

1. ΟΜΑΔΑ: Ορισμοί



- Group = σύνολο ανθρώπων
- Team = ομάδα

ΟΜΑΔΑ είναι κάθε σύνολο ανθρώπων που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για την επίτευξη κοινών στόχων

Carron & Hausenblas, 1998 ...

7

ΟΜΑΔΑ ...

- Kurt Lewin (1948): «είναι ένα δυναμικό σύνολο ατόμων βασισμένο στην αλληλεξάρτηση και όχι στην ομοιότητα των ατόμων αυτών»
- Festinger et al. (1950): «ομάδα είναι ένας αριθμός αλληλοεπιδρώντων και κοινωνιομετρικά συνδεδεμένων ανθρώπων»
- Sherif & Sherif (1956): «Ομάδα είναι μια κοινωνική μονάδα αποτελούμενη από έναν αριθμό ατόμων, τα οποία αλληλεπιδρούν μεταξύ τους μέσα από δομημένους ρόλους και κανόνες»
- Stogdill (1959): «είναι ένα ανοικτό σύστημα αλληλεπιδράσεων, η δομή και η ταυτότητα του οποίου καθορίζονται από τις ενέργειες και τις διαδοχικές αλληλεπιδράσεις»

8

ΟΜΑΔΑ ...

- Fidler (1967): "είναι ένα σύνολο ατόμων που μοιράζονται μια κοινή μοίρα -δηλαδή αλληλεξαρτώνται- υπό την έννοια ότι, αν ένα γεγονός επηρεάζει ένα μέλος, είναι πιθανό να επηρεάσει όλα τα μέλη»
- McGrath (1984): "ομάδες είναι εκείνα τα κοινωνικά σύνολα που περιλαμβάνουν αμοιβαία συνειδητοποίηση και αλληλεπίδραση"
- Aronson et al. (2002): "Ομάδα είναι δύο ή περισσότερα άτομα, τα οποία αλληλεπιδρούν με τέτοιο τρόπο ώστε το κάθε άτομο να επηρεάζει και να επηρεάζεται από τα άλλα άτομα "

→ → ...

9

→ Διαπίστωση ...

Μέσα από τους ορισμούς αναδεικνύονται όλα τα θετικά στοιχεία που μια ομάδα ανθρώπων έχει ...

τα μέλη μιας επιτυχημένης ομάδας έχουν την ικανότητα:

- και να δουλεύουν μαζί (ομαδική δουλειά)
- και να απολαμβάνουν και τη μεταξύ τους σχέση (κοινωνικές σχέσεις)

Carron, 1982

??

10

2. Χαρακτηριστικά ομάδας

- ♦ Συλλογική αίσθηση ταυτότητας – 'Εμείς' > 'Εγώ'
- ♦ Ξεχωριστούς ρόλους (επίσημους & ανεπίσημους)
- ♦ Νόρμες – κοινωνικοί κανόνες που καθοδηγούν τα μέλη

Sherif & Sherif (1956)
«Ομάδα είναι μια κοινωνική μονάδα αποτελούμενη από έναν αριθμό ατόμων, τα οποία αλληλεπιδρούν μεταξύ τους μέσα από δομημένους ρόλους και κανόνες»

η ΟΜΑΔΑ έχει:

- i. Δομή (group structure)
- ii. Δυναμική (group dynamics)
- iii. Συνοχή (group cohesiveness)

11

η ΟΜΑΔΑ έχει:

i. Δομή (group structure)

- ✓ Αναφέρεται στον διαχωρισμό των δραστηριοτήτων των μελών μιας ομάδας.
- ✓ Περιλαμβάνει:
 - την ηγεσία
 - την ποσότητα και την κατεύθυνση της επικοινωνίας
 - τον καταμερισμό έργου
 - τον ρόλο ενός εκάστου των μελών (επίσημοι & ανεπίσημοι ρόλοι) →

Ρόλος = ένα σύνολο συμπεριφορών που απαιτούνται ή αναμένονται από κάθε άτομο που έχει μια συγκεκριμένη θέση σε μια ομάδα

12

ανεπίσημοι Ρόλοι ...

... από τις αλληλεπιδράσεις των μελών
(κοινωνική δομή των συμμοριών του δρόμου / William Whyte, 1943)

1. Κωμικός	7. Ανεπίσημος αρχηγός (σιωπηλά)
2. Σπίθας	8. Ανεπίσημος αρχηγός (προφορικά)
3. "Καρκίνωμα"	9. Ομαδικός παίκτης
4. Περισπασμός	10. Αστέρι
5. Επιβλητικός	11. Υποκριτής
6. Σύμβουλος	12. Κοινωνικός σύμβουλος

Sherif & Sherif (1956)
«Ομάδα είναι μια κοινωνική μονάδα αποτελούμενη από έναν αριθμό ατόμων, τα οποία αλληλεπιδρούν μεταξύ τους μέσα από **δομημένους ρόλους** και **κανόνες**»

Cope et al., 2011 .

13

η ΟΜΑΔΑ έχει:

II. Δυναμική (group dynamics)

- ✓ Αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται τα άτομα μέσα σε στην ομάδα
- ✓ Περιλαμβάνει τις **νόρμες** / τους **κανόνες** της ομάδας
(Carron & Chelladurai, 1981)
- ✓ **Χρησιμοποιείται** για να περιγράψει:
 - την ενέργεια,
 - τη ζωτικότητα
 - τη δραστηριότητα των μελών της ομάδας

14

Αθλητική ομάδα

Η **νόρμα** υπαγορεύει **πρακτικές συμπεριφοράς**

- το στυλ ντυσίματος – χτενίσματος
- τις αλληλεπιδράσεις παλιών και καινούργιων παικτών
- την ανάληψη πρωτοβουλιών σε κρίσιμες καταστάσεις

ενώ

Αποκλίσεις από τις αναμενόμενες συμπεριφορές μπορεί να καταλήξουν σε ανεπίσημες ή/και επίσημες **κυρώσεις**.

Waldron, 2012

15

Κανόνες ομάδας – κανόνες παραγωγικότητας

Τίθενται από:

- τον **Προπονητή** (συνεργασία με αρχηγό / αρχηγούς)
- τον **αρχηγό** ή τον **καλύτερο παίκτη** αφού

Όλοι θέλουν να μιμηθούν τον παίκτη που ξεχωρίζει!

Νόρμες παραγωγικότητας αφορούν κυρίως:

- Συνέπεια
- Συμμετοχή
- Προετοιμασία (προπόνηση / αγώνες)

Θετικοί κανόνες → **Προδιαγραφές ομάδας**
Τροποποίηση κανόνων (όταν χρειάζεται) .

