Eds). *Psychology of motor behavior and sport* (pp.84-90). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Martens, R., Vealey, R.S., & Burton,D. (1990). *Competitive anxiety in sport*. Champaign, IL: HumanKinetics.
- Mayer, R.C., & Shoorman, F.D. (1998). Differentiating antecedents of organizational commitment : A test of March & Simon's model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 15-28.
- McConnell, R. (1999). *Inside the All Blacks : Behind the scenes with the world's most famous rugby team*. London : HarperCollins.
- Meyers, A.W., Whelan, J.P., & Murphy, S.M.(1996). Cognitive behavioral strategies in athletic performance enhancement. In M. Hersen, R.M. Eisler, & P.M. Miller (Eds.), *Progress in behavior modification* (v.30, pp.137-164). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

- Myers, N.D., Vargas – Tonsing, T., & Feltz, D.(2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches : sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport & Exercise* , 6, 129-143.
- Naylor, J.C., Pritchard, R.D., & Ligen, D.R. (1980). A Theory of Behavior in Organizations. New York: Academic Press.
- Newman, G.A., & Wright, J. (1999). Team effectiveness : Beyond skills and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*,84 (3), 376-389.
- O’Driscoll, M., & Beehr, T. (1994). Supervisor behaviors, role stressors and uncertainty as predictors of personal outcomes for subordinates. *Journal of Organizational Behavior*,15, 141-155.
- O’Ddriscoll, M., & Beehr, T. (2000). Moderating Effects of Perceived Control and Need for Clarity on the Relationship Between Role Stressors and Employee Affective Reactions. *The Journal of Social Psychology*,140 (2), 151-159.
- Organ, D.W., & Green, C.N. (1981).The effects of formalization on professional involvement : A compensatory process approach. *AdministrativeScienceQuarterly*,26,237-253.
- Patriksson, G., & Eriksson, S. (1990). Young Athletes’ Perception of their Coaches. Int. Congress, 21-25 May, Brussels.
- Percival, L. (1971). The coach from the athlete’s viewpoint. In J.W. Taylor (Ed.), *Proceedings, Symposium on the Art and Science of Coaching* (pp.285-325). Toronto: Fitness Institute.

- Perna, F.M., Zaichkowsky, L., & Bochner, G. (1996). The association of mentoring with psychological development among male athletes at termination of college career. *Journal of Applied Sport Psychology*, 8, 76-88.
- Rhoads, G.K., Singh, J., & Goodell, P.W.(1994). The multiple dimensions of role ambiguity and their impact upon psychological and behavioral outcomes of industrial salespeople. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14 (3), 1-24.
- Riemer, H.A., & Chelladurai, P.(1995). Leadership and satisfaction in athletics. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 17, 276-293.
- Riemer, H.A., & Chelladurai, P.(1998). Development of the athlete satisfaction questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 127-156.
- Riemer, H.A., & Chelladurai, P.(2001). Satisfaction and commitment of Canadian university athletes: the effect of gender and tenure. *AVANTE*, 7, 27-50.
- Rizzo, J.R., House, R.J., & Litzman, S.I. (1970). Role conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Rushall, B.S., & Wiznuk, K.(1985). Athletes' assessment of the coach: The Coach Evaluation Questionnaire. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 10, 157-161.

- Salas, E., Dickinson, T., Converse, S.A., & Tannenbaum, S.I. (1992). Toward an understanding of team performance and training. In R.W. Swezey and E. Salas (Eds.). *Teams : Their training and performance*, 3-29. Norwood, NJ:Ablex.
- Salminen, S., Liukkonen, J. & Telama, R. (1992). The differences in coaches' and athletes' perception of leader behaviour of Finnish coaches. In : T. Williams, L. Almond & A. Sparke (eds.). *Sport and physical activity : Moving towards excellence*. E. & F.N.Spon, London, 517-522.
- Salminen, S., & Liukkonen, J.(1994). The convergent and discriminant validity of the coach' s version of the leadership scale for sports. *International Journal of Sport Psychology*, 25, 119-127.
- Salminen, S., & Liukkonen, J.(1996).Coach and athlete relationship and coaching behavior in training sessions. *International Journal of Sports Psychology* , 27, 59-67.
- Sawyer, J.E. (1992). Goal and process clarity : Specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 77,130-142.
- Schliesman, E.S. (1987). Relationship between the congruence of preferred and actual leader behavior and subordinate satisfaction with leadership. *Journal of Sport Behavior*, 10,157-166.
- Schmidt, G. & Stein, G. (1991). Sport commitment : A model integrating enjoyment, dropout and burnout. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 8, 254-265.

- Selye, H. (1976). *The stress of Life*. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Serpa, S. (2001). The coach's role and the athlete's development. *Dennis Glen cross Seminar, 10th World Congress of Sport Psychology*, (unpublished material).
- Shaver, K.J.(1975). *An introduction to attribution processes*. Cambridge, MA: Winthrop.
- Shaw, M.F., & Costanzo, P.R., (1982).*Theories of social psychology* (2nded.).New York McGraw–Hill.
- Sherif, M., & Sherif, C.W. (1953).*Groups in harmony and tension*. New York : Harper & Row.
- Sherif, M., & Sherif, C.W., (1969).*Social psychology*. New York : Harper &Row.
- Sherman, C., Fuller, R., & Speed, H.D. (2000). Gender Comparisons of Preferred Coaching Behaviors in Australian Sports. *Journal of Sport Behavior*, 4,23, 389-406.
- Shoemaker, M.E. (1999). Leadership Practices in Sales Managers Associated with Self- Efficacy, Role Clarity and Job Satisfaction of Individual Industrial Salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(4), 1-19.
- Singh, J., & Rhoads, G.K. (1991). Boundary Role Ambiguity in Marketing Oriented Positions : A Multidimensional, Multifaceted Operationalization. *Journal of Marketing Research*, 23, 328-338.

- Singh, J. (1993). Boundary role ambiguity : Facets, determinants, and impacts. *Journal of Marketing*, 57, 11-31.
- Singh, J., Verbeke, W., & Roads, G.K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing – oriented boundary spanners. *Journal of Marketing*, 60, 69-91.
- Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary – spanning positions : An investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62, 69-86.
- Smith P.C., Kendall, I.M. & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Smith, F.S. (1976). The Index of Organizational Reactions. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 6, 1265.
- Smith, R.E., Smoll, F.L., & Hunt, E.B. (1977). A system for the behavioral assessment of coaches . *Research Quarterly*, 48, 40-407.
- Smith, R.E., & Smoll, F.L. (1990). Self – esteem and children’s reaction to youth sport coaching behaviors: A field study of self – enhancement processes. *Developmental Psychology*, 26, 987-993.

- Smith, R.E., Smoll, F.L., & Barnett, N. P., (1995). Reduction of children's spot performance anxiety through social support and stress – reduction training for coaches. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 16, 125-142.
- Smoll, F.L., & Smith, R.E.(1989).Leadership behaviors in sport: A theoretical model and research paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19,1522-1551.
- Smoll, F.L., Smith, R.E., Barnett, N.P., & Everett, J.J. (1993). Enhancement of children's self-esteem through social support training for youth sport coaches. *Journal of Applied Sport Psychology*, 78, 602-610.
- Smoll, F.L., & Smith, R.E.(1996). Competitive anxiety : Sources, consequences , and intervention strategies. In F.L. Smoll & R.E. Smith (Eds.), *Children and youth in sport : Abiopsychological perspective* (pp.359-380). Dubuque, IA: Brown & Benchmark.
- Sohi, R.S., Smith, D.C., & Ford, N.M. (1996). How does sharing a sales force between multiple divisions affect salespeople? *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24, 195, 207.
- Solomon, G.B. (1999). Predictors of coach effectiveness in competitive sport: The role of actual and expected performance. *International Sports Journal*, 3, 25-36.

- Solomon, G.B., Striegel, D.A., Eliot, J.F., Heon, S.N., Maas, J.L., & Wayda, V.K.(1996). The self – fulfilling prophecy in college basketball: Implications for effective coaching. *Journal of Applied Sport Psychology*, 8, 44-59.
- Stewart, C., & Taylor, J. (2000). Why Female Athletes Quit : Implications for Coach Education. *The Physical Educator*, 57 , (4), 170-177.
- Sullivan, P.J., & Kent, A. (2003). Coaching Efficacy as a Predictor of Leadership Style in Intercollegiate Athletics. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 1-11.
- Swezey, A. & E. Salas (Eds.).*Teams : Their training and performance* (pp. 3-29).Norwood, NJ:Ablex.
- Szilagyi, A.D.(1977). An empirical test of causal inference between role perceptions, satisfaction with work, performance and organization level. *PersonelPsychology*,30,375-388.
- Terry, P.C.,& Howe, B.L.(1984). Coaching preferences of athletes. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*,9,188-193.
- Terry, D.J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well – being and job satisfaction : The stress buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*,45, 168-175.
- Theodorakis, N., Kampitsis, C., Laios, A, & Koustelios, A.(2001). Relationship between measures of service quality and satisfaction of spectators in professional sports . *Managing Service Quality*, 11, 431-438.

- Theodorakis, N., & Bebetos, E. (2003). Examination of athletes satisfaction: a first approach. *Inquires in Sport and Physical Education*,1, 197-203.
- Van Sell, M., Brief, A.P., & Schuler, R.S. (1981). Role conflict and role ambiguity : Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*,34,43-71.
- Wandzilak, T., Ansoerge, C.J., & Potter, G.(1988). Comparison between selected practice and game behaviors of youth sport soccer coaches. *Journal of Sport Behavior*,2, 78-88.
- Watson, D., Pennebaker, J.W., & Follger R. (1987). Beyond negative affectivity : Measuring stress and satisfaction in the workplace. In J.M.Ivancevich 7D.C. Ganster (Eds.).*Job stress : From theory to suggestion* (141-157).New York: Haworth press.
- Weiss, M.R., & Friedrichs, W.D. (1986). The influence of leader behaviors , coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. . *Journal of Sport Psychology*, 8, 332-346.
- Whittal, N.R., & Orlick, T.D. (1978). The sport satisfaction inventory. InG.C. Roberts & K.M. Newell (Eds.). *Psychology of motor behavior and sport* (144-155). Champaign,IL: Human Kinetics.
- Widmeyer , W.N. & Williams, J.M. (1991). Predicting cohesion in coaching teams .*Small Group Research*, 22, 548-557.
- Widmeyer, W.N., Carron, A.V., & Brawley, L.R..(1993). Group cohesion in sport and exercise .In R.N. Singer, M. Murphey , L.K. Tennant, (Eds.). *Handbook of research on sport psychology* (672-692). New York : MacMillan.

- Williams, J., & Hacker, C.M. (1982). Casual relationships among cohesion , satisfaction and performance in women's intercollegiate field hockey teams. *Journal of Sport Psychology*, 4 ,324-337.
- Williams, M.L., Podsakoff, P.M., & Huber, V.(1992). Effects of group level and individual level variation in leader behaviors on subordinate attitudes and performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,65,115-129.
- Williams, J.M., Kenow, L.J., Jerome, G.J., & Rogers, T. (2003). Factor structure of the coaching behavior questionnaire and its relationship to athletes variables. *The Sport Psychologist* , 17, 16-34.
- Zhang, J., Jensen, B.E., & Mann, B.L. (1995). Modification and revision for the leadership scale for sport. *Journal of Sport Behavior*, 20 , 105-122.
- Zourbanos, N., Theodorakis, Y., & Hatzigeorgiadis, A. (2004). Coaching Behavior Questionnaire (in Greek). In Y. Theodorakis (Ed.), *Proceedings of the 3rd International Congress of Sport Psychology* (pp.54-55), Trikala, Greece: University of Thessaly, Department of Physical Education and Sport Sciences.
- Zourbanos, N., & Theodorakis, Y. (2004). Athletes' self-talk, coaching and significant others' positive and negative statements. *Proceedings of the Pre-Olympic Congress, Greece, Vol. 2.*, 47-48.

- Zourbanos, N., Theodorakis, Y., & Hatzigeorgiadis, A. (2006). Coaches' Behaviour, Social Support, and Athletes' Self-Talk. *Hellenic Journal of Psychology*, 3, 117-133.
- Zourbanos, N., Hatzigeorgiadis, A., & Theodorakis, Y. (2007). A preliminary Investigation of the Relationship Between Athletes' Self – Talk and Coaches' Behaviour and Statements. *International Journal of Sport Science & Coaching*, 2,1, 57-66.

VIII. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

Για το Ρόλο σου στην Επίθεση

Θεώρησε ότι όλα όσα χρειάζεται να κάνεις στην επίθεση, αποτελούν συνολικά το δικό σου **επιθετικό ρόλο**. Τώρα με βάση το δικό σου ρόλο στην επίθεση, απάντησε πόσο πολύ συμφωνείς ή διαφωνείς με τα παρακάτω.

1. Καταλαβαίνω το μέγεθος των υποχρεώσεων μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

2. Καταλαβαίνω το σκοπό των επιθετικών υποχρεώσεων μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

3. Καταλαβαίνω όλες τις επιθετικές υποχρεώσεις μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

4. Δεν είμαι βέβαιος/η για το σκοπό των επιθετικών μου υποχρεώσεων.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

5. Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

6. Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό παιχνίδι μου για να ανταποκριθώ στο ρόλο μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

7. Ξέρω πως πρέπει να παίξω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που μου ζητάει ο προπονητής μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

8. Ξέρω πως πρέπει να συμπεριφερθώ για να φέρω σε πέρας το ρόλο μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

9. Είναι ξεκάθαρο σε μένα τι πρέπει να κάνω για να πετύχω στο ρόλο μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

10. Δεν ξέρω ακριβώς τι πρέπει να κάνω για να αντεπεξέλθω στον ρόλο μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

11. Ξέρω πως αξιολογείται ο ρόλος μου στην επίθεση από τον προπονητή μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

12. Καταλαβαίνω πως αξιολογείται ο ρόλος μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

13. Είναι ξεκάθαρο σε μένα πως αξιολογούνται οι επιθετικές προσπάθειες μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

14. Δεν είμαι βέβαιος για τον τρόπο που αξιολογούνται οι επιθετικές προσπάθειες μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

15. Γνωρίζω, τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

16. Ξέρω τι πρόκειται να συμβεί αν αποτύχω στις επιθετικές υποχρεώσεις μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

17. Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται εάν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

18. Δεν είμαι βέβαιος/η ότι γνωρίζω τα προβλήματα που θα προκύψουν εάν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην επίθεση.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

19. Καταλαβαίνω ποιες θα είναι οι συνέπειες εάν δεν αποδώσω.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

20. Ξέρω τι θα μου συμβεί εάν δεν αποδώσω.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

Για το Ρόλο σου στην Άμυνα

Θεώρησε ότι όλα όσα χρειάζεται να κάνεις στην επίθεση, αποτελούν συνολικά το δικό σου **αμυντικό ρόλο**. Τώρα με βάση το δικό σου ρόλο στην άμυνα, απάντησε πόσο πολύ συμφωνείς ή διαφωνείς με τα παρακάτω.

1. Καταλαβαίνω το μέγεθος των υποχρεώσεων μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

2. Καταλαβαίνω το σκοπό των αμυντικών υποχρεώσεων μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

3. Καταλαβαίνω όλες τις αμυντικές υποχρεώσεις μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

4. Δεν είμαι βέβαιος/η για το σκοπό των αμυντικών μου υποχρεώσεων.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

5. Είναι κατανοητές όλες οι διαφορετικές υποχρεώσεις που έχει ο ρόλος μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

6. Καταλαβαίνω τι πρέπει να αλλάξω ως παίκτης στο προσωπικό παιχνίδι μου για να ανταποκριθώ στο ρόλο μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

7. Ξέρω πως πρέπει να παίξω για να αντεπεξέλθω σε αυτά που μου ζητάει ο προπονητής μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

8. Ξέρω πως πρέπει να συμπεριφερθώ για να φέρω σε πέρας το ρόλο μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

9. Είναι ξεκάθαρο σε μένα τι πρέπει να κάνω για να πετύχω στο ρόλο μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

10. Δεν ξέρω ακριβώς τι πρέπει να κάνω για να αντεπεξέλθω στον ρόλο μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

11. Ξέρω πως αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα από τον προπονητή μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ Απόλυτα								Συμφωνώ Απόλυτα

12. Καταλαβαίνω πως αξιολογείται ο ρόλος μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

13. Είναι ξεκάθαρο σε μένα πως αξιολογούνται οι αμυντικές προσπάθειες μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

14. Δεν είμαι βέβαιος για τον τρόπο που αξιολογούνται οι αμυντικές προσπάθειες μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

15. Γνωρίζω, τα κριτήρια με βάση των οποίων αξιολογείται ο ρόλος μου στην άμυνα

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

16. Ξέρω τι πρόκειται να συμβεί αν αποτύχω στις αμυντικές υποχρεώσεις μου.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

17. Καταλαβαίνω τα προβλήματα που δημιουργούνται εάν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

18. Δεν είμαι βέβαιος/η ότι γνωρίζω τα προβλήματα που θα προκύψουν εάν δεν εκτελέσω σωστά το ρόλο μου στην άμυνα.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

19. Καταλαβαίνω ποιες θα είναι οι συνέπειες εάν δεν αποδώσω.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

20. Ξέρω τι θα μου συμβεί εάν δεν αποδώσω.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Διαφωνώ								Συμφωνώ
Απόλυτα								Απόλυτα

Απάντησε γρήγορα ότι έρχεται στο μυαλό σου αυτή τη στιγμή χωρίς να προβληματίζεσαι ιδιαίτερα. Περισσότερο να το βλέπεις σαν ένα παιχνίδι λέξεων.

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν έχουν σχέση με την ομάδα σου. Παρακαλούμε δήλωσε πόσο ικανοποιημένος/η ή δυσαρεστημένος/η είσαι, βάζοντας ένα « X » στο ανάλογο τετράγωνο.

Από

1)τον τρόπο που αγωνίζομαι.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

2)το στυλ ηγεσίας του προπονητή μου (τον τρόπο που ηγείται).

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

3)το ομαδικό πνεύμα.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

4)το πώς μου συμπεριφέρεται ο προπονητής μου.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

5)την προσωπική μου ανάπτυξη και βελτίωση.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

6)την ικανότητα του προπονητή μου να με διδάξει.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

7)τον τρόπο που μου συμπεριφέρονται οι συναθλητές μου.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

8)την καθοδήγηση του προπονητή μου.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

9)τις προπονήσεις.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

10)τον σεβασμό και την δίκαιη μεταχείριση που έχω από τον προπονητή μου.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

11) την βοήθεια που έχω από τους συναθλητές μου.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

12)το ευχάριστο κλίμα που επικρατεί στις προπονήσεις.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

13) τον τρόπο που ο προπονητής μου αντιμετωπίζει/χειρίζεται τα προβλήματα (που προκύπτουν).

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

14) τα πόσα πολλά μαθαίνω για το παιχνίδι.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

15) την προσοχή που μου δείχνουν επειδή είμαι αθλητής.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

16) την υποστήριξη του προπονητή μου.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

17) την απόδοση της ομάδος.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

18) την φυσική κατάσταση μου.

Είμαι πάρα πολύ Αυσαρεστημένος	Είμαι Αυσαρεστημένος/	Είμαι λίγο Αυσαρεστημένος/η	Έτσι και έτσι	Είμαι λίγο Ικανοποιημένος/η	Είμαι Ικανοποιημένος/η	Είμαι πάρα πολύ Ικανοποιημένος/η

Φύλο _____ Ηλικία _____

Σε ποια κατηγορία (παιδικό, εφηβικό, ανδρικό. κ.τ.λ.) αγωνίζεσαι _____

Πόσα χρόνια είσαι αθλητής/τρια σε ομάδα _____ Πόσα χρόνια σε αυτή την ομάδα _____

Πόσες φορές την εβδομάδα προπονείσαι _____

Διάβασε κάθε ερώτηση και κατόπιν βάλε ένα Χ στο σωστό αριθμό , καθορίζοντας έτσι πως αισθάνεσαι γενικά όταν αγωνίζεσαι.

		Διαφωνώ Απόλυτα	Διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ Απόλυτα
1	Η κριτική από τον προπονητή μου γίνεται με καλό τρόπο				
2	Η συμπεριφορά του προπονητή μου κατά τη διάρκεια του αγώνα με κάνει να αισθάνομαι σφικτός/η και να είμαι σε ένταση				
3	Όταν το χρειάζομαι , ο τόνος της φωνής του προπονητή μου είναι καταπραϊντικός και καθησυχαστικός				
4	Ο προπονητής μου είναι ατάραχος και χαλαρός				
5	Περιμένω πάντα να κερδίζω τον αγώνα				
6	Η συμπεριφορά του προπονητή μου και η εκδήλωση των συναισθημάτων του με κάνει να αγωνίζομαι άσχημα				
7	Ο προπονητής μου με υποστηρίζει ακόμη και όταν κάνω κάποιο λάθος				
8	Κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων ο προπονητής μου δίνει έμφαση στο «τι θα πρέπει να κάνω» και όχι στο «τι δεν έκανα»				
9	Η συμπεριφορά του προπονητή μου και η εκδήλωση των συναισθημάτων του με χαλαρώνουν και αγωνίζομαι καλύτερα				
10	Η συμπεριφορά του προπονητή μου αποσπά την προσοχή μου κατά τη διάρκεια του αγώνα				
11	Ο προπονητής μου χρησιμοποιεί τα διαλείμματα για να αυξήσει την αυτοπεποίθησή μου				
12	Δε με πειράζει τίποτα , όσο κερδίζω στον αγώνα				
13	Ο προπονητής μου ελέγχει τα συναισθήματα του αποτελεσματικά κατά τη διάρκεια του αγώνα				
14	Όταν ο προπονητής μου δείχνει ιδιαίτερα νευρικός δεν μπορώ να αγωνισθώ καλά				
15	Όταν αγωνίζομαι αισθάνομαι νευρικότητα				
16	Η συμπεριφορά του προπονητή μου κατά τη διάρκεια του αγώνα με κάνει να ανησυχώ για την απόδοσή μου				
17	Αγχώνομαι περισσότερο όταν βλέπω τον προπονητή μου παρά όταν είμαι αφοσιωμένος /η στον αγώνα				
18	Ο προπονητής μου με κάνει να νιώθω νευρικότητα				

