



## The role of conflict management strategies by mediating the psychological skills of coaches on sports performance in club teams of women's basketball leagues

**Frank Tayari**

PhD student in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Research Sciences Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Ali Mohammad Safania**

Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Kambiz Kamkari**

Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Shohre Shokarzadeh**

Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities and Social Sciences, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran

**Jamshid Hemti**

Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Faculty of Humanities, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

### Abstract

The purpose of the study is to address the role of conflict management strategies (control, competition and avoidance) and the extent of strategic conflict management preferences in coaches and teams under their leadership on team effectiveness (wins and losses, ranking, and team durability). Investigating how a women's basketball coach prefers to work in a team and to what extent the choice of conflict resolution style affects team effectiveness. According to the review of the published literature, conflict arises in different stages of team formation and is inevitable. Although conflict reduces the productivity of a team, it can also be beneficial in increasing team performance. Team members in different positions prefer different styles to manage conflicts within a team, but there is still no research to determine the extent of these preferences among female basketball coaches, especially when talking about the impact of conflict management in real situations and team performance. The purpose of the current study was to address this issue by examining and identifying strategic conflict management preferences and team results on team effectiveness (wins and losses, playoffs, rankings, and team longevity). Participants included female coaches from 41 teams in women's basketball, whose preferences were aggregated across three levels of league competition. Data were collected through a multi-part questionnaire to evaluate the study variables.

**Key words:** Conflict management, psychological skills of coaches, performance, women's basketball

\* Corresponding Author: [a.m.safania@gmail.com](mailto:a.m.safania@gmail.com)

**How to Cite:** Tayari F., Safania AM., Kamkari K., Shokarzadeh S., Hemti J. The role of conflict management strategies by mediating the psychological skills of coaches on sports performance in club teams of women's basketball leagues, Journal of Innovation in Sports Management, 2022;1(2):181-190.



## نقش استراتژی های مدیریت تعارض با میانجی گری مهارت های روانی مریان بر عملکرد تیم های لیگ بسکتبال بانوان

فرانک طیار	دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی - مدیریت راهبردی، گروه تربیت بدنی، دانشکده مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
علی محمد صفانیا	استاد، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
کامبیز کامکاری	دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
شهره شکرزاده	استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
جمشید همتی	استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش استراتژی های مدیریت تعارض با میانجی گری مهارت های روانی مریان بر عملکرد تیم های لیگ بسکتبال بانوان بود. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی - تحقیق زمینه یابی از نوع روندپژوهی بود. در این مطالعه جامعه آماری شامل کلیه مریان لیگ های باشگاهی بسکتبال بانوان ایران است. نمونه آماری شامل ۱۱۸ مربی بود. به منظور بررسی متغیر های وابسته از پرسشنامه استراتژی های مدیریت تعارض رابینز، پرسشنامه ارتباط مربی - ورزشکار (CART-Q) و مقیاس های اثربخشی استفاده شد. داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 22 با سطح اطمینان ۰/۰۵ مورد تحلیل قرار گرفته است. آزمون آماری شامل میانگین و انحراف معیار و رگرسیون چندمتغیری بود. با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش گام خردمند، می توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی داری بین مولفه استراتژی های مدیریت تعارض با میانجی گری مهارت های روانی مریان بر عملکرد تیم های لیگ بسکتبال بانوان مشاهده می شود. بنابر نتایج پیدا کردن یک راه حل و نگاهی نو در مشکلی به نام میزان مدیریت تعارض، منافع روابط مربی، نیازهای اثربخشی به مدیریت و چشم اندازی از جامعه مریان موفق، که ثابت کند که یک مربی متعهد، و با اجتناب از تعارض ممکن است در اثربخشی و خود ماندگاری تیم خود موثر باشد.

\* نویسنده مسئول: [a.m.safania@gmail.com](mailto:a.m.safania@gmail.com)

طیاری فرانک، صفانیا علی محمد، کامکاری کامبیز، شکرزاده شهره، همتی جمشید، نقش استراتژی های مدیریت تعارض با میانجی گری مهارت های روانی مریان بر عملکرد تیم های لیگ بسکتبال بانوان، فصلنامه نوآوری در مدیریت ورزشی، تابستان ۱۴۰۱، ۱(۲):

۱۸۱-۱۹۰

واژگان کلیدی: مدیریت تعارض، مهارت‌های روانی مریان، عملکرد، بسکتبال بانوان

## مقدمه

از آنجایی که مشکلات و تعارض به طور گسترده در سازمان‌های تیم‌گرا رخ می‌دهد، نحوه مدیریت تعارض<sup>۱</sup> ممکن است تعیین‌کننده موفقیت یا شکست نتایج تیم باشد. سازمان‌ها به طور مداوم به تیم‌ها برای افزایش رقابت و حل تعارض متکی هستند و بنابراین اعضای تیم باید بتوانند به طور مؤثر و سازنده تعارض درون‌گروهی را مدیریت کنند (کوهن و لدفورد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴؛ ایلگن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹؛ لاولیس، شاپیرو، و وینگارت، ۲۰۰۱). دنیای مدیریت سازمانی مدت‌هاست که نیاز به رهبران برای ایجاد، آموزش و آزادسازی تیم‌های مؤثر برای دستیابی به اهداف با عملکرد بالا را تشخیص داده است. تیم‌ها افرادی را که به تنهایی یا در محیط‌های گروهی سازمانی بزرگ‌تر عمل می‌کنند، به‌ویژه زمانی که عملکرد به مهارت‌ها، قضاوت‌ها و تجربیات متعددی نیاز دارد (کاتزنباخ و اسمیت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). مدیریت تعارض تیمی یک فرآیند تیمی مهم برای بررسی در ارتباط با تعارض وظیفه و رابطه است. این ایده که تیم‌ها تعارضات خود را به طور مؤثر مدیریت می‌کنند به این معنی است که آنها آشکارا بحث می‌کنند و حداقل به طور فعال برای حل اختلافات خود تلاش می‌کنند (جن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵). تصمیمات استراتژیک برای موفقیت یک سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. تیم‌های تصمیم‌گیری استراتژیک در فرآیند تصمیم‌گیری با انواع تعارضات مواجه می‌شوند (کریس پاپنهاوزن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). هر زمان افرادی مانند بازیکنان حرفه‌ای بسکتبال و مریان با هم کار کنند، تعارض اجتناب‌ناپذیر است. حتی حمایت‌کننده‌ترین فضای ارتباطی نیز تضمین‌کننده هماهنگی کامل نیست (ادلر و رادمن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۴). پژوهشگران رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی دیدگاه‌های متفاوتی در مورد رابطه بین تعارض و عملکرد سازمانی دارند. برخی از علما چنین ادعا کرده‌اند تعارض سازمانی تمایل دارد که عملکرد سازمانی را مختل کند و بنابراین باید از آن اجتناب شود (دیک و همکاران<sup>۸</sup>، ۱۹۹۶؛ رابینز<sup>۹</sup>، ۱۹۹۱). جوردن و تروث<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۲) برای اینکه تعارض مولدتر شود، بیشتر پیشنهاد می‌کنند که استراتژی مورد استفاده برای رسیدگی به تعارضات بین فردی یک عامل حیاتی در حل موفق تعارض است. استراتژی یکپارچه‌سازی مدیریت تعارض زمانی عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد که راه حل تعارض به نفع هر دو طرف باشد. هر دو طرف متعارض تشویق می‌شوند تا منافع خود را از طریق تبادل اطلاعات برآورده کنند (مایر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۴)، رضایت از حل تعارضات ممکن است افراد را به تلاش بیشتر برای دستیابی به عملکرد سوق دهد. مریان به عنوان گردانندگان اصلی یک تیم نقش مهمی در بهسازی فعالیتهای تیم ایفا می‌کنند. به دلیل اهمیت این نقش، امروزه مدیریت

1. Conflict Management Strategies
2. Sophia Jowet
3. Competition –Ganesan
4. Katzenbach and Smith
5. jinn
6. Chris Papenhausen
7. Adler and Radman
8. Dick et al.,
9. Robbins,
10. Jordan and Truth
11. Mayer,

