

روانشناسی ورزشی

مدرس: دکتر سیما عالمی

منبع:
روانشناسی ورزش، تالیف هوشنگ اسماعیلی
روانشناسی ورزش از تئوری تا عمل، مارک اچ نشل و همکاران، ترجمه دکتر سید علی اصغر مسدد

تعریف روانشناسی ورزش

روانشناسی ورزش به بررسی فرایندهای بنیادین روانشناختی و تأثیرات آن بر ورزش می‌پردازد.



روانشناسی کاربردی ورزش به طور خاص بر کاربرد روانشناسی به منظور افزایش عملکرد ورزشی تمرکز دارد.

ماهیت و معنای روانشناسی ورزش

روانشناسان ورزشی از فنون اندازه‌گیری و راهبردهای مداخله برای کمک به افراد جهت دستیابی به عملکرد بهینه استفاده می‌کنند.

عواملی چون هیجانات (اضطراب، استرس)، انگیزه، هدف‌گزینی، اسنادها و ... نقش مهمی را در روانشناسی ورزش بازی می‌کند.

عوامل متعدد شخصیتی نیز بر عملکرد ورزشکاران تاثیر گذارند.

خانواده و شرایط اقتصادی نقش بسیار مهمی را در روانشناسی ورزش بازی می‌کنند.



روانشناس ورزش چه کاری انجام می‌دهد

روانشناس ورزش، روانشناسی است که در حوزه‌های زیر تخصص دارد:
۱- بهبود کارایی از طریق به کارگیری مهارت‌های روانشناسی

۲- موضوعات مربوط به سلامت روانی ورزشکاران

۳- همکاری با سازمان‌ها و نهادهای متولی ورزش

۴- عوامل رشدی و اجتماعی موثر بر مشارکت ورزشی

اهمیت روانشناسی ورزش

روانشناسی ورزش به ما کمک می کند تا بتوانیم رفتار ورزشکار را پیش بینی کنیم.
روانشناسی ورزش می تواند:

- ۱- در شناسایی و حل مشکلات ورزشکاران به ما کمک کند.
- ۲- کمک می کند تا با نحوه واکنشهای ورزشکاران تحت شرایط استرس زا آشنا شویم.
- ۳- با کمک گرفتن از مداخلات روانشناسی می توانیم اعتماد به نفس، خود پنداره، تنش، هیجان، پرخاشگری و سایر مشخصه های متعدد شخصیتی را اندازه گیری کنیم.
- ۴- به ما کمک می کند تا با استفاده از فنون مداخله، ویژگی های ورزشکاران، غیر ورزشکاران و بازیکنان متعدد تیم را شناسایی کنیم.
- ۵- با کاربرد فنون، قادر خواهیم شد تا به احساسات درونی شخص، مثل ترس ها، آرزوها، امیدها و عقده ها که ما از آنها بی اطلاع هستیم دست پیدا کنیم.
- ۶- کمک می کند تا ویژگی های معلمان و مربیان را کشف کنیم.
- ۷- با استفاده از فنون می توانیم روابط بین گروه ها و روابط درون گروهی را کشف کنیم.
- ۸- اختلالات روانشناختی را اندازه گیری کنیم.

اهمیت روانشناسی ورزش

- ۹- یافتن توانایی بالقوه ورزشکاران
- ۱۰- کمک به مربیان برای درک رفتار ورزشکاران و تغییر و اصلاح آن
- ۱۱- کمک به مربیان برای گزینش بهتر بازیکنان
- ۱۲- کمک به ورزشکاران برای تجزیه و تحلیل کار خود و بهبود عملکرد

رهبری

رهبری چیست؟

هنر نفوذ بر زیردستان به نحوی که میزان تلاش دیگران در جهت دستیابی به یک هدف مشخص را به حداکثر می‌رساند و آنها به صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت‌های از پیش تعیین‌شده‌ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند.



برخی رهبری را یکی از پنج وظیفه اصلی مدیران دانسته‌اند اما برخی رهبری را بسیار فراتر از مدیریت می‌دانند و معتقدند که رهبران سازمان‌ها الزاماً مدیران سازمان‌ها نیستند.

رهبری

رهبری در یک سازمان، نقشی است که وظیفه آن عبارت است از:

- ۱- تبیین کردن چشم‌انداز سازمان
- ۲- به اشتراک گذاشتن آن به نحوی که افراد مشتاقانه برای رسیدن به آن مشارکت کنند
- ۳- فراهم کردن اطلاعات، دانش و متدهای مورد نیاز برای دسترسی به آن
- ۴- ایجاد تعادل بین منافع متعارض ذی‌نفعان سازمان

همچنین به عبارت ساده‌تر می‌توان رهبری را فرایندی تعریف کرد که طی آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط مؤثر، کارکنان را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نماید.



سبک های رهبری

سبک‌های مختلفی از رهبری شناخته و تعریف شده است. نکته قابل توجهی که در بررسی این سبک‌ها وجود دارد این است که نمی‌توان سبک خاصی را برای همه سازمان‌ها ایده‌آل شمرد یا تجویز کرد. انتخاب یا شکل‌گیری سبک رهبری در یک سازمان بستگی به بلوغ سازمانی و ماهیت کسب و کار سازمان دارد.

در مجموع سبک های رهبری عبارتند از:

۱- استبدادی

۲- مقتدرانه

۳- آسانگیر

سبک استبدادی یا خودمحور

یک رهبر مستبد خود تعیین می کند که چه کسی چه کاری را و چگونه انجام دهد و نیز چه زمانی برای پایان کاری مناسب است. او اندیشه و نظر اعضا را جویا نمی شود. چنین رهبرانی معمولاً سرد و رسمی اند. وقتی رهبر غایب است، اعضای گروه کار خود را متوقف می کنند و در صورت بروز مشکل، پرخاشجو می شوند.



سبک مقتدرانه

سبک آزادمنشانه رهبری، مشارکت اعضای گروه را تشویق می کند. از نظرهای مختلف استقبال می کند و اعضا را به شرکت در تصمیم گیری ها ترغیب می کند. در غیاب رهبر اعضای گروه به وظیفه خود ادامه می دهند و در صورت بروز مشکل با یکدیگر همکاری می کنند.



سبک آسانگیر

این شیوه از رهبری در واقع بی رهبری است. رهبری در این سبک یعنی رها کردن گروه تا کار را به روش خود انجام دهد. هر چند ممکن است رهبر در حل مشکلات به اعضا کمک کند، اما مداخله یا هدایتی در کار نیست و احتمال دستیابی به هدفهای گروه اندک است.

این رهبران در هنگام بروز مشکل پرخاشجو می شوند و کار را به آسانی رها می کنند.

سه نوع رفتار رهبر

۱- رفتار مقتضی

رفتاری است که موقعیت، مانند نوع ورزش یا هدفی که باید به آن رسید، آن را اقتضا می‌کند.

۲- رفتار واقعی

آن چیزی است که عملاً رهبر انجام می‌دهد و به ویژگی‌های او، مانند تجربه، بستگی دارد.

۳- رفتار ترجیحی

رفتاری است که ورزشکاران از مربی انتظار دارند و به ویژگی‌های او، مانند توانایی، شخصیت، سطح مهارت و جز آنها و نیز به دیگر ضرورت‌های موقعیت بستگی دارد.