16

η ΟΜΑΔΑ έχει:

III. ΣΥΝΟΧΗ (group cohesiveness)

Το **σύνολο των δυνάμεων που συνενώνει** τα άτομα σε μια ομάδα και τα κάνει να θέλουν να παραμείνουν σ' αυτήν.

... Το αφηρημένο εκείνο στοιχείο που μετατρέπει ένα ανοργάνωτο σύνολο ατόμων σε ομάδα.

(Carron et al., 1985)

17

... άλλα ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ομάδας

- ◆ Σύνθεση της ομάδας
- ◆ Αλληλεπίδραση - Αλληλεξάρτηση
- ◆ Συνείδηση μέλους
- ◆ Παραδοχή και απόδοση ταυτότητας μέλους
- ◆ Κοινοί θεσμοί, κοινές αξίες και στάσεις
- ◆ Ικανοποίηση των αναγκών
- ◆ Κοινοί στόχοι
- ◆ Ομοιογενής συμπεριφορά και εμφάνιση .

Ωστόσο, ...

18

Ωστόσο, φαίνεται να υπάρχουν και αρνητικές πτυχές :

Αρνητικές πτυχές της ομάδας

Byus, 1978 "Οι άνθρωποι θα τα κατάφερναν καλύτερα χωρίς ομάδα"

- Κοινωνική επανάπαυση (social loafing) →→
- Αυταπάτη: 'Εμείς' Vs 'Αυτοί'
- Ευπειθία, ομαδική σκέψη (κλασικό τεστ Solomon Asch) →

- Περιορισμός της κριτικής σκέψης
- Υπερ-εξάρτηση από την άποψη της ομάδας
- Απο-εξατομίκευση - Απώλεια αίσθησης της προσωπικής ταυτότητας .

19

Ευπειθία

Ποια από τις γραμμές A, B, C είναι ίδια με το πρότυπο;

Όλοι οι συμμετέχοντες **-εκτός από τον εκάστοτε εξεταζόμενο-** είχαν ενημερωθεί να δώσουν δυνατά τη λανθασμένη απάντηση. Μόνο ο τελευταίος σε κάθε γκρουπ **-ο εξεταζόμενος-** δεν είχε ενημερωθεί.

Το 1/3 των εξεταζομένων **συμμορφώθηκαν** με τους κανόνες του συνόλου, δίνοντας τη λανθασμένη απάντηση.

'Πίεση της κοινωνικής νόρμας' .

Solomon Asch (1956)

20

3. Φάσεις εξέλιξης ομάδας

ΟΜΑΔΑ

→ εξελικτικό σύστημα, η πορεία του οποίου δεν είναι ούτε σταθερή ούτε προβλέψιμη.

Κατά την εξέλιξή της μια ομάδα εισέρχεται σε **διαφορετικές φάσεις**, επηρεαζόμενη από ποικίλους **παράγοντες**

Οι ομάδες συνεχώς αναπτύσσονται και αλλάζουν τις προσπάθειές τους προκειμένου να ανταποκριθούν τόσο σε εσωτερικούς όσο και εξωτερικούς παράγοντες →→

21

Παράγοντες που επηρεάζουν την εξέλιξη της ομάδας

Οι **παράγοντες** που επηρεάζουν τη σειρά και τη συνέχεια των φάσεων από τις οποίες διέρχεται μία ομάδα είναι:

- ◆ Η δομή της ομάδας
- ◆ Ο στόχος
- ◆ Τα χαρακτηριστικά των μελών
- ◆ Οι περιβαλλοντικές πιέσεις
- ◆ Η ακούσια ή εκούσια συμμετοχή στην ομάδα .

22

Διαδικασία σχηματισμού ομάδας

οι αλλαγές στη **φύση** και στον **βαθμό** της **συνοχής** που αναπτύσσεται με την πάροδο του χρόνου (Carron, 1984)

- a) Γραμμική διαδικασία (Linear perspective)
- b) Κυκλική ανάπτυξη (Cyclical perspective / Life-cycle)
- c) Μορφή "εκκρεμούς" (Pendular perspective)

23

a) Γραμμική διαδικασία σχηματισμού ομάδας

(Tuckman, 1965; Tuckman & Jensen, 1977)

1. Forming (Σχηματισμός)
2. Storming (Αναταραχή)
3. Norming (Τυποποίηση/Ομαλότητα)
4. Performing (Απόδοση).

24

b) Κυκλική διαδικασία ανάπτυξης ομάδας

(Mills, 1964; Caple, 1978)

ΟΜΑΔΕΣ ΑΣΚΗΣΗΣ	ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΟΜΑΔΕΣ
<ul style="list-style-type: none"> Ομάδες με σύντομη διάρκεια ζωής (10-15 εβδομάδες) Βιώνουν τη δημιουργία της ομάδας – την ανάπτυξη – και τη διάλυσή της Προετοιμασία για τη διάλυση Δίνει έμφαση στην καταληκτική φάση πριν από τη διάλυση της ομάδας 	<ol style="list-style-type: none"> Φάση συνάντησης ή προσανατολισμού Φάση σύγκρουσης ή ελέγχου των ορίων Φάση σύνθεσης Φάση απόδοσης ή παραγωγική φάση Στατική φάση (Carron, 1984, 1988) .

25


c) Μοντέλο εκκρεμούς

Feinstein, 1987

Στάδιο	Ερμηνεία
1. Προσανατολισμός	<ul style="list-style-type: none"> Αισθήματα ενότητας σε υψηλό βαθμό. Οι αθλητές μοιράζονται κοινές εμπειρίες, ανησυχίες και επιδιώξεις
2. Διαφοροποίηση & Σύγκρουση	<ul style="list-style-type: none"> Η ομάδα φυσικά και ψυχολογικά διαιρείται σε μικρότερες ενότητες (υπο-ομάδες / κλίκες). Συχνά ξεσπούν συγκρούσεις για μια θέση στην ομάδα.
3. Επίλυση & Συνοχή	<ul style="list-style-type: none"> Η συνοχή αυξάνεται καθώς τα μέλη της ομάδας μοιράζονται κοινές ανησυχίες προετοιμαζόμενοι να αντιμετωπίσουν μια κοινή απειλή
4. Διαφοροποίηση & Σύγκρουση	<ul style="list-style-type: none"> Η ενότητα της ομάδας εξασθενεί καθώς μεμονωμένα άτομα επιβραβεύονται ή τιμωρούνται διαχωρίζοντάς τα από την ομάδα
5. Ολοκλήρωση	<ul style="list-style-type: none"> Επιτυχημένη σεζόν = Υψηλή αίσθηση συνοχής Αποτυχημένη σεζόν = Χαμηλή αίσθηση συνοχής .

26

4. Ορισμός & Χαρακτηριστικά συνοχής



Είναι η δυναμική διαδικασία η οποία αντανακλά την τάση των μελών ενός συνόλου να "δέσουν" μεταξύ τους και να παραμείνουν ενωμένοι στην επιδίωξη των στόχων και των αντικειμενικών σκοπών

(Carron, 1982)

27

άρα:

ΣΥΝΟΧΗ (group cohesiveness)

Το σύνολο των δυνάμεων που συνενώνει τα άτομα σε μια ομάδα και τα κάνει να θέλουν να παραμείνουν σ' αυτήν.

... Το αφηρημένο εκείνο στοιχείο που μετατρέπει ένα ανοργάνωτο σύνολο ατόμων σε **ΟΜΑΔΑ**.

(Carron et al., 1985)

28

Συνοχή: Συστατικά στοιχεία

(Carron, 1982)

Συνοχή έργου (task cohesion)	Αντανακλά τον βαθμό στον οποίο τα μέλη μιας ομάδας εργάζονται μαζί για την επίτευξη κοινών στόχων
Κοινωνική συνοχή (social cohesion)	Αντανακλά τον βαθμό στον οποίο τα μέλη μιας ομάδας επιθυμούν να σχετίζονται - αλληλεπιδρούν μεταξύ τους .

29

5. Εννοιολογικό μοντέλο συνοχής

Προσέγγιση άμεσης μέτρησης

		Αντίληψη αθλητή για την ομάδα	
		Ομάδα ως σύνολο	Ατομική έλξη
Προσανατολισμός της ομάδας	Κοινωνικές σχέσεις	Δέσιμο με την ομάδα ως ενιαίο σύνολο για την ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών	Ατομική έλξη προς την ομάδα και τα μέλη της για την ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών
	Έργο	Δέσιμο με την ομάδα ως ενιαίο σύνολο για την ολοκλήρωση του έργου	Ατομική έλξη προς την ομάδα και τα μέλη της για την ολοκλήρωση του έργου

(Widmeyer, Brawley, & Carron, 1985)

30



31

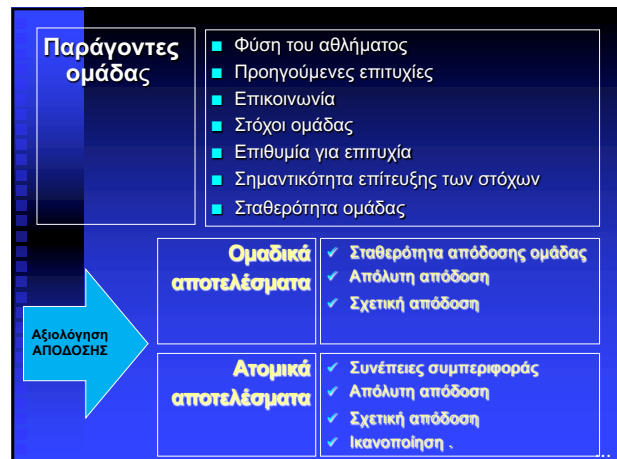


32

Παράγοντες καθορισμού συνοχής

Περιβαλλοντικοί παράγοντες	<ul style="list-style-type: none"> ■ Απαιτήσεις - Υποχρεώσεις ■ Μέγεθος ομάδας ■ Φύση αθλήματος
Προσωπικοί παράγοντες	<ul style="list-style-type: none"> ■ Προσανατολισμός ■ Ικανοποίηση – Κίνητρα αυτοκαθορισμού ■ Εμπειρίες ■ Ο ρόλος των μελών της ομάδας
Παράγοντες ηγεσίας	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ηγετική συμπεριφορά – Προσωπικότητα ■ Σχέσεις Προπονητή – Αθλητή ■ Σχέσεις Προπονητή – Ομάδας

33



34

Παράγοντες καθορισμού συνοχής

Μελέτες με διαφορετικά αθλήματα ...

<ul style="list-style-type: none"> ■ Προσωπικοί παράγοντες, ■ παράγοντες ομάδας, ■ περιβαλλοντικοί παράγοντες 	(Widmeyer & Williams, 1991)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Προσωπική ικανοποίηση (Aoyagi et al., 2008) ■ Σταθερότητα ομάδας (Donnelly et al., 1978) ■ Μέγεθος ομάδας (Widmeyer et al., 1990) ■ Επικοινωνία μελών - δισαδικά αθλήματα (Eccles & Tenenbaum, 2004; Wickwire et al., 2004) 	

35

Παράγοντες καθορισμού συνοχής

- Ατομικά κίνητρα αυτοκαθορισμού (Gaudreau & Fecteau, 2010)
- Ομαδική αποτελεσματικότητα - περιγράφει την κοινή αίσθηση εμπιστοσύνης για την ομάδα στο σύνολό της (Ronglan, 2007)
- Αυτοαποτελεσματικότητα – Ωστόσο, η ομαδική αποτελεσματικότητα είναι κρίσιμη παράμετρος (Heuze & Thomas, 2007)
- Ομαδικό κλίμα κινήτρων: Κίνητρα επιδεξιότητας VS Κίνητρα ανταγωνισμού ή με προσανατολισμό στο εγώ (Heuze et al., 2006)
- «Τελετή μύησης» / καψόνι → οδηγούν στη μείωση της συνοχής της ομάδας (Van Raalte et al., 2007)
- Φύση του αθλήματος ...