استراتژی به عنوان کار و حرفه‌ای تلقی می‌شود که می‌تواند منجر به اثربخشی و کارایی تیمهای ورزشی گردد. یکی از راه‌های ایجاد تیم با عملکرد بالا، شناسایی ترجیحات فردی برای رویکرد وظایف و تعامل با دیگران است. پذیرش تلاش برای کنترل، نشان دهنده اعتقاد بالایی همگان برای دستاوردها و نتایج است. اهمیت مشخص نمودن اثربخشی در هنگامی که بحث نگهداری نیروی های انسانی وجود دارد، ارزیابی اثربخشی پیامدهای مختلفی را داراست و برای رشد و توسعه سازمان‌ها ضروری است. تنها معدودی از مطالعات عملکرد در اثربخشی و رفتار مربیان در رقابت بسکتبال را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده‌اند. در حقیقت، اکثر لیگ‌های حرفه‌ای در دو مرحله برگزار می‌شوند، همه تیم‌ها با هدف پیروزی و رسیدن به مرحله رتبه بندی (بازی‌های پلی آف)، در یک دور دو برابر با یکدیگر به رقابت می‌پردازند، و سرانجام، فقط تیم‌های برتر رده بندی (معمولاً ۸ تیم بهتر در یک فصل عادی) برای قهرمانی بازی می‌کنند. ارتباط مربی-ورزشکار<sup>۱</sup> (رابطه مربی - بازیکن<sup>۲</sup>) چنانچه بسکتبال را هم یک جامعه کوچک در نظر بگیریم، که شامل مجموعه‌ای از تصمیم‌گیری تکنیکی، تاکتیکی در ابعاد بدنی و روانی - حرکتی می‌باشد که بخش مهمی از آن به عهده مربی می‌باشد که در خدمت و در کنار این اجتماع کوچک یعنی تیم است. بویژه که بسکتبال به عنوان یک ورزش تیمی به یک بازی محبوب در سراسر جهان مبدل شده است و در پی آن در نزد بانوان کشور ما هم این محبوبیت فزونی یافته است. مشارکت بانوان همچنان در حال افزایش است، به ویژه در ورزش بسکتبال در سطوح بالاتر مسابقات یعنی سطوح مختلف لیگ‌های کشوری و مشارکت در مسابقات استانی، این سطوح یکی از بهترین بازی‌های جذاب ورزشی است. که نیاز به تعامل بالا در بین بازیکنان با بازیکنان، و بازیکنان و مربیان دارد. اهمیت این ارتباط در زمان‌های بحرانی، برای استقامت در طول مدت مصدومیت، بحران‌های احساسی، از قبیل باختن در مسابقات مهم و تحولات از قبیل تغییر به مربی دیگر است (جووت، ۲۰۰۵). به علاوه، اهمیت ارتباط مربی-ورزشکار/بازیکن می‌تواند به تأثیرات مربیان و تجربیات مثبت ورزشی آن‌ها بر روی ورزشکارانشان اشاره نماید (اسمیت و اسمول<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). لذا محقق در این پژوهش به دنبال بررسی نقش استراتژی‌های مدیریت تعارض با میانجی‌گری مهارت‌های روانی مربیان بر عملکرد تیم‌های لیگ بسکتبال بانوان بود.

## روش شناسی

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی - تحقیق زمینه‌یابی از نوع روندپژوهی، به تأثیر روش استفاده از استراتژیهای مدیریت تعارض با نقش میانجی تعامل مربی-بازیکن بر اثربخشی تیم‌های بسکتبال بانوان دست یافت. در این مطالعه جامعه آماری شامل کلیه مربیان لیگ‌های باشگاهی بسکتبال بانوان ایران است. نمونه آماری شامل ۱۱۸ مربی بود. روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی (هدفمند) بود.

## ابزار

1. Coach-Athlete Relationship
2. Coach-player Relationship
3. win-lose
4. Smith & Smoll

**پرسشنامه استراتژی های مدیریت تعارض رایینز** این پرسشنامه پنج سبک مدیریت تعارض را در سه مورد اندازه گیری می کند استراتژی های (اجتناب ، کنترل و راه حل گرا) با ۳۰ گویه این یک پرسشنامه استاندارد است. در مطالعه از حیدری نژاد (۲۰۱۱) ، اعتبار و پایایی این امر پرسشنامه توسط متخصصان و اساتید تأیید شد.

**پرسشنامه ارتباط مربی- ورزشکار (CART-Q)** این پرسشنامه شامل ۱۱ گویه ۱ بوده که شامل سه خرده مقیاس تعهد، نزدیکی/ صمیمیت و متمم / مکمل مورد استفاده قرار گرفته است. و با مقیاس هفت ارزشی لیکرت نمره گذاری شده است. ضرایب اعتبار پرسشنامه با استفاده از آلفای کراباخ بالاتر از ۰/۶۰ می باشد (جووت، ۲۰۰۴).

**مقیاس های اثربخشی :** مقیاس ها و معیارها : بازی بسکتبال بسکتبال توسط ۲ تیم با ۵ بازیکن در زمین بازی انجام می شود . هدف هر تیم گلزنی در سبد حریفان و جلوگیری از گلزنی تیم دیگر است. در صورت حضور ، بازی توسط مسئولان ، مسئولان جدول و یک ناظر کنترل می شود.. (الف) سبد: سبدي که توسط یک تیم بر روی آن حمله می شود ، و سبدي که از آن دفاع می شود. (ب) برنده یک بازی تیمی که در پایان زمان بازی تعداد بیشتری امتیاز کسب کرده است ، برنده خواهد بود. (سایت) (FIBA) فدراسیون جهانی بسکتبال .

**روش های آماری:** داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 22 با سطح اطمینان ۰/۰۵ مورد تحلیل قرار گرفته است. مدل آماری شامل میانگین و انحراف معیار) و رگرسیون چندمتغیری است.

### یافته ها

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی پیروان میان عوامل استراتژی های مدیریت تعارض ، تعامل مربی- بازیکن و اثربخشی در مربیان تیم های لیگ های بسکتبال

اثربخشی	تعامل مربی- بازیکن	استراتژی های مدیریت تعارض	ضریب همبستگی
۰/۳۰**	۰/۱۲		سطح معنی داری استراتژی های مدیریت تعارض
۰/۲۹**		---	تعامل مربی- بازیکن
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	اثربخشی

با توجه به جدول فوق و ضرایب همبستگی، سطح معنی داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۱ ( $\alpha < 0.01$ ) می باشد که از سطح معنی داری استاندارد ( $\alpha = 0.1$ ) کمتر است. از این رو، میان متغیرها در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضرایب همبستگی بین متغیرها دارای علامت مثبت می باشند، بنابراین می توان عنوان نمود که جهت تغییرات متغیرها با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت است؛ یعنی افزایش و کاهش متغیرهای استراتژی های مدیریت تعارض و تعامل مربی- بازیکن با

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

### جدول ۲. نتایج اجرای مدل ساختاری میان استراتژی‌های مدیریت تعارض و تعامل مربی-بازیکن با اثربخشی

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

$$df = 1276/74 = \chi^2$$

$$AGFI = 0/98 \quad GFI = 0/99 \quad RMSEA = 0/15$$

ارزش  $t$  در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار می‌باشد.

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

### جدول ۳. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی متغیر «اثربخشی» از طریق مولفه‌های «تعامل مربی-بازیکن» در مربیان تیم‌های بسکتبال بانوان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۵۳۳/۵۳	۱	۵۳۳/۵۳	۹/۳۹	۰/۰۰۳
باقیمانده	۶۵۸۴/۴۳	۱۱۶	۵۶/۷۶		

با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین مؤلفه‌های «تعامل مربی-بازیکن» با «اثربخشی» در سطح  $\alpha=0/01$  مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «اثربخشی» از طریق مؤلفه‌های «تعامل مربی-بازیکن» وجود دارد. از این رو، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون ارائه شود:

### جدول ۴. ضرایب رگرسیون مرتبط

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
اثربخشی	تکمیلی / متمم	۰/۲۷	۳/۰۶	۰/۰۰۳

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش گام خردمند، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین مؤلفه «تکمیلی / متمم» مرتبط با «تعامل مربی-بازیکن» و «اثربخشی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش مؤلفه «تکمیلی / متمم» در مربیان تیم‌های بسکتبال بانوان، «اثربخشی» نیز افزایش و با کاهش آن، «اثربخشی» نیز در مربیان تیم‌های بسکتبال بانوان کاهش می‌یابد.

جدول ۵. ضرایب رگرسیون مرتبط

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
اثربخشی	تعهد	۰/۱۲	۱/۱۶	۰/۶۷۲
	نزدیکی / صمیمیت	۰/۰۹	۰/۸۲	۰/۵۵۸

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش گام خردمند، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین مولفه‌های «تعهد» و «نزدیکی / صمیمیت» مرتبط با «تعامل مربی- بازیکن» و «اثربخشی» مشاهده نمی‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تجربی این پژوهش، همچنین، برای مفهوم میزان استفاده از استراتژی‌های مدیریت تعارض با استفاده از تحلیل در سطح ارزیابی تیم پشتیبانی بیشتری را فراهم کرده است. بدین معنا که مربیان تیم‌ها در گرایش‌های کلی خود برای رسیدگی به تعارض‌های تیم با اثربخشی در درک مدیریت نزدیک به همدیگر هستند، و نقش معنی‌دار بودن استراتژی اجتناب به معنی درک مربیان از مدیریت تعارض است. بنابراین، پژوهشگران بعدی، جهت دنبال کردن اهداف این مطالعه را تشویق می‌کند. در ادبیات موجود، اغلب فرد واحد تحلیل در مطالعه تعارض در تنظیمات تیمی و سازمانی است (کوهن و پول، ۲۰۰۰). علاوه بر این، اکثر مطالعاتی که مدیریت تعارض را بررسی می‌کنند، از گروه‌های موقت (معمولاً دانش‌آموزان) استفاده کرده‌اند، که اعضای آن‌ها در واقع به همان گروه کاری واقعی تعلق نداشتند، و همچنین در هیچ رابطه طولانی‌مدتی نبودند (فارمر و راث، ۱۹۹۸؛ شیرد، ۱۹۹۳) در نتیجه، بیشتر مطالعات در مورد تعارض در گروه‌ها بر نتایج فوری قسمت تعارض، مانند کیفیت تصمیم‌گیری یا تعهد به راه حل متمرکز شده‌اند (به عنوان مثال، پلده، آیزنهارت و شین، ۱۹۹۹). در نهایت، بیشتر مطالعات ویژگی‌های خاص مرتبط با تیم را در نظر نگرفته‌اند که پتانسیل تأثیرگذاری بر ترجیحات اعضای تیم برای الگوهای مدیریت تعارض خاص را داشته باشد، که به نوبه خود بر نتایج تیم تأثیر می‌گذارد. این مطالعات ویژگی‌های روانی-اجتماعی و ساختاری تیم‌ها را نادیده می‌گرفتند، که ممکن است به فرآیندها و نتایج درون تیمی مرتبط باشد. سبک مدیریت تعارض را در سطح تیم به عنوان یک الگوی تعاملی معمولی در نظر گرفته شد (آنیت سومیچ، و همکاران، ۲۰۰۸). مطابقت مطالعه کوهن و پول (۲۰۰۰) در ارتباط با سبک‌های مدیریت تعارض گروهی که همه گروه‌ها حداقل ۵۰ درصد از تعارض‌های خود را با رویکردی مشابه مدیریت کردند. در مطالعه حاضر رابطه مربی و بازیکن دارای ارزش ویژه‌ای برای میانجیگری در مدیریت تعارض و اثربخشی است.

مدیریت تعارض معمولاً یک مفهوم مطلوب در پایان بخشیدن به تعارض‌های بین افراد تیم یا گروه است، و در ورزش بویژه در تیم‌ها نهادینه است، چرا که هدف اصلی آن پیشرفت روابط بهینه در بین افراد است، و روابط فرصتی برای مدیریت صحیح و معقول را فراهم می‌کند. گزاره این پایان‌نامه از ایجاد روند‌های متناسب با بسکتبال به عنوان ترکیبی از روابط، مسابقه و آمار، ابزار و سنجش به وجود آمد. مدیریت تعارض و رویکرد دادن فرصت برای جامعه مربیان زن بسکتبال برای تبدیل شدن

به یک ارائه دهنده مدیریت تعارض تقریباً با داشتن محیطی که کمتر مورد توجه قرار گرفته به خوبی شناخته شد. آنها یک ارتباط قوی را با بازیکن را ترویج می کنند. در این پژوهش، با ارائه یک ایده از مدیریت تعارض، کمک به یک بحث نظری در یک نوع شناسی روابط مربی - بازیکن و تعریف اثربخشی تیم نمود. پژوهشگر سعی در پیدا کردن یک راه حل و نگاهی نو در مشکلی به نام میزان مدیریت تعارض، منافع روابط مربی، نیازهای اثربخشی به مدیریت و چشم اندازی از جامعه مربیان موفق، که ثابت کند که یک مربی متعهد، و با اجتناب از تعارض ممکن است در اثربخشی و خود ماندگاری تیم خود موثر باشد. انتشار یک مطالعه موردی، برای ادغام یک نظریه با عمل طول می کشد. این بحث و گفتگو در گرایش های معاصر و آینده در عوامل مدیریتی بسکتبال می تواند راه گشا باشد.

## References

- Branch, T. C. (2012). Communicator style, cohesiveness, and conflict management style: Differences between African-American male and female athletes (Doctoral dissertation, Capella University).
- Brewer, N., Mitchell, P., & Weber, N. (2002). Gender role, organizational status, and conflict management styles. *International journal of conflict management*.
- Palmer, M. E. (2013). The direct impact of team cohesiveness and athletes' perception of coaching leadership functions on team success in NCAA Division I Women's basketball. Texas Woman's University.
- O'Connor, D., Phinney, A., Smith, A., Small, J., Purves, B., Perry, J., & Beattie, L. (2007). Personhood in dementia care: Developing a research agenda for broadening the vision. *Dementia*, 6(1), 121-142.
- Akbari, S., Yosufzai, A. Z., & Abdul-Ghafar, J. (2020). Outbreak, transmission and infection of the new coronavirus in 2019. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 3(2), 62-68.
- Laios, A., & Alexopoulos, P. (2014). The sources of conflict in professional basketball teams. The case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 343-347.
- Hoteppo, O. M., Asokere, A. S. S., Abdul-Azeez, I. A., & Ajemunigbohun, S. S. A. (2010). Empirical study of the effect of conflict on organizational performance in Nigeria. *Business and Economics journal*.
- King, I., McAfee, R. P., & Welling, L. (1993). Industrial blackmail: dynamic tax competition and public investment. *Canadian Journal of Economics*, 590-608.
- Wang, T., Gao, J., Jia, Y., & Wang, C. L. (2022). The double-edged sword effect of adaptation strategy on performance: The mediation of legitimacy and synergy. *Journal of Business Research*, 139, 448-456.
- Drew, D. M., Allen, K., & Downes, G. M. (2022). Dynamics of seasonal growth in a long-lived southern hemisphere conifer are linked to early season temperature. *Dendrochronologia*, 125933.
- Balneaves, L. G., Watling, C. Z., Hayward, E. N., Ross, B., Taylor-Brown, J., Porcino, A., & Truant, T. L. (2022). Addressing complementary and alternative medicine use among individuals with cancer: an integrative review and clinical practice guideline. *JNCI: Journal of the National Cancer Institute*, 114(1), 25-37.
- Gruber, T., Chimento, M., Aplin, L. M., & Biro, D. (2022). Efficiency fosters cumulative culture across species. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 377(1843), 20200308.
- A.S.Milania A.ShanianBC.El-Lahhamc " A decision-based approach for measuring human behavioral resistance to organizational change in strategic planning <https://doi.org/10.1016/j.mcm.2008.06.018> Elsevier
- Alper, S., Tjosvold, D., & Law, K. S. (2000). Conflict management, efficacy, and performance in organizational teams. *Personnel psychology*, 53(3), 625-642.
- Angel Gomez, M., Lorenzo, A., Sampaio, J., Jose Ibanez, S., & Ortega, E. (2008). Game-related statistics that discriminated winning and losing teams from the Spanish men's professional basketball teams. *Collegium antropologicum*, 32(2), 451-456.
- Angela K.LOVE ; Strategies to Reduce Employee Stress to Enhance Productivity in Credit Unions Credit Unions ; Walden Dissertations and Doctoral Studies Walden Dissertations and Doctoral Studies Collection 201.



- Baker, Conflict, Knowledge, and Collective Bargaining in Public Education - Tre'Shawn Hall-Baker - Walden University 2017 .
- Baker, J. Yardley, J. & Côté, J. (2003). Coach behaviors and athlete satisfaction in team and individual sports. *International Journal of Sport Psychology*, 34, 226e239.
- Balduck, A. L., & Jowett, S. (2010). Psychometric properties of the Belgian coach version of the coach–athlete relationship questionnaire (CART-Q). *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 20(5), 779-786.
- Balduck, A. L., Jowett, S., & Buelens, M. (2011). Factorial and predictive validity of the Belgian (Dutch) Athlete version of the Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q). *International Journal of Sport Psychology*, 42(2), 204-226.
- Balduck, A. L., Jowett, S., & Buelens, M. (2011). Factorial and predictive validity of the Belgian (Dutch) Athlete version of the Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q). *International Journal of Sport Psychology*, 42(2), 204-226.
- Bowman, R. J. (2005). A comparison of two models used to predict student strategy choice for classroom conflicts. Kent State University.
- Burke, M. (2001). Obeying until it hurts: Coach-athlete relationships. *Journal of the Philosophy of Sport*, 28(2), 227-240.
- Carsten K W De Dreu / Vrije Universiteit Amsterdam ; 14 (2): 105-117 2005 ; DOI: 10.1080 / 13594320444000227.
- Dunbar, T. J. (2018). Conflict Resolution Strategies Used by Civilian Small Business Managers on Military Bases. Walden University.
- Farrell, A. (2013). An investigation into Performance Appraisal effectiveness from the perception of Employees in an Irish Consumer Services Company (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).
- Ghaffar, A. (2009). Conflict in Schools: Its Causes & Management Strategies. *Journal of Managerial Sciences*, 3(2).
- Hall-Baker, T. S. (2017). Conflict, Knowledge, and Collective Bargaining in Public Education.
- Hempel, P. S., Zhang, Z. X., & Tjosvold, D. (2009). Conflict management between and within teams for trusting relationships and performance in China. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(1), 41-65.
- Jowett, S. (2009). Validating coach-athlete relationship measures with the nomological network. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 13(1), 34-51.
- Jowett, S., & Clark-Carter, D. (2006). Perceptions of empathic accuracy and assumed similarity in the coach–athlete relationship. *British Journal of Social Psychology*, 45(3), 617-637.
- Laios, A., & Alexopoulos, P. (2014). The sources of conflict in professional basketball teams. The case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 343-347.
- Musser, S. J. (1982). A model for predicting the choice of conflict management strategies by subordinates in high-stakes conflicts. *Organizational Behavior and Human Performance*, 29(2), 257-269.
- Philippe, R. A., & Seiler, R. (2006). Closeness, co-orientation and complementarity in coach–athlete relationships: What male swimmers say about their male coaches. *Psychology of sport and exercise*, 7(2), 159-171.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Navarro, J., & García-Izquierdo, A. L. (2012). Chaotic dynamics and team effectiveness: Evidence from professional basketball. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(5), 778-802.
- Smith, W. K., & Tushman, M. L. (2005). Managing strategic contradictions: A top management model for managing innovation streams. *Organization science*, 16(5), 522-536.
- Somech, A. (2008). Managing conflict in school teams: The impact of task and goal interdependence on conflict management and team effectiveness. *Educational administration quarterly*, 44(3), 359-390.
- Somech, A., Desivilya, H. S., & Lidogoster, H. (2009). Team conflict management and team effectiveness: The effects of task interdependence and team identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(3), 359-378.
- Tekleab, A. G., Quigley, N. R., & Tesluk, P. E. (2009). A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness. *Group & Organization Management*, 34(2), 170-205.

- Tesluk, P. E., Quigley, N. R., & Tekleab, A. G. (2009). A longitudinal study of team conflict, conflict management, cohesion, and team effectiveness. *Gr Organ Manag*, 34, 170-205.
- Thomas, C., Fellingham, G., & Vehrs, P. (2009). Development of a notational analysis system for selected soccer skills of a women's college team. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 13(2), 108-121.
- Yalçın, Y. G., Altın, M., & Demir, H. (2016). Comparison of Basketball Performance and Efficiency Scores Between Turkish Basketball League Players Who Are Turkish, American And Other Nations Origin. *European Journal of Physical Education and Sport Science*.