نکته: اگر مربی آنچه را شرایط اقتضا می‌کند انجام دهد و این همان چیزی باشد که ورزشکاران می‌خواهند مربی انجام دهد، وی رهبری کارآمد خواهد داشت

تقویت و تقویت کنندة

- ارائه محرک پس از یک رفتار که باعث افزایش احتمال بروز آن می‌گردد **تقویت** می‌گویند.
- محرکی که بعد از رفتار می‌آید و باعث می‌گردد تا رفتار مورد نظر تکرار گردد **تقویت کننده** می‌گویند.

انواع تقویت

نکته: تقویت باعث افزایش رفتار می‌شود
(ارائه محرک خوشایند) مثبت

انواع تقویت

(حذف محرک آزارنده) منفی

تنبيه

● اگر رفتار فرد با پیامد نامطلوبی دنبال شود و احتمال انجام آن رفتار در شرایط همسان آتی کاهش یابد. گفته می‌شود که آن رفتار تنبیه شده است.

● ارائه محرک آزارنده یا حذف محرک خوشایند به دنبال رفتار نامطلوب گفته می‌شود که نتیجه‌اش ضعیف شدن یا کاهش احتمال وقوع آن است.

انواع تنبیه

نکته: تنبیه باعث کاهش رفتار می‌گردد.

(ارائه محرک ناخوشایند) مثبت

انواع تنبیه

(حذف محرک خوشایند) منفی

آثار جانبی تنبیه

- ۱- رفتار تنبیه شده، پس از پایان یافتن تنبیه در خزانه رفتار فرد باقی می‌ماند و به محض اینکه عامل تنبیه کننده ضعیف شد آن رفتار مجدداً ظاهر می‌گردد.
- ۲- سبب انزجار فرد تنبیه شونده از تنبیه کننده می‌شود.
- ۳- عمل تنبیه کردن به سرعت توسط دیگران یاد گرفته می‌شود.
- ۴- تنبیه منجر به پرخاشگری می‌شود.
- ۵- فرد تنبیه شده ممکن است رفتار نامطلوب دیگری جانشین رفتار تنبیه شده نماید.
- ۶- اگر روش‌های تنبیهی ادامه‌دار باشد سرانجام ممکن است شخص تنبیه شده به تنبیه کننده حمله نماید.

گروه‌ها و تیم‌ها



گروه ها و تیم ها

گروه

اجتماع دو یا چند نفر که برای دستیابی به یک یا چند هدف مشترک فعالیت می کند و با همدیگر تعامل دارند.

تیم

مشمول بر تعدادی از افراد با مهارت‌های مکمل است که با مقصد و اهداف عملکردی مشترک تشکیل و هر یک از اعضا دارای مسئولیت مشخصی هستند.

تفاوت تیم و گروه

یک تیم لزوماً یک گروه نیست، زیرا اعضای یک تیم ممکن است به طور روشن هدفی مشترک اتخاذ کنند اما ضرورتی ندارند که آنها یک گروه باشند زیرا آنها می‌توانند نقش‌های تیمی خود را بدون حضور شناگران، بوکسورها، دونده‌گان دو و ... در هر دیدار ایفا کنند و مستقیماً بر یکدیگر تأثیر گذار باشند.

تیم از نظر روانشناسی ورزش

متشکل از گروهی از افراد است که با هم بازی می‌کنند و تأثیرات قوی بر یکدیگر دارند. به همین دلیل عبارت گروه و تیم گاهی اوقات به صورت مترادف به کار برده می‌شود.

شکل گیری گروه

مرحله اول

اعضای گروه یکدیگر را شناسایی می کنند و قوانین بنیادین رفتار اعضای گروه تثبیت می شود.

مرحله دوم (مرحله طوفانی)

اعضای گروه برای موفقیت در گروه با هم رقابت می کنند و نقش هر یک از اعضای گروه مشخص می شود.

مرحله سوم (مرحله عادی)

گروه سر و سامان پیدا می کند و رابطه بین اعضای گروه با همیدگر و با تیم گسترش می یابد.

شکل گیری گروه

مرحله چهارم (مرحله اجرا)

گروه به سوی تکلیف مشترک هدایت می‌شود و برای رسیدن به هدف مشترک شروع به فعالیت می‌کند.

مرحله پنجم (مرحله انحلال)

تکلیف گروه به انجام می‌رسد و اعضای گروه به تدریج از هم جدا می‌شوند.

نکته: اگر چه این مدل در تبیین شکل گیری گروه مفید است اما همه گروه‌ها به این شیوه عمل نمی‌کنند.

انسجام گروه

انسجام به معنی به هم پیوستگی است.

انسجام گروه به عنوان مجموعه ای از نیروهای موثر برای پیوستگی افراد به شکل یک گروه، تعریف شده است. گروهی که از انسجام بیشتری برخوردار باشد، احتمالاً از اتحاد و تعهد بیشتری برای موفقیت سود می برد.

اغلب گفته می شود که یک تیم بیش از مجموعه ای از بازیکنان صرف است. به همین دلیل است که انسجام تیمی می تواند درست به اندازه استعداد و توانایی فردی اعضای تیم دارای اهمیت باشد.

عوامل موثر بر انسجام تیم

۱- تعیین نقش شفاف برای هر یک از اعضای تیم

۲- راضی شدن به فدا کردن تمایلات شخصی برای بهتر شدن کار تیم

۳- کیفیت ارتباطات بین اعضای تیم و برخورداری از اهداف مشترک برای تیم به عنوان یک کل

۴- سبک مربیگری

سبک مربیگری

مشخص شده است که ایجاد آشفته‌گی، تمسخر و فرق گذاشتن بین ورزشکاران بر انسجام **اثر منفی** خواهد داشت.

در حالی که کمک فنی به ورزشکاران، صحبت‌های هیجانی و ... همگی **تأثیرات مثبتی** را بر انسجام خواهد داشت.

هدف و هدف گزینی



هدف، هدف گزینی

هدف

وضعیتی است که می‌خواهیم در آینده به آن برسیم.



هدف گزینی

فرایند قرار دادن هدفهای مشخص برای آینده تعریف شده‌است.

هدف ورزشی، هدف گزینی در ورزش

هدف ورزشی

رسیدن به استانداردی خاص از مهارت ورزشی در یک تکلیف که معمولاً در یک محدوده‌ی زمانی معین انجام می‌شود.

هدف گزینی در ورزش

فرایند قرار دادن هدفهای مشخص برای رسیدن به استانداردی خاص از مهارت ورزشی در یک تکلیف که معمولاً در یک محدوده‌ی زمانی معین انجام می‌شود.

هدف‌گزینی یک فرایند است که باید از نظر اهداف و تلاش
دارای خصوصیات ذیل باشد:

منظم

مدون

طبقه‌بندی شده

هدف‌گزینی هم منجر به اندازه‌گیری موفقیت و هم ایجاد انگیزش در ورزشکاران
می‌گردد.

کاربرد هدف گزینی

کاربرد در افزایش عملکرد ورزشکاران بدون آسیب

و

کاربرد در مجموعه‌ی توانبخشی

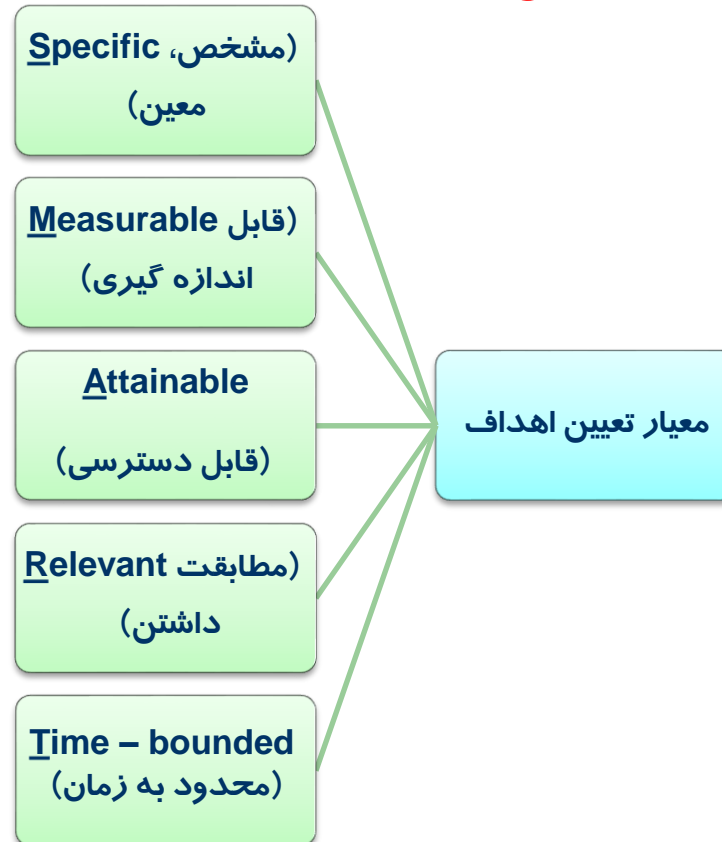
۱- کمک به ورزشکار تا با مراحل توانبخشی آشنا شده و احساس کنترل بر آسیب و در نتیجه اعتماد به نفس وی افزایش و اضطراب وی کاهش یابد.

۲- یک طرح عمل را برای توانبخشی فراهم می‌آورد.

معیار تعیین هدف

لازم است مریبان اهدافی را که بر می‌گزینند بر اساس اصول بوده و از معیارهای ویژه‌ای برخوردار باشد.

معیار تعیین اهداف باید SMART باشد.



معیار تعیین هدف

Specific (مشخص، معین): هدف باید مشخص و معین باشد. (مثال: من می‌خواهم حرکت وارو در ژیمناستیک را یاد بگیرم.)

Measurable (قابل اندازه گیری): هدف باید قابل اندازه گیری باشد. یعنی بتوان مختصات آن را از همین الان تعیین کرد. در خیال و توهم هم ننگد و مربوط به زمان آینده و قدیم نیز نباشد. (مثال: من می‌خواهم در مسابقات سال ۹۳ برنده شوم)

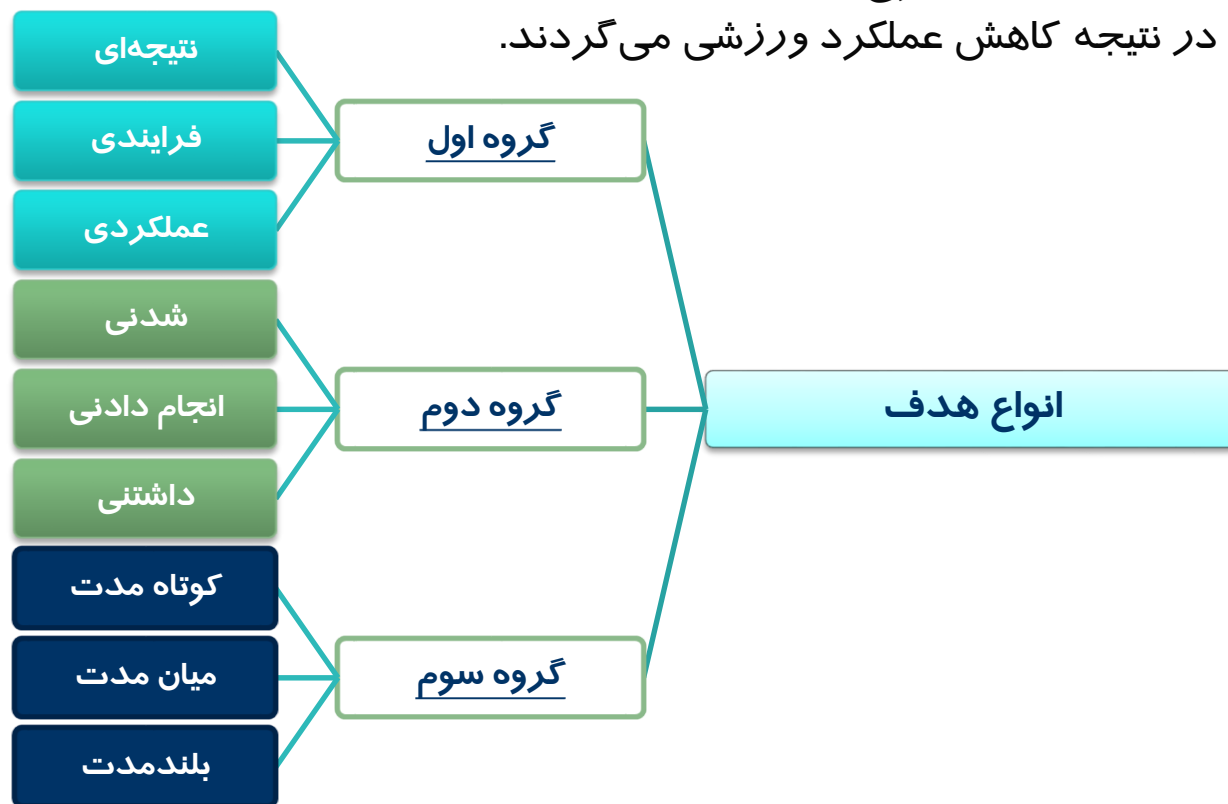
Attainable (قابل دسترسی): هدف باید قابل دسترسی و در دسترس باشد. (مثال: من می‌خواهم قهرمان پاتیناژ ایران در مسابقات المپیک شوم. این هدف قابل دسترس نیست چرا که ایران در مسابقات المپیک پاتیناژ شرکت نمی‌کند)

Relevant (مطابقت داشتن): مطابق با علاقه و خواسته‌ی ما باشد. (مثال: من به مهارت‌های رشته‌ی ژیمناستیک علاقه دارم.)

Time – bounded (محدود به زمان): در بازه‌ی زمانی مشخصی تعیین شود و دستیابی به آن محدود به زمان باشد. (مثال: می‌خواهم مهارت وارو را تا ۲ ماه دیگر یاد بگیرم.) توجه داشته باشید که زمان باید حداکثر یک یا دو سال باشد و بیشتر نباشد.

انواع هدف در روانشناسی ورزش

علاوه بر اینکه برای تعیین هدف، معیارهای آن باید در نظر گرفته شود، نوع هدف نیز باید مشخص باشد چرا که برخی از انواع هدف نه تنها اضطراب را کاهش نمی‌دهند بلکه منجر به افزایش آن و در نتیجه کاهش عملکرد ورزشی می‌گردند.



انواع هدف

گروه اول

اهداف نتیجه‌ای: بر مبنای پیروزی در رقابت هستند مانند بردن یک یا چند مسابقه

اهداف فرایندی: توجه ورزشکار را به آن چیزی که تحت کنترل وی است، جلب کرده و به لحاظ رفتاری مراحل مورد نیاز برای دستیابی به نتیجه‌ی مورد نظر از طریق بیان دقیق کارهایی که ورزشکار باید انجام بدهد را تعیین می‌کند

اهداف عملکردی: این اهداف بر اساس نیل به سطح مشخصی از رفتارهای اجرایی و عملی می‌باشند مانند رسیدن به بهره‌گیری ۹۰ درصد از پرتابهای آزاد در بسکتبال.

انواع هدف

گروه دوم

اهداف شدنی (بودن): خودانگیزگی، تمرکز، استقلال، باورهای مثبت به آنچه که فرد می‌تواند باشد اشاره دارد.

اهداف انجام دادنی: گذراندن تعطیلات در محیط، اخذ مدرک دانشگاهی، کسب رتبه‌ی برتر
به آنچه که منجر به انجام فعلی در فرد می‌گردد اشاره دارد.

اهداف داشتنی: تجهیزات ورزشی، خودروی جدید، رایانه
به هدفهایی اشاره دارد که فرد را به داشتن و یا مالکیت چیزی می‌رساند.

انواع هدف

گروه سوم

اهداف کوتاه مدت: به ورزشکاران می گویند که در هر روز چه کاری انجام بدهند. اهداف کوتاه مدت به عنوان وسیله‌ی آگاهی از نتایج جزئی عمل می‌نماید.

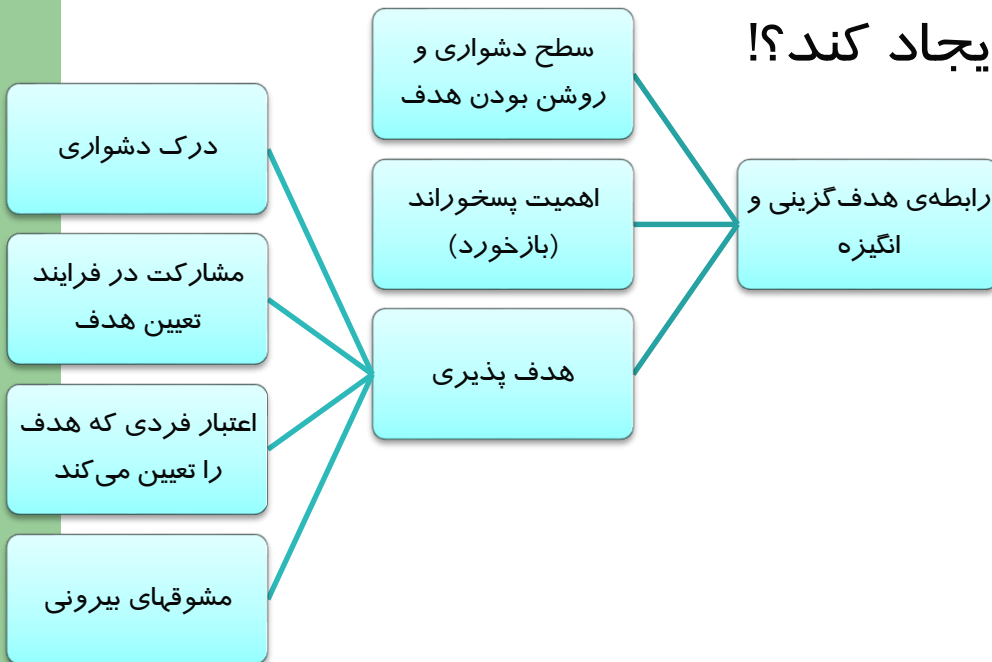
اهداف میان مدت: می توان به عنوان مراحل بزرگتر در سر راه اهداف بلند مدت در نظر گرفت که ورزشکار باید به آن ها دست یابد.

اهداف بلندمدت: یک برنامه‌ی هدف‌گزینی جامع است که به طور مستقیم فعالیت‌های روزانه را با توجه به انتظارات، برای رقابت‌های آینده و با اهداف فصلی مرتبط می‌کند.

انگیزش

فایده‌ی مطالعه کردن انگیزش چیست؟

چرا افراد دوست دارند ورزش کنند؟
آیا می‌توان انگیزش افراد برای ورزش کردن را زیاد کرد؟
آیا هدف می‌تواند در فرد انگیزه ایجاد کند؟!



مطالعه‌ی انگیزش

مطالعه‌ی انگیزش با دو سوال اساسی شروع می‌شود؟

۱- چه چیزی موجب رفتار می‌شود؟

در مورد سوال اول ما فقط می‌بینیم که افراد رفتار می‌کنند، اما نمی‌توانیم علت‌های زیربنایی رفتار آنها را ببینیم.

علت اصلی اینکه چرا انگیزش چنین جایگاه مهمی در روانشناسی دارد این است که به ما کمک می‌کند رفتاری را که می‌بینیم توجیه کنیم.

۲- چرا شدت رفتار تغییر می‌کند؟

انگیزش در هر فردی با گذشت زمان تغییر می‌کند. رفتار تقریباً همیشه از نظر شدت فرق می‌کند. انگیزش هم‌چنین در موقعیت‌های مختلف در افراد مختلف متفاوت است.



جلو‌های انگیزش

برای پی بردن به انگیزش در دیگران دو راه اساسی وجود دارد:

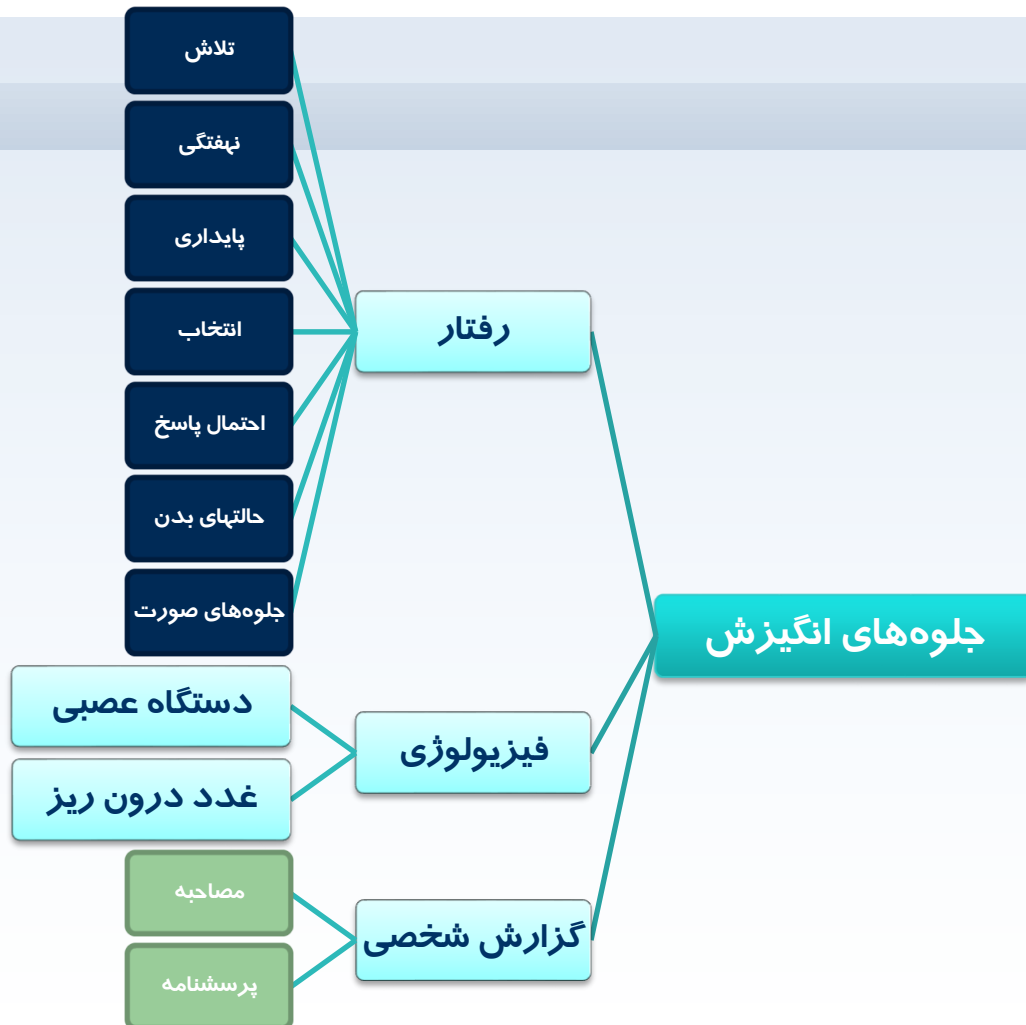
۱- جلو‌های بیرونی انگیزش را مشاهده کنیم.
مانند غذا خوردن با سرعت

۲- به شرایط پیشایندهی که می‌دانیم حالت‌های انگیزشی را ایجاد می‌کنند به دقت توجه کنیم به عنوان مثال: بعد از ۷۲ ساعت محرومیت از غذا مسلماً فرد گرسنه می‌شود

توجه

اما باید توجه داشت که همیشه این شرایط پیشاینده معلوم نیستند. بنابراین گاهی باید انگیزش را از جلو‌های بیرونی آن استنباط کنیم. یعنی: رفتار، فیزیولوژی و گزارش شخصی

جلو‌های انگیزش



رفتار

هفت جنبه‌ی رفتار، وجود و شدت انگیزش را نشان می‌دهند.



- تلاش
- نهفتگی
- پایداری
- انتخاب
- احتمال پاسخ
- جلوه‌های صورت
- حالت‌های بدن

جنبه‌های رفتار

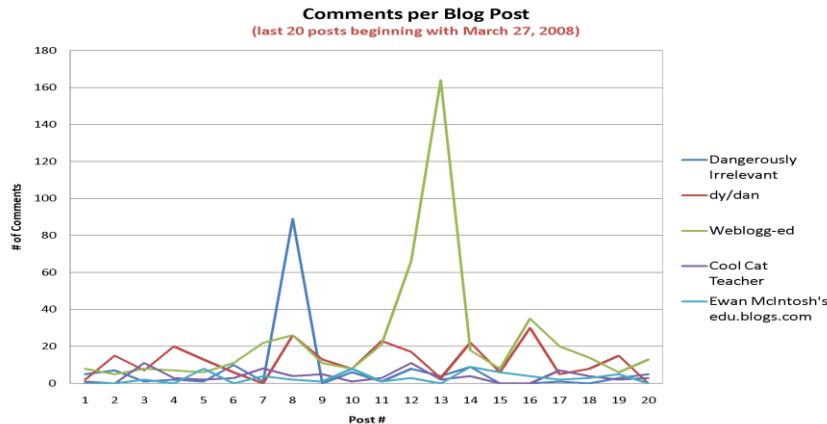
۱- تلاش

تلاش مقدار نیرو و کوششی است که هنگام انجام دادن یک تکلیف به کار برده می‌شود.

معمولاً عبارت تلاش به خرج دادن برای نشان دادن انگیزش زیاد به کار برده



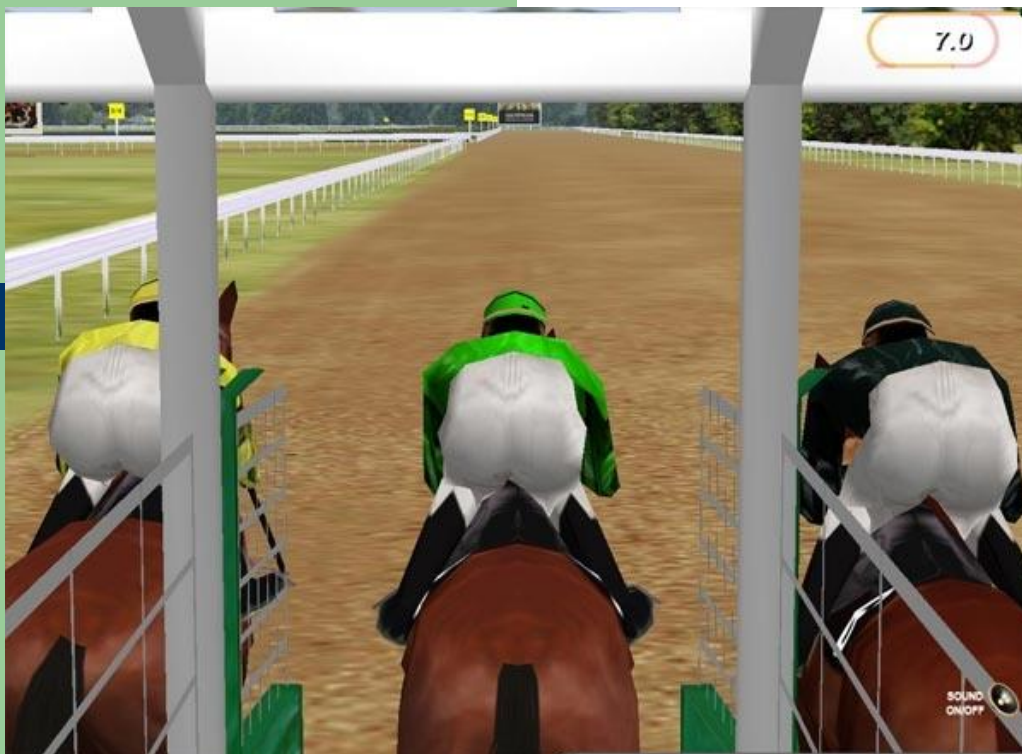
جنبه‌های رفتار



شدت

به معنای شدت پاسخ فرد به رویداد محرک است.

هر چه فرد از توان خود بیشتر استفاده کند، یعنی تلاش بیشتری به خرج دهد و رفتار او شدیدتر باشد، نیرومندی انگیزه‌ی زیربنایی او بیشتر است.



جنبه‌های رفتار

۲- نهفتگی

نهفتگی به مدت زمانی گفته می‌شود که فرد بعد از اولین مواجهه با یک رویداد (محرک) برای پاسخدهی طول می‌دهد.

معمولاً عبارت تلاش به خرج دادن برای نشان دادن انگیزش زیاد به کار برده می‌شود.

زمانی که نهفتگی پاسخ کم می‌شود، وجود و شدت انگیزه‌ی زیربنایی بیشتر می‌شود.

جنبه‌های رفتار

۳- پایداری

پایداری، مقدار زمان بین شروع پاسخ تا توقف آن است.

فردی که برای مدت طولانی به یک فعالیت هدفمند ادامه می‌دهد از کسی که آن فعالیت را به سرعت رها می‌کند، انگیزه‌ی بیشتری نشان می‌دهد

جنبه‌های رفتار

۴- انتخاب

انتخاب یا ترجیح یک فعالیت به فعالیت دیگر، فرد را با دو یا چند گزینه مواجه می‌سازد که یکی از آنها را انتخاب می‌کند.

ترجیح یک فعالیت به فعالیت دیگر، نیرومندی انگیزه‌های زیربنای هر فعالیت را نشان می‌دهد.

۵- احتمال پاسخ

احتمال پاسخ به تعداد مواقعی اشاره دارد که یک پاسخ هدفمند در چند فرصتی که برای وقوع آن وجود دارد رخ دهد.

هر چه احتمال پاسخ بیشتر باشد، انگیزه بیشتر است

جنبه‌های رفتار

۶- جلوه‌های صورت

حرکات عضله‌ی صورت محتوای احساس‌ها و هیجان‌ها را منتقل می‌کنند.

رفتار غیرکلامی صورت، وجود و شدت هیجان نهفته را منتقل می‌کند.

۷- حالت‌های بدن

حالت‌های بدن مانند طرز نشستن، جا به جا کردن بدن و حرکات پاها، بازوها و دستها مثل مشیت فشرده، امیال و ترجیحات نهفته را می‌رسانند.

فیزیولوژی

- دستگاه عصبی
- درون ریز

تفاوت هورمون و انتقال دهنده‌ی عصبی!!!!!!
هورمون داخل خون آزاد می‌شود و انتقال دهنده عصبی در سیستم عصبی

پژوهشگران برای اندازه‌گیری تغییرات عصبی و هورمونی از آزمایش خون، آزمایش بزاق، تجزیه‌ی ادرار و اندازه‌گیری‌های روانی- فیزیولوژیکی دیگر استفاده می‌کنند که تجهیزات الکتریکی پیچیده‌ای را شامل می‌شود.

روان فیزیولوژی

روان فیزیولوژی، ادغام روان شناسی و فیزیولوژی است

پی بردن به این موضوع که چگونه بدن دستگاه‌های زیستی خود را برای فعالیت‌های روانی و رفتاری آماده می‌کند

پنج سیستم انگیزشی بدنی که انگیزش و هیجان را نشان می‌دهند عبارت‌اند از:

فعالیت قلبی - عروقی، فعالیت پلازما، فعالیت چشمی، فعالیت برقی پوست و فعالیت عضله‌ی مخطط.

پنج سیستم انگیختگی بدنی

فعالیت قلبی - عروقی

با دنبال کردن تکالیف دشوار و پر زحمت و مشوقهای جالب، بیشتر می شود.

فعالیت پلاσμα

محتویات جریان خون به ویژه کاته کولامین های اپی نفرین و نوراپی نفرین را شامل می شود که واکنش جنگ و گریز را تنظیم می کند.

فعالیت چشمی

شامل رفتار چشم است. اندازه ی مردمک، پلک زدن و حرکات چشم. اندازه ی مردمک با میزان فعالیت ذهنی لازم برای کامل کردن یک تکلیف همبستگی دارد.

فعالیت برقی پوست

به تغییرات برقی روی سطح پوست اشاره دارد، مثلاً هنگام عرق کردن.

پنج سیستم انگیزتگی بدنی

فعالیت عضله‌ی مخطط

نظام عضلانی را شامل می‌شود و همان گونه که قبلاً اشاره شد، پژوهشگران معمولاً فعالیت عضله‌ی مخطط در صورت را ثبت می‌کنند تا درباره‌ی حالت‌های هیجانی اطلاعاتی به دست آورند.

گزارش شخصی

معمولاً افراد می‌توانند به درون خود بنگرند و سطح انگیزش خود را گزارش دهند.

روش:
مصاحبه
پرسشنامه

شخصیت

شخصیت چیست؟

شخصیت مجموعه ای از ویژگی ها و صفات شناختی، عاطفی، رفتاری نسبتا پایدار است که تحت تاثیر تفاوت های فردی هستند. این ویژگی ها موجب شناخت فرد با آن صفات شده و او را از دیگران متمایز می کند.

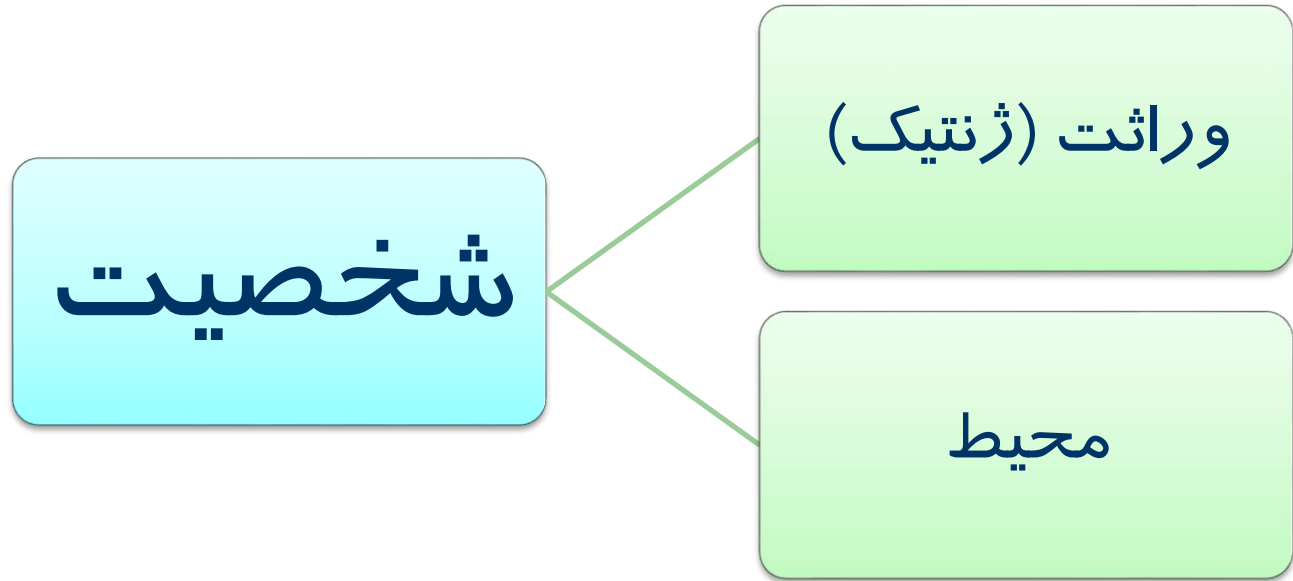
حوزه شخصیت و ورزش بررسی های قابل توجهی را به خود اختصاص داده است و پژوهشگران به برخی از تفاوت های مهم بین شخصیت ورزشکاران موفق در رشته های ورزشی مختلف دست یافته اند.

رشد شخصیت

پدیده ای تکاملی و تدریجی است که در طول زمان تحت تاثیر بسیاری از عوامل درونی و بیرونی از جمله وراثت، خصوصیات جسمانی، تجارب دوران رشد و شرایط اجتماعی تکوین پیدا می کند.



منشاء شخصیت



نظریه ۵ عاملی شخصیت

پنج بعد اساسی را برای شخصیت معرفی می کند.

۱- برون گرایی

۲- تهییج پذیری

۳- گشودگی یا انتعطاف پذیری در تجربه

۴- سازگاری یا تطابق پذیری

۵- وظیفه شناسی

برون گرایی

- جامعه پذیری، معاشرتی بودن، سلطه جویی، هیجان خواهی، فعال بودن، پر حرف و پر انرژی بودن، قاطعیت.



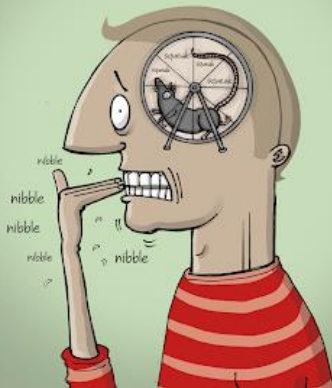
تهییج پذیری

- تجربه هیجانات منفی مانند اضطراب، افسردگی، پرخاشگری، آسیب پذیر بودن و بی ثباتی هیجانی.

- ناسازگاری و عواطف منفی

- مستعد رفتارهای انفجاری و تکانشی هستند.

- افرادی که نمرات پایین در این مقیاس به دست میاورند، دارای ثبات عاطفی بوده و معمولا آرام، معتدل و راحت هستند.



گشودگی یا انعطاف پذیری به تجربه

- انعطاف پذیری.
- عقاید و ارزش های جدید و غیر متعارف را بیشتر می پذیرند.
هیجان های مثبت و منفی را بیشتر و عمیق تر تجربه می کنند.

سازگاری یا تطابق پذیری

- شامل تخیل، بینش و تنوع علاقه ها می شود.
- خلاقیت، روحیه ماجراجو، تجربه گرا.



وظیفه شناسی

- مسئولیت پذیری، توانایی مهار و کنترل تکانش ها و علائق فوری و آن هدفمند و با برنامه بودن.

هيجان

هیجان

وضعیت پیچیده ای است در پاسخ به تجربه های دارای بار احساسات.

هر هیجان شدید حداقل ۶ مولفه دارد:

- ۱- حالت خلقی یا احساساتی که با هیجان همراهند.
- ۲- واکنشهای جسمانی درونی
- ۳- مجموعه افکار و باورها که با هیجان همراهند.
- ۴- جلوه های چهره
- ۵- واکنش های کلی به هیجان (هیجان منفی دید را به جهان منفی می کند).
- ۶- پیدایش تمایل به اقدام به اعمالی همسو با هیجان (مثل خشم که پرخاشگری منجر می شود)

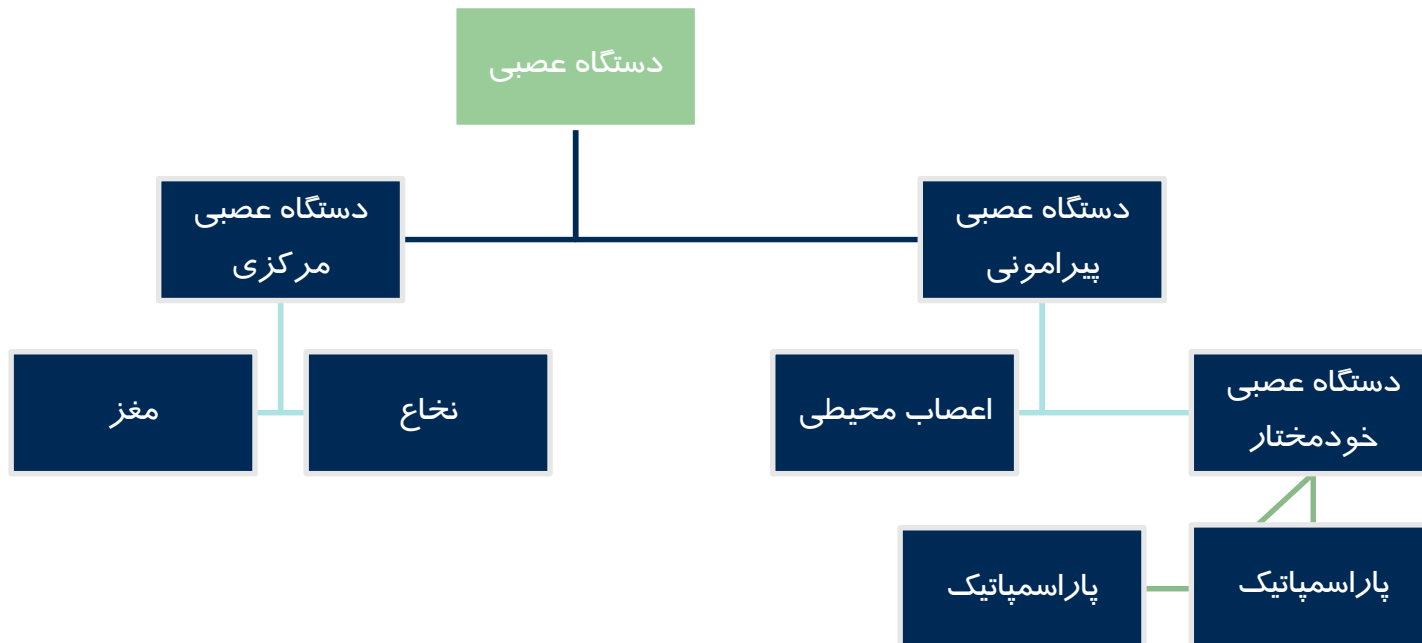
هیجان



هیجان

برانگیختگی و هیجان

حالات جسمانی هیجان نشأت گرفته از فعالیت دستگاه عصبی سمپاتیک است.



دستگاه عصبی سمپاتیک

- فشار خون و ضربان قلب بالا می رود.
- تنفس تندتر می شود.
- مردمک چشم فراخ می شود.
- افزایش تعریق را خواهیم داشت.
- کاهش ترشح بزاق و مخاط را خواهیم داشت.
- سطح قند خون بالا می رود.
- به هنگام جراحی خون سریع تر لخته می شود.
- خون به جای معده و روده بیشتر به سمت مغز و عضلات اسکلتی می رود.

به طور کلی سمپاتیک، جاندار را آماده صرف انرژی می کند.

دستگاه عصبی سمپاتیک

FIGHT



Stand your ground, defend your position, attack, dig in, persevere!

Flight



Give way, retreat, discard, remove yourself, give up, move on.

or

نظریه جنگ یا گریز کنن

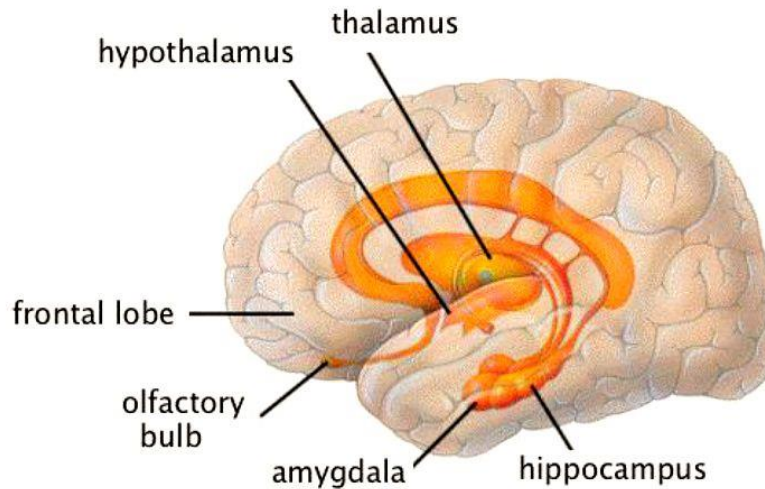
- یک واکنش فیزیولوژیک است که جانوران در پاسخ به ادراکاتشان نسبت به موقعیت‌های خطرناک، حمله، یا در اقدام برای نجات خود نشان می‌دهند. این واکنش اول بار توسط والتر برادفورد کانن توصیف شد. در نظریه او، جانداران نسبت به تهدیدات، با مجموعه‌ای از ترشحات در کل دستگاه عصبی سمپاتیک پاسخ می‌دهند، که این واکنش دلیل اصلی جنگ یا گریزشان می‌شود.



دستگاه عصبی پاراسمپاتیک

- وقتی هیجان فروکش کرد، پاراسمپاتیک، دستگاه حفظ انرژی، کنترل را بر عهده می گیرد.

دستگاه سمپاتیک را هیپوتالاموس و قسمتی از دستگاه کناری لیمبیک راه اندازی می کند.



شدت هیجان

نظریه جیمز - لانگه

می ترسیم، چون فرار می کنیم.

یعنی ابتدا واکنش فیزیولوژیکی رخ می دهد و بعد حالت هیجانی به وجود می آید.

نظریه کتن - بارد

هیجان و حالات فیزیولوژیکی همزمان و مستقل از یکدیگر انجام می شوند. از نظر کتن، تالاموس که بخشی از هسته مرکزی مغز است، مهم ترین نقش را در هیجان بر عهده دارد.

شناخت و هیجان

- ارزیابی شناختی:

وقتی رویداد یا عملی را تجربه می کنیم، دست به تفسیر موقعیت بر حسب هدف ها و بهزیستی خود می زنیم. این قبیل تفسیرها ارزیابی شناختی نام دارد.

ارزیابی از موقعیت بر شدت تجربه هیجانی تاثیر می گذارد.

پرخاشگری

- **پرخاشگری چیست؟**

رفتاری است که به قصد آسیب رساندن (جسمانی یا زبانی) به فردی دیگر یا نابود کردن دارایی دیگران انجام می پذیرد.

طبق نظر روانکاوی:

هر گاه کسی در تلاش برای دستیابی به هدفی ناکام بماند، پرخاشگری فعال می شود و این نیز به نوبه خود رفتاری را برای آسیب زدن به خود یا شی و یا منبع ناکامی بر می انگیزد.

پر خاشگری



پرخاشگری

طبق نظر یادگیری اجتماعی:

پرخاشگری پاسخی آموخته شده از طریق مشاهده یا تقلید است و هر چه بیشتر تقویت شود احتمال وقوع آن بیشتر است.



پرخاشگری

اگر پرخاشگری را طبق نظر روانکاوی یک سائق بدانیم، ابراز آن باید اثر تخلیه هیجانی داشته باشد و از شدت احساس ها و رفتارهای پرخاشگرانه بکاهد.

اگر پرخاشگری را طبق نظر یادگیری اجتماعی، آموخته شده بدانیم، ابراز آن می تواند منجر به افزایش چنین پاسخ هایی شود (البته اگر پرخاشگری تقویت شود)

اضطراب

عواطف، بخش جدا ناپذیر در ورزشکاران رقابتی است.

تفاوت اضطراب و برانگیختگی!!!

برانگیختگی

برانگیختگی اساساً پاسخی فیزیولوژیکی است

اضطراب ← تهدید ادراک شده

اضطراب به طور عمده فرایندی شناختی است.

احساسهای ورزشکار مبنی بر اینکه امکان دارد اشتباهی پیش آید.

بازیکن تمرین یا خفه شده‌ها

این برداشت‌ها ممکن است تهدیدزا باشد، به ویژه برای افرادی که دارای اعتماد به نفس و عزت نفس پایین هستند و یا در گذشته موفقیتی نداشته‌اند.

اضطراب

انواع اضطراب از دیدگاه اسپیل برگر

اضطراب حالت

ناپایدار است به این معنا که با توجه به زمان در حال نوسان است

اضطراب صفت

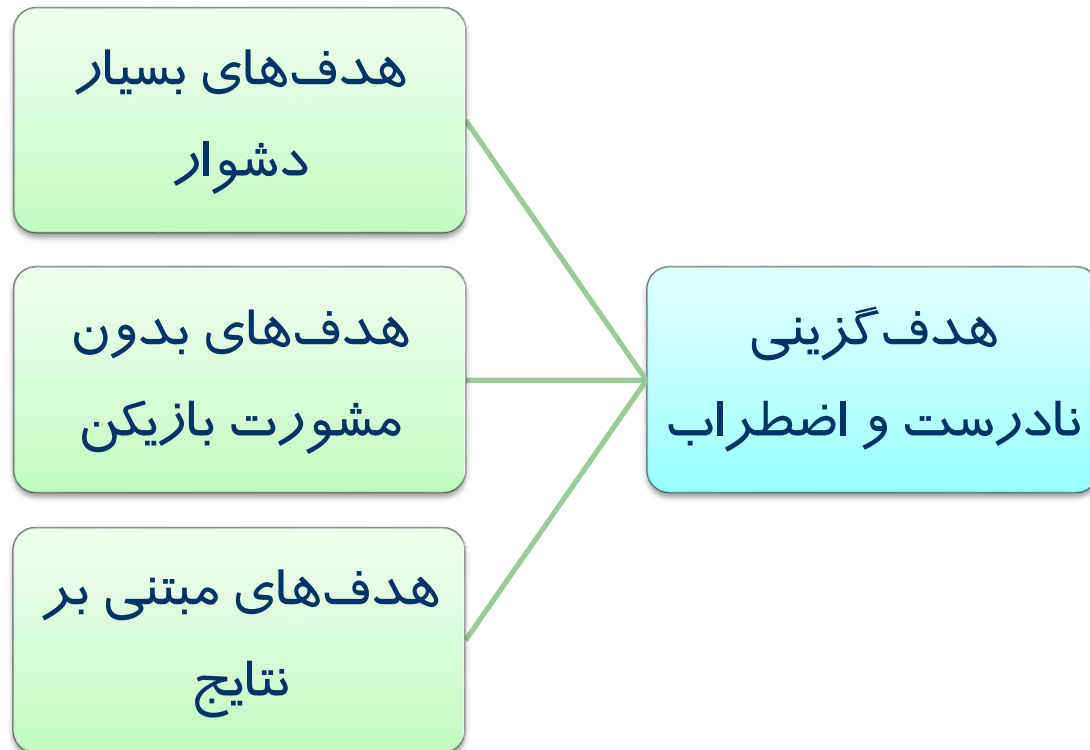
گرایش رفتاری نسبتاً پایدار و اکتسابی است.

فرد دارای اضطراب صفت بالا به این موضوع گرایش دارد که هنگام مواجهه با عاملی تهدید کننده، واکنش‌های اضطراب حالتی فراتر از حد لازم نشان دهد.

احتمال می‌رود ورزشکارانی که قبل از مسابقه به بیماری شدید دچار می‌شود (که نشانه‌ی اضطراب حالت بسیار بالا است) دارای اضطراب صفت بالا باشند.

هدف‌گزینی و اضطراب

آیا تعیین هدف می‌تواند منجر به اضطراب شود یا خیر؟!!!!



تئوری اسناد

اسناد و انواع آن

انسان برای شناخت جهان پیرامون خود، گرایش به شکل دهی اسنادهای مختلف راجع به دلایل بروز رویدادها و رفتارها دارد.

انواع اسناد

۱- درونی

۲- بیرونی

در اسنادهای **درونی** علت رفتار یا عملکرد به شخص و در **اسنادهای بیرونی** به علت رفتار به موقعیت نسبت داده می شود.

مثال برای اسناد درونی و بیرونی

مثال: تیم راگبی کالج بعد از باخت ۷۲ به ۰، در اولین مسابقه خود به زمین خودی برگشته است.

آنها ممکن است برای توجیه این باخت به اسنادهای درونی و بیرونی متوسل شوند.

اسناد درونی: به اندازه کافی تمرین نکردیم. تکنیک ها و تاکتیک های حریف را آنالیز نکرده بودیم و ...

اسناد بیرونی: داور طرفدار تیم حریف بود. هوا بارانی بود، تعداد تماشاچیان تیم مقابل زیاد بود و ...

خود باوری

عزت نفس در پیوند بین اسنادها و عملکرد نقش مهمی دارد. اول باید توجه داشته که مفهوم عزت نفس با اعتماد به نفس متفاوت است. **عزت نفس** به معنای ارزش قائل شدن برای خود می‌باشد. **اعتماد به نفس** به معنی خود باوری است.

خودباوری یا اعتماد به نفس می‌تواند تاثیر قوی بر عملکرد داشته باشد. به طوری که اگر رقبا به لحاظ فیزیولوژی همسان باشند تفاوت در خودباوری می‌تواند تفاوت های کلی را در سطوح خیلی بالا سبب شود.