36



37



38

7. Συνέπειες συνοχής

Με βάση τις έρευνες :

- (α) Συνοχή - Αθλητική απόδοση
- (β) Κατεύθυνση αιτιότητας (Συνοχή-Απόδοση-Συνοχή)
- (γ) Ομαδική αυτοαποτελεσματικότητα
- (δ) Μελλοντική συμμετοχή και σταθερότητα της ομάδας
- (ε) Ομοιογένεια της ομαδικής συνοχής
- (στ) Μείωση της διασπαστικής επίδρασης της αυτοϊπνονόμησης
- (ζ) Συνοχή - Αντιλαμβανόμενη ψυχολογική ορμή
- (η) Συνοχή - Διάθεση, συναισθήματα και ικανοποίηση μελών

39

(α) Σχέση Συνοχής - Απόδοσης

Σημαντική σχέση μεταξύ ΣΥΝΟΧΗΣ & ΑΠΟΔΟΣΗΣ:

ΑΠΟΔΟΣΗ

- Ατομική / Ομαδική απόδοση
- Απόλυτη απόδοση (Διαφορά Νίκης / Ήττας)
- Σχετική απόδοση (Σύγκριση των δύο τελευταίων αποδόσεων)

Carron, Brawley et al., 2004
Carron, Coleman, Wheeler, & Stevens, 2002
Lowther & Lane, 2002
Bray & Whaley, 2001
Grieve, Whelan, & Meyers, 2000
Carron & Dennis, 1998
Mullen & Cooper, 1994
Widmeyer, Carron, & Brawley, 1993

ΣΥΝΟΧΗ ΕΡΓΟΥ > **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ**

40

(α) Σχέση Συνοχής και Απόδοσης

Μετανάλυση μελετών από 1967 έως 2000

Ισχυρότερη σχέση Συνοχής - Απόδοσης :

- a. Ανδρικές > Γυναικείες ομάδες
- b. Συνοχή έργου > Κοινωνική συνοχή
- c. Υποκειμενική μέτρηση > Αντικειμενική μέτρηση
- d. Διαδραστικά αθλήματα > Αθλήματα παράλληλης εκτέλεσης (μικρός αριθμός ερευνών)

Carron et al., 2002

41



42

Στη σχέση
Συνοχή → **Απόδοση**

↑
Διαμεσολαβητικές μεταβλητές

- Ικανοποίηση των μελών
- Αποδοχή του ρόλου (Windmeyer et al., 1993)
- Σταθερότητα της ομάδας στον χρόνο (Theberger & Loy, 1976)
- Εμπιστοσύνη στην ικανότητα της ομάδας (Collective efficacy)
- Αυξημένη επικοινωνία και αλληλεπίδραση
- Συμμόρφωση των μελών στους στόχους της ομάδας

43

Διαμεσολαβητικές μεταβλητές
Συνοχή → **Απόδοση**

Φύλο αθλητών

- Γυναίκες → Κοινωνική συνοχή
- Άνδρες → Συνοχή έργου

Επίπεδο αθλητών

- Ερασιτέχνες → Κοινωνική συνοχή
- Επαγγελματίες → Συνοχή έργου .

Windmeyer et al., 1985;
Αγγελοϊδης, 1995

44

Γενικά,
μεταξύ ΣΥΝΟΧΗΣ και ΑΠΟΔΟΣΗΣ βρέθηκε:

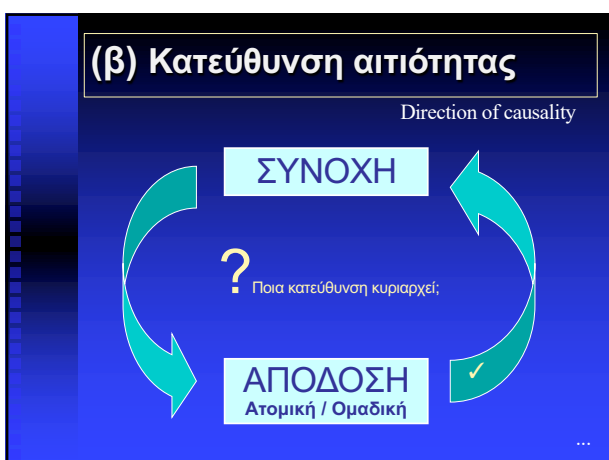
- Θετική σχέση στα **ομαδικά αθλήματα**
- Ουδέτερη ή/και αρνητική σχέση στα **ατομικά αθλήματα**
- Θετική είναι περισσότερο η σχέση της **συνοχής έργου** παρά της κοινωνικής συνοχής
- Η Απόδοση φαίνεται να επηρεάζει περισσότερο τη Συνοχή παρά η Συνοχή την Απόδοση
- Η σχέση συνοχής - απόδοσης είναι **κυκλική**
- Η ήττα σε έναν αθλητικό αγώνα **οδηγεί σε μείωση της αντιλαμβανόμενης συνοχής** στην ομάδα

(Boone et al., 1997; Kozub & Button, 2000; Matheson et al., 1997).

45



46



47

(β) Κατεύθυνση αιτιότητας

- Αντικείμενο συζητήσεων και ακαδημαϊκών αντιπαραθέσεων → 30 χρόνια!

Συγκεκριμένα,

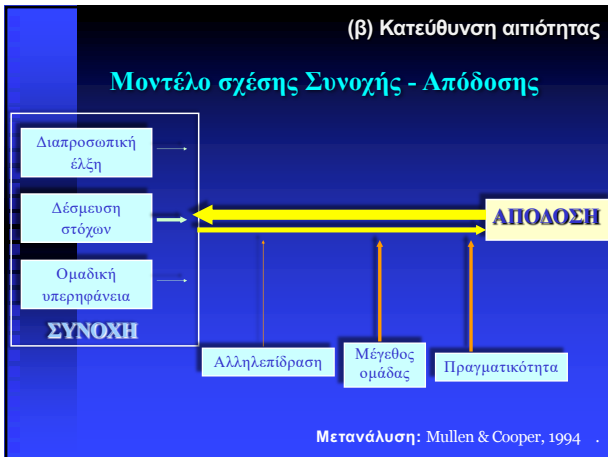
- Ισχυρή σχέση μεταξύ Συνοχής → Απόδοσης, ανεξάρτητα από την κατεύθυνση
- Πιο δυνατές οι σχέσεις όταν και οι δύο μεταβλητές μετρούνται ταυτόχρονα.

Μετανάλυση - Coleman et al., 2002

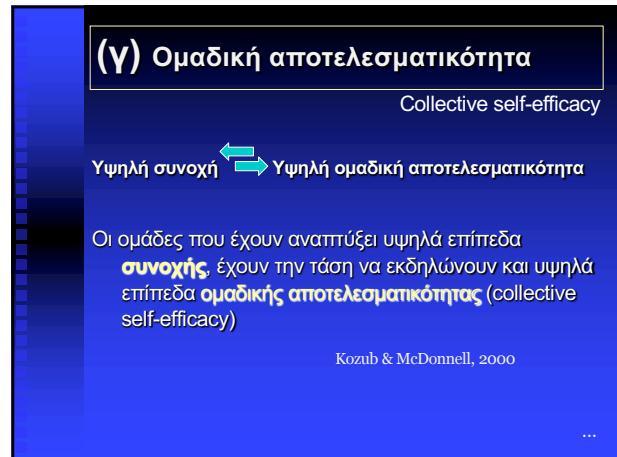
- Νίκη → εγείρει αντιλήψεις **αυξημένης συνοχής**
- Ήττα → εγείρει αντιλήψεις **μειωμένης συνοχής**

(Boone et al., 1997; Kozub & Button, 2000; Matheson et al., 1997)

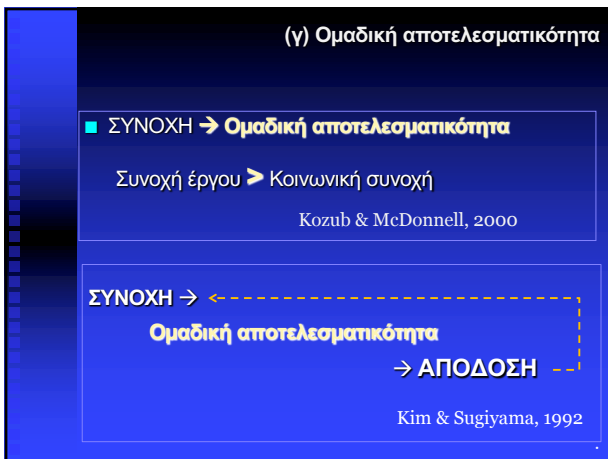
48



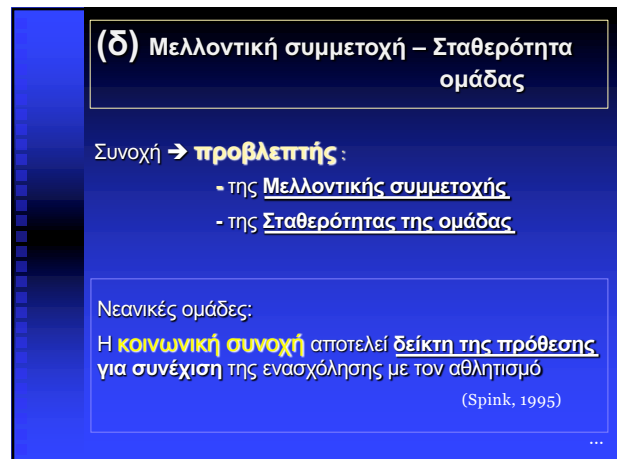
49



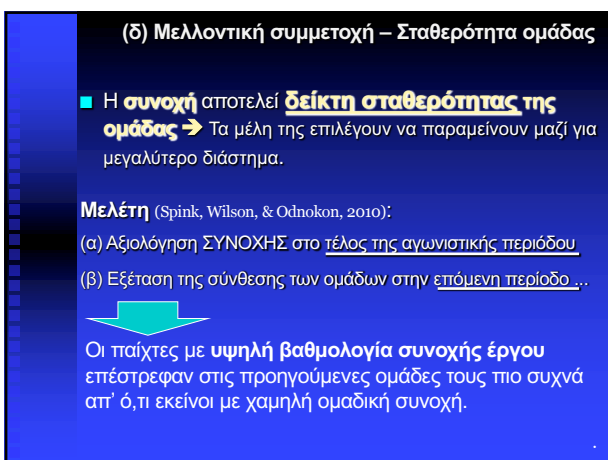
50



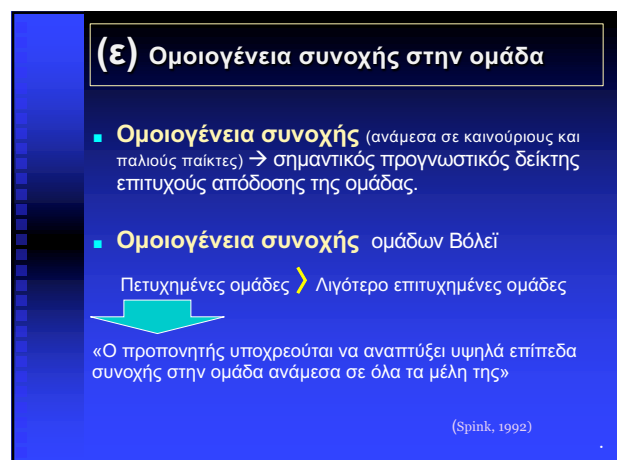
51



52



53



54

(στ) Προστασία από την αυτοϋπονόμευση

Αυτοϋπονόμευση = Δικαιολογίες για ενδεχόμενη αποτυχία = ψευδής προστασία της αυτοεκτίμησης

- **Συνήθεις δικαιολογίες:**
 - ♦ Χαμένες προπονήσεις λόγω τραυματισμού ή ασθένειας
 - ♦ Απώλεια ύπνου - Πολλές εξοδοι για διασκέδαση
 - ♦ Σχολικές υποχρεώσεις ή περισπασμοί και Οικογενειακές υποχρεώσεις

↓ Αν ακολουθήσει ↓

Επιτυχία	ο αθλητής μπορεί να εσωτερικεύσει / να οικειοποιηθεί τη νίκη
Αποτυχία	ο αθλητής θα έχει στη διάθεση του πολυάριθμες εξωτερικές εξηγήσεις για τους λόγους για τους οποίους απέτυχε, προστατεύοντας έτσι την αυτοεκτίμησή του.

55

(στ) Προστασία από την αυτοϋπονόμευση

■ Οι έρευνες δείχνουν ότι η συνοχή της ομάδας έχει **ρυθμιστική επίδραση** στην προδιάθεση της αυτοϋπονόμευσης.

■ Υψηλή συχνότητα εμφάνισης της αυτοϋπονόμευσης αθλητών σε ομάδες με **χαμηλή συνοχή**.

(Carron et al., 1994; Hausenblas & Carron, 1996)

56

(ζ) Συνοχή - Αντιλαμβανόμενη Ψυχολογική Ορμή

Συνοχή έργου - Ψυχολογική ορμή

- Παίκτες βόλεϊ → Υψηλό επίπεδο συνοχής έργου, σχετίζεται με την **αντιλαμβανόμενη ψυχολογική ορμή**.
- Οι ομάδες με υψηλό επίπεδο συνοχής έργου **αξιοποιούν περισσότερο τα οφέλη της ψυχολογικής ορμής**.

(Eisler & Spink, 1998)

57

(η) Συνοχή – Διάθεση – Συναισθήματα

- **Θετική διάθεση** = Αθλητές σε ομάδες με υψηλή συνοχή > αθλητές ομάδων χαμηλής συνοχής
(Blanchard et al., 2009; Lowther & Lane, 2002)
- Υψηλά επίπεδα συνοχής σχετίζονται με **μειωμένο άγχος κατάστασης**
(Prapavessis & Carron, 1996)
- Η συνοχή της ομάδας αποτελεί 'ασπίδα' προστασίας των μελών από το **αγωνιστικό άγχος κατάστασης**
(Angelonidis, Psychountaki, & Stavrou, 2007; 2013)

58

(η) Συνοχή – Διάθεση - Συναισθήματα

□ Κατεύθυνση αγωνιστικού άγχους

□ **Επίπεδο ΣΥΝΟΧΗΣ**

- Y Διευκολυντικό Κ-άγχος
- X Ανασταλτικό Κ-άγχος

□ **Θεωρία Αυτοκαθορισμού (SDT)** → Η συνοχή της ομάδας αυξάνει:

□ **Κοινωνική ΣΥΝΟΧΗ** → προβλέπει → **Ικανοποίηση ψυχολογικών αναγκών** → προβλέπει → **Θετικά συναισθήματα Ικανοποίησης**

- Αυτονομία
- Ικανότητα
- Σχέσεις

59

8. Συνοχή – άλλες παράμετροι

- i. Δέσμευση αθλητών
- ii. Ηγετική συμπεριφορά
- iii. Φαινόμενο Ringelmann

60

i. Συνοχή – Δέσμευση μελών → ΑΠΟΔΟΣΗ

	Χαμηλή ΔΕΣΜΕΥΣΗ	Υψηλή ΔΕΣΜΕΥΣΗ
Χαμηλή ομαδική ΣΥΝΟΧΗ	Χαμηλή ΑΠΟΔΟΣΗ	ΑΠΟΔΟΣΗ επηρεάζεται από άλλους παράγοντες
Υψηλή ομαδική ΣΥΝΟΧΗ	Χαμηλή ΑΠΟΔΟΣΗ	ΥΨΗΛΗ ΑΠΟΔΟΣΗ

61

Individual commitment to a group effort – that is what makes a team work, a company work, a society work, a civilization work.

Vince Lombardi

62

ii. Συνοχή – Ηγετική συμπεριφορά

- Υψηλό επίπεδο προπόνησης (εξάσκηση – οδηγίες)
- Θετική ανατροφοδότηση
- Κοινωνική υποστήριξη
- Δημοκρατική συμπεριφορά

(Robinson & Carron, 1982; Westre & Weiss, 1991)

63

iii. Φαινόμενο “Ringelmann”
(Ingham, Levinger, Graves, & Peckham, 1974)

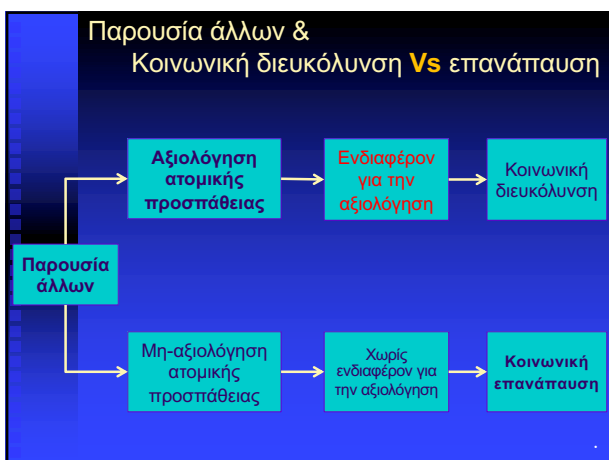
Τράβηγμα σχοινού (Διελκυστίνδα)

- Ομάδες 2 ατόμων → αποδίδουν το 91% της μέγιστης απόδοσής τους
- Ομάδες 3 ατόμων → 82%
- Ομάδες 4 ατόμων → 78%
- Περαιτέρω αύξηση του αριθμού των ατόμων δεν επηρέασε την απόδοση

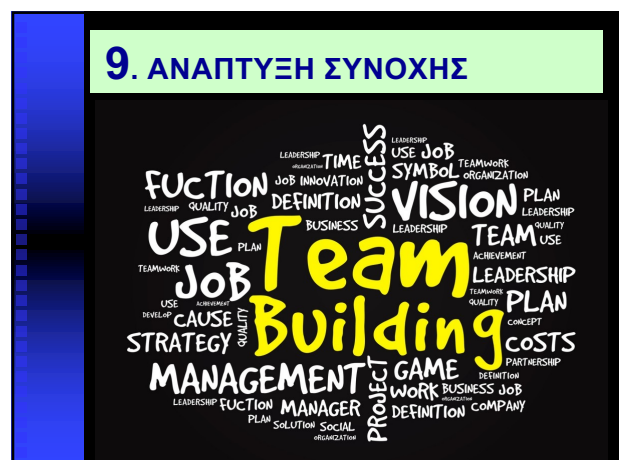
Πιθανές αιτίες μείωσης της απόδοσης ...

- Λάθη συντονισμού μεταξύ των μελών της ομάδας
- Μείωση της προσπάθειας του κάθε ατόμου (Loafing - Λούφα / τεμπελιά) ...

64



65



66

Team building



«Η δημιουργία μιας **αυξημένης αίσθησης ενότητας**, η οποία καθιστά την ομάδα ικανή να λειτουργεί **πιο ομαλά και αποτελεσματικά ως ενιαίο σύνολο**»

[Newman, 1984]

67

Αποτελεσματικό ομαδικό κλίμα

- Κοινωνική υποστήριξη
- Εγγύτητα
- Ιδιαιτερότητα (διακριτικά, ρούχα, mottoes)
- Αμεροληψία
- Ομοιότητα (συμπεριφορά, στόχους, προσδοκίες, σαφήνεια ρόλων)
- Αλληλεξάρτηση καθήκοντος (η ομάδα νικά μαζί και χάνει μαζί)
- Αξιολόγηση του ομαδικού κλίματος

(Zander, 1982)

68

Γιατί συνοχή στην ομάδα;

Μια συνεκτική ομάδα:

- Έχει καλύτερη, ταχύτερη λήψη αποφάσεων
- Λαμβάνει υπόψη τις δεξιότητες και τις απόψεις όλων των μελών
- Αποφεύγει σπατάλη χρόνου και ενέργειας σε "πολιτικές", σύγχυση και καταστροφικές συγκρούσεις
- Αποφεύγει σπατάλη χρόνου μιλώντας για τα λάθος θέματα και εξετάζοντας τα ίδια θέματα ξανά και ξανά
- Δημιουργεί ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
- Έχει πιο διασκεδαστικό κλίμα!

69

Γιατί συνοχή στην ομάδα;

- Δημιουργεί κίνητρα για να παραμείνουν τα μέλη
- Τα μέλη είναι πρόθυμα να μοιραστούν πληροφορίες
- Δημιουργεί ισχυρούς διαπροσωπικούς δεσμούς
- Καλύτερες διαπροσωπικές σχέσεις
- Βοηθάει στη γρήγορη επίλυση των συγκρούσεων
- Έχει καλύτερη απόδοση .

70

Συμπεριφορά μιας συνεκτικής ομάδας



The Five Behaviors of a Cohesive Team™ Model

71

Για την ανάπτυξη της Συνοχής στην ομάδα

Θετική επίδραση έχουν:	Αρνητική επίδραση έχουν:
<ul style="list-style-type: none"> • Ανταγωνισμός με άλλες ομάδες • Προσωπική έλξη • Δέσμευση μελών • Ευνοϊκή αξιολόγηση • Συμφωνία σχετικά με τους στόχους της ομάδας • Αλληλεπίδραση μελών 	<ul style="list-style-type: none"> • Μέγεθος ομάδας • Διαφωνία σχετικά με τους στόχους της ομάδας • Ανταγωνισμός μελών μέσα στην ομάδα • Διαμάχες για επικράτηση • Δυσάρεστες εμπειρίες

72

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΝΟΧΗΣ: Προσεγγίσεις:

- **Άμεση παρέμβαση** (Direct intervention approach; Yukelson, 1997)
- **Έμμεση παρέμβαση** (Indirect intervention approach; Carron et al., 1997)
- **Πρόγραμμα κατάρτισης προπονητών** (Coach Effectiveness Training Program; Smith & Smoll, 1997)

73

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΝΟΧΗΣ - Προπονητής

(Carron et al., 1997; Widmeyer & Ducharme, 1997; Weinberg & Gould, 2015; Yukelson, 1997)

- Αναπτύξτε αποτελεσματική επικοινωνία
- Θέστε προκλητικούς ομαδικούς στόχους
 - βραχυπρόθεσμοι - μεσοπρόθεσμοι & μακροπρόθεσμοι στόχοι
 - ξεκάθαρος τρόπος-στρατηγική επίτευξης
 - συμμετοχή όλων των μελών
 - καταγραφή και παρακολούθηση της προόδου επίτευξης των στόχων
 - αναγνώριση-επιβράβευση της προόδου
- Καθορίστε στάνταρ υψηλής απόδοσης

74

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΝΟΧΗΣ - Προπονητής

- Βοηθήστε στην ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης
- Βοηθήστε στην ανάπτυξη της ομαδικής αυτο-αποτελεσματικότητας
- Βοηθήστε όλα τα μέλη της ομάδας να νιώθουν περήφανα → *θετική ανατροφοδότηση*
- Σωστή ανατροφοδότηση ακόμα και μετά από αποτυχία
- Εξηγείστε τη συνεισφορά κάθε αθλητή στην επιτυχία της ομάδας
- Ενημερώστε κάθε παίκτη για τις ευθύνες των υπολοίπων παικτών
- Αναπτύξτε το αίσθημα της «ιδιοκτησίας» → συμμετοχή στις αποφάσεις
- Ενθαρρύνετε την ανάπτυξη της ταυτότητας της ομάδας...

75

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΝΟΧΗΣ - Προπονητής

- Προλάβετε τη δημιουργία κλίμας
 - Αναπτύξτε κλίμα ειλικρίνειας και τιμιότητας μεταξύ των μελών
 - Δώστε σημασία στα δευτερεύοντα μηνύματα
 - Οργανώστε περιοδικές συναντήσεις για συζήτηση
- Αποφύγετε τις μεγάλες αλλαγές στην ομάδα
- Γνωρίστε κάτι προσωπικό για κάθε αθλητή
- Αναπτύξτε ασκήσεις-παιχνίδια που ενθαρρύνουν τη συνεργασία των μελών της ομάδας .

76

ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΥΝΟΧΗΣ - Αθλητής

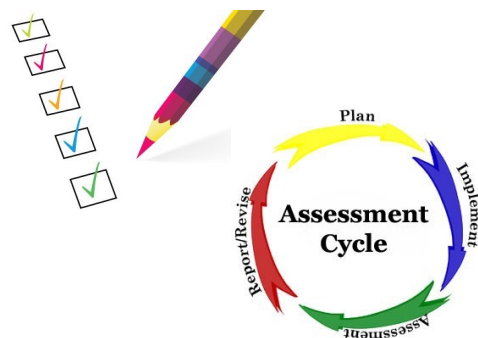
(Carron & et al., 1997; Weinberg & Gould, 1995)

Ο αθλητής είναι σημαντικό να ...

- έχει καλές σχέσεις με τους συμπαίκτες του
- κάνει προσπάθεια – να αξιοποιεί τις ευκαιρίες γνωριμίας με τους συμπαίκτες του
- προσφέρει βοήθεια στους συμπαίκτες του όταν είναι δυνατόν
- δίνει θετική ενίσχυση στα μέλη της ομάδας
- αναλαμβάνει πάντα τις δικές του ευθύνες
- έχει «ανοικτή», τίμια επικοινωνία με τους συμπαίκτες του
- ξεπερνά τις συγκρούσεις
- προσπαθεί πάντα στο 100% .

77

10. Αξιολόγηση ΣΥΝΟΧΗΣ



78

■ **Group Environment Questionnaire (GEQ)**
(Windmeyer, Brawley, & Carron, 1985; Αγγελοϊδης, 1995)

18 ερωτήσεις - 4 παράγοντες - 9βάθμια κλίμακα

1. Ομαδικά στόχοι
2. Κοινωνικές σχέσεις
3. Ατομική εμπλοκή στους ομαδικούς στόχους
4. Ατομική εμπλοκή στις κοινωνικές σχέσεις

...

79

GEQ

Το ερωτηματολόγιο αυτό είναι σχεδιασμένο για να εκτιμήσει οι αντιλήψεις σου για την ομάδα στην οποία συμμετείχεις. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις, γι' αυτό, παρακαλώ, να δώσεις την άμεση απάντησή σου. Κάποιες από τις ερωτήσεις μπορεί να φαίνεται ότι επανλαμβάνονται, αλλά, παρακαλώ, να απαντήσεις σε ΟΛΕΣ τις ερωτήσεις. Είναι πολύ σημαντικό για μας οι απαντήσεις σου να είναι ειλικρινείς. Οι απαντήσεις σου θα είναι απολύτως εμπιστευτικές (ούτε ο προπονητής, αλλά ούτε και κάποιος άλλος εκτός από τον ερευνητή θα δει τις απαντήσεις σου).

Λιποφονό
αντέλως
1 2 3 4 5 6 7 8 9

Συμφωνώ
απόλυτα
1 2 3 4 5 6 7 8 9

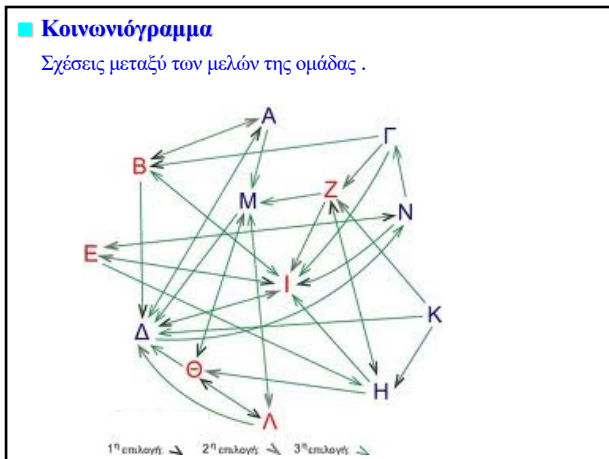
Οι ακόλουθες ερωτήσεις σχεδιάστηκαν για να εκτιμήσουν **ΤΗΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΣΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤ' ΑΥΤΗΝ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ**. Παρακαλώ, να επιλέξεις έναν αριθμό από το 1 έως το 9, για να δείξεις τον βαθμό στον οποίο συμφωνείς με κάθε μία από τις προτάσεις.

1.	Δεν μου αρέσει να συμμετέχω στις κοινωνικές εκδηλώσεις αυτής της ομάδας	1 2 3 4 5 6 7 8 9
2.	Δεν είμαι ενθαρσιμημένος από το χρόνο που παίζω στους αγώνες	1 2 3 4 5 6 7 8 9
3.	Δεν πρόκειται να μου λείψουν οι συμπαίκτες μου όταν τελειώσει η αγωνιστική περίοδος	1 2 3 4 5 6 7 8 9
4.	Είμαι δυσαρεστημένος με το βαθμό επιθυμίας που δείχνει η ομάδα μου για νίκη	1 2 3 4 5 6 7 8 9

Οι ερωτήσεις που ακολουθούν σχεδιάστηκαν για να εκτιμήσουν τις απόψεις που εγείρει **ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΜΑΔΑ ΣΟΥ ΣΑΝ ΣΥΝΟΛΟ**. Παρακαλώ, να επιλέξεις έναν αριθμό από το 1 έως το 9, για να δείξεις τον βαθμό στον οποίο συμφωνείς με κάθε μία από τις προτάσεις.

10.	Η ομάδα μας είναι εννομένη στην προσπάθεια να πετύχει τους αγωνιστικούς της στόχους	1 2 3 4 5 6 7 8 9
11.	Τα μέλη της ομάδας μας θα προτιμούσαν μάλλον να βγαίνουν έξω μόνοι τους παρά όλοι μαζί σαν ομάδα	1 2 3 4 5 6 7 8 9
12.	Όλοι μαζί αναλαμβάνουμε την ευθύνη για την ήττα ή την κακή απόδοση της ομάδας μας	1 2 3 4 5 6 7 8 9

80



81

11. Παράδειγμα έρευνας

π.χ. 1^ο παράδειγμα

Τίτλος: «Διακύμανση συνοχής ομάδων πετοσφαίρισης στη διάρκεια μιας αθλητικής περιόδου»

Τι είδους μελέτη είναι;

82

Σκοπός:
Η περιγραφή της πορείας ανάπτυξης της συνοχής ομάδων πετοσφαίρισης σε μια αθλητική περίοδο.

...

83

Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

... η ανασκόπηση θα μας δώσει το **θεωρητικό πλαίσιο** και **κατευθύνσεις** για την οργάνωση της διεξαγωγής της έρευνας και την απάντηση των ερωτημάτων που εγείρονται.

Ποια είναι η θεωρία που σ' αυτό το παράδειγμα έρευνας θα χρησιμοποιήσουμε;

84

ΜΕΘΟΔΟΣ

- α. Συμμετέχοντες
- β. Μέσα μέτρησης
- γ. Διαδικασία

85

α. Συμμετέχοντες

- A1 κατηγορία Ανδρών } Επαγγελματίες
- A1 κατηγορία Γυναικών } Ερασιτέχνες
- A κατηγορία κέντρου Ανδρών } Ερασιτέχνες
- A κατηγορία κέντρου Γυναικών }

86

β. Μέσα μέτρησης

Ερωτηματολόγιο Περιβάλλοντος Ομάδας
(Group Environment Questionnaire; Carron, Brawley, & Widmeyer, 1985)

■ 18 ερωτήματα / 4 παράγοντες

- Ατομική έλξη προς το ομαδικό έργο (.72)
- Ατομική έλξη προς τις κοινωνικές σχέσεις (.75)
- Ομαδικό έργο (.75)
- Κοινωνικές σχέσεις (.79)

Οι οδηγίες χορήγησης του ερωτηματολογίου

- αφορούν στην έκφραση των συναισθημάτων σχετικά με κάθε ένα από τα ερωτήματα
- οι απαντήσεις δίνονται σε 9-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (Διαφωνώ εντελώς=1 έως Συμφωνώ απόλυτα=9)

87

γ. Διαδικασία μέτρησης

Χορήγηση Ερωτηματολογίου

- ◆ Αρχή προετοιμασίας
- ◆ Αρχή αγωνιστικής περιόδου
- ◆ Τέλος α' γύρου
- ◆ Τέλος β' γύρου

88

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- 1.1. Φύση της έρευνας
- 1.2. Σκοπός
- 1.3. Σκοπιμότητα
- 1.4. Υποθέσεις
- 1.5. Οριοθετήσεις-Περιορισμοί
- 1.6. Ορολογία

2. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ βιβλιογραφίας

3. ΜΕΘΟΔΟΣ

- 3.1. Δείγμα
- 3.2. Μέσα
- 3.3. Διαδικασία
- 3.4. Στατιστική ανάλυση

4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

5. ΣΥΖΗΤΗΣΗ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .

89

Coming together is a beginning.
Keeping together is progress.
Working together is success
Henry Ford



Ευχαριστώ
Μ. Ψυχουντάκη

...
We are not a team because we work together.
We are a team because we respect, trust
and care for each other!

90