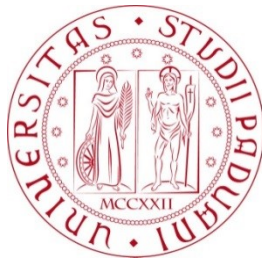


UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Medicina
Dipartimento di Psicologia Generale

Corso di Laurea Magistrale in Scienze e Tecniche dell'Attività Motoria
Preventiva e Adattata



Tesi di laurea Magistrale

**IL COSTRUTTO DI LEADERSHIP: EFFETTI SULLE VARIABILI
PSICOLOGICHE E SULLA *PERFORMANCE* SPORTIVA DI
GIOCATORI DI PALLACANESTRO**

*THE LEADERSHIP CONSTRUCT: EFFECTS ON
PSYCHOLOGICAL VARIABLES AND SPORT PERFORMANCE OF
BASKETBALL PLAYERS*

Relatore:

Prof.ssa Cerea Silvia

Laureando: Bonin Alessandro

Matricola: 2003338

Anno Accademico 2021-2022

INDICE

RIASSUNTO	1
ABSTRACT	2
INTRODUZIONE	3
1. LEADERSHIP	5
1.1 La leadership in ambito sportivo	6
1.2 Il modello multidimensionale della leadership	8
1.3 Stato dell'arte sulla leadership sportiva	9
1.3.1 Leadership percepita reale e ideale	9
1.3.2 Percezione di leadership degli atleti e dell'allenatore	10
1.3.3 Leadership e ansia da competizione	10
1.3.4 Leadership e clima motivazionale	11
1.3.5 Leadership e orientamento motivazionale	11
1.3.6 Leadership e performance sportiva	12
2. LA PERFORMANCE SPORTIVA: ASPETTI PSICOLOGICI	13
2.1 Ansia e performance sportiva	14
2.2 Orientamento motivazionale e performance	16
2.3 Clima motivazionale e performance	20
3. IL MODELLO PRESTATIVO: LA PALLACANESTRO.....	21
4. LA RICERCA	23
4.1 Obiettivi e ipotesi	23
4.2 Partecipanti	24
4.3 Materiali	25
4.4 Procedura	27
4.5 Analisi statistica.....	29

4.6 Risultati	30
4.6.1 Correlazione tra leadership reale e ideale valutata dai giocatori	30
4.6.2 Differenze tra comportamenti di leadership percepita dai giocatori e dagli allenatori.....	32
4.6.3 Correlazioni tra leadership reale e variabili psicologiche	33
4.6.4 Correlazione tra leadership reale e performance	35
4.6.5 Correlazione tra variabili psicologiche e performance	37
4.7 Discussione	39
CONCLUSIONI	44
BIBLIOGRAFIA	46
APPENDICE 1	53
APPENDICE 2	70

RIASSUNTO

La leadership in ambito sportivo agisce influenzando le componenti psicologiche degli atleti di sport di squadra e la loro performance. La presente ricerca analizza il costrutto di leadership e il suo impatto sulla performance sportiva e le variabili psicologiche di ansia, orientamento motivazionale e clima motivazionale in 4 squadre di pallacanestro di serie D e promozione. Trentotto atleti maschi maggiorenni praticanti pallacanestro in quattro squadre di serie D e promozione nella regione Veneto (età media = 25,89, deviazione standard = 6,51) e quattro allenatori delle relative squadre hanno partecipato allo studio. Gli atleti hanno compilato il consenso informato e i questionari Leadership Scale for Sport (LSS), Competitive State Anxiety Inventory – 2 (CSAI2), Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire (PMCSQ12) e Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire (TEOSQ). È stato inoltre somministrato il questionario LSS anche ai coach relativamente alla percezione della propria leadership. Sono state successivamente osservate una partita per squadra e rilevati indicatori della performance. È stata rilevata una buona corrispondenza nelle aspettative di leadership e la leadership percepita dagli atleti. Non sono stata riscontrate differenze tra la leadership auto-riferita dal coach e percepita dagli atleti. In riferimento alla relazione fra la leadership percepita dai giocatori e le variabili psicologiche e performance, la leadership autocratica è risultata correlata all'ansia cognitiva, fornire istruzioni e feedback a un clima motivazionale e motivazione personale orientate al compito. I feedback positivi sono risultati correlati negativamente al numero di tiri sbagliati. I feedback positivi e la leadership democratica sono risultati correlati negativamente al numero di rimbalzi in attacco. L'ansia cognitiva e somatica incide inoltre negativamente sui rimbalzi in attacco. Vi è inoltre un aumento del numero di errori alla diminuzione della fiducia in sé. In conclusione, il presente lavoro di tesi permette di esplorare la relazione tra leadership e aspetti psicologici e della performance nella pallacanestro; saranno necessari ulteriori studi per identificare un quadro completo in ambito di pallacanestro, in particolar modo attraverso l'aumento della numerosità del campione.

ABSTRACT

Leadership in sports acts by impacting the psychological components of team sports athletes and their performance. The research analyzes the leadership construct with respect to sports performance and the psychological variables of anxiety, motivational orientation and motivational climate in 4 basketball teams of Serie D and Promozione. Thirty-eight adult males practicing basketball in four teams of Serie D and Promozione in the Veneto region (Average age = 25.89, SD = 6.51) and four coaches of the related teams participated in the study. Athletes completed informed consent and the Leadership Scale for Sport (LSS), Competitive State Anxiety Inventory – 2 (CSAI2), Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire (PMCSQ12) and Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire (TEOSQ) questionnaires. The LSS questionnaire was also administered to coaches regarding their perception of their leadership. One match per team was subsequently observed and performance indicators were detected. Good match was found in leadership expectations and leadership perceived by athletes. No differences were found between the self-reported leadership of the coach and perceived by the athletes. In reference to the relationship between the leadership perceived by the players and the psychological variables and performance, autocratic leadership was found to be strongly related to cognitive anxiety, instructions to a motivational climate and personal motivation task oriented. Positive feedback is negatively correlated with the number of missed shots. Positive feedback and Democratic leadership are negatively correlated with the number of offensive rebounds. Cognitive and somatic anxiety also negatively affects rebounds in attack. There is also an increase in the number of errors as self-confidence decreases. In conclusion, the present study sheds light on the relationship among leadership, psychological aspects, and performance in basketball players; further studies will be needed to better understand this relationship, especially through the increase in the number of participants.

INTRODUZIONE

Lo studio dell'interazione tra leader e atleti nello sport è oggetto di indagine da molto tempo, e con esso lo studio degli effetti dei differenti stili di leadership e dei fattori psicologici sulla performance. Il presente studio cerca di offrire risposte alle domande in ambito di leadership sportiva, fattori psicologici e performance all'interno della pallacanestro non professionistica.

Il presente lavoro di tesi analizza le relazioni intercorrenti tra le componenti della leadership, come descritte da Chelladurai (2001): il comportamento democratico, il comportamento autocratico, il comportamento istruttivo, il supporto sociale e i feedback positivi; le componenti psicologiche quali orientamento motivazionale, clima motivazionale e ansia di stato competitiva; e le componenti della performance sportiva analizzate tramite l'osservazione di partite di pallacanestro. La tesi è stata svolta attraverso la somministrazione di questionari e la rilevazione delle statistiche di gara. La tesi è articolata in quattro capitoli: nel primo capitolo vengono espone le conoscenze in ambito di leadership sportiva e analizzate le maggiori teorie ed evidenze in relazione a performance e variabili psicologiche.

Nel secondo capitolo verranno analizzati gli aspetti psicologici che influenzano la performance sportiva. In particolare, verranno analizzate le evidenze riguardanti l'ansia, l'orientamento motivazionale e il clima motivazionale in relazione alla performance sportiva.

Nel terzo capitolo verrà inquadrato il modello prestativo di pallacanestro di riferimento allo studio e la composizione dei campionati per evidenziare il livello degli atleti coinvolti nella ricerca.

Nel quarto capitolo, riguardante la ricerca, verranno esposti: gli obiettivi e le ipotesi, i partecipanti, i materiali e la procedura, il metodo di analisi statistica e verranno presentati i risultati e, infine, discussi.

La tesi ha prodotto diversi risultati significativi, in linea con la letteratura relativa ad altre discipline sportive. La presente ricerca getta inoltre le basi per studi futuri in tale ambito,

tramite una rilevazione più precisa e completa della performance, e offre indicazioni importanti sul comportamento del leader che operano in squadre di pallacanestro.

1. LEADERSHIP

Nel contesto sportivo la figura del leader viene identificata nell'allenatore; nella pallacanestro, ad esempio, il coach è il punto di riferimento per gli atleti, la guida. Il leader può essere definito come l'individuo più influente del gruppo, colui che decide la direzione e gli obiettivi del gruppo (Crisp, 2014). Le relazioni tra squadra e leader sono da anni oggetto di studio per la comprensione dei meccanismi che rendono il leader più o meno efficace per la squadra e per comprendere quali caratteristiche del leader inficino la performance sportiva e le dinamiche interpersonali nella squadra, nonché le caratteristiche psicologiche degli atleti.

Le caratteristiche di un leader sono influenzate sia dalle caratteristiche individuali sia dalle determinanti situazionali. Tra le caratteristiche individuali rientrano l'estroversione, la consapevolezza, intelligenza, essere fisicamente attraenti e l'autoefficacia; queste sono caratteristiche concorrenti alla definizione di un leader ma rappresentano solo uno degli elementi costituenti un leader (Crisp, 2014). Per quanto riguarda le componenti situazionali, esse giocano un ruolo fondamentale nel definire il leader, in quanto le caratteristiche individuali rendono il leader adatto in alcune situazioni e meno adatto in altre. Le caratteristiche favorevoli per un leader dipendono inoltre dalla cultura della società in cui il soggetto vive, essa può essere infatti collettivista o individualista. In una cultura collettivista è preferibile un leader che favorisca relazioni positive e che incoraggi un'atmosfera che punta sulla collaborazione, cooperazione e coesione (Ayman & Chemers, 1983). In una cultura individualista, invece, il leader dovrebbe puntare al raggiungimento dei risultati (Sanchez-Burks et al., 2000).

Nel tempo il concetto di leadership si è evoluto; si è partiti da un'interpretazione sulla base delle caratteristiche individuali del leader stesso, basata sulla personalità del leader e sulla considerazione del leader come portatore di caratteristiche innate, come ad esempio nella Teoria dei grandi uomini di Carlyle (1907). Si è poi avanzati verso un approccio comportamentale, in seguito all'avvento di evidenze riguardanti l'assenza di tratti di personalità e caratteristiche individuali predisponenti a diventare leader di successo (Hendry, 1968). Di fondamentale importanza sono stati gli esperimenti di Lewis, Lippit e White

(1939), i quali hanno individuato tre stili di leadership (autocratico, democratico e permissivo), e quelli di Bales e Slater (1955), che hanno individuato due tipi di comportamento e, quindi, di leadership, uno orientato al compito e uno alle relazioni. Le ricerche di Bales e Slater (1955) hanno identificato come siano i comportamenti del leader a determinare la riuscita e una buona atmosfera di gruppo. Recentemente è stata inoltre sviluppata la Teoria trasformazionista (Burns, 1978), nella quale la relazione tra leader e subordinati è di mutuo beneficio. Un'altra visione della figura del leader deriva dalla teoria dell'orientamento situazionale (Hersey & Blanchard, 1984), che mette in relazione il comportamento del leader e la specifica situazione da affrontare, sulla base anche delle caratteristiche del gruppo (grado di maturità ad esempio) e della percezione di leadership che si ha all'interno del gruppo e da parte del leader stesso (leadership auto-percepita e percepita dal gruppo).

Sulla base di tali teorie sono state quindi definite le relazioni tra caratteristiche del leader ed effetto sul gruppo (e viceversa).

1.1 LA LEADERSHIP IN AMBITO SPORTIVO

In ambito sportivo il leader occupa un ruolo di estrema importanza: basti pensare come, nella maggioranza dei casi, sul leader ricadano meriti e demeriti per il successo/fallimento del gruppo sportivo. Le qualità richieste al leader nei contesti dello sport di squadra risultano legate non solo alle abilità sport-specifiche, ma soprattutto all'ambito relazionale; in un contesto di sport di squadra sarà necessario, infatti, non soltanto sviluppare la capacità di stare insieme ma anche di sviluppare qualcosa insieme coordinandosi.

Il leader in ambito sportivo svolge il ruolo di guida nello sviluppo personale e della squadra per la crescita e il raggiungimento di obiettivi condivisi. È stato rilevato che l'efficacia del leader dipende dal suo livello di intelligenza emotiva: ovvero la capacità dell'allenatore, nel nostro caso, di comprendere gli atleti e nella sua capacità relazionale. In letteratura sono stati individuati due principali stili di leadership: autocratica e democratica. Il leader democratico consente agli atleti di partecipare al processo decisionale, sottoponendo le decisioni al gruppo e condividendo le responsabilità (Sari, Soyer, & Yigiter, 2012). Il leader autocratico,

invece, decide da sé i metodi e i compiti, mantenendo distanza relazionale con il gruppo e imponendo le scelte prese (Sari, Soyer, & Yigiter, 2012). Sono state osservate nella ricerca di Sari e colleghi (2012) correlazioni significativamente positive tra il bisogno di competenza e di autonomia e il comportamento autocratico del leader e tra i feedback positivi, il supporto sociale, i comportamenti di formazione e le istruzioni degli allenatori con le capacità comunicative degli atleti. In tal senso si delineano quindi diverse necessità da parte del gruppo che prevedono diverse risposte di comportamento da parte degli allenatori.

Lo studio della figura dell'allenatore (o del leader in genere) in ambito sportivo ha portato allo sviluppo di due modelli: il modello mediazionale e il modello multidimensionale. Il modello mediazionale, sviluppato alla fine degli anni settanta da Smith, Smoll, Curtis (1979), procede dagli approcci situazionali visti precedentemente e si basa sull'assunto per il quale gli effetti di un comportamento messo in atto dall'allenatore sugli atteggiamenti degli atleti sono sempre mediati dalla percezione che gli atleti hanno del comportamento stesso (Manzi & Gozzoli, 2009). Gli autori del modello hanno identificato tre macroaree in cui rientrano i comportamenti messi in atto dall'allenatore: il sostegno, le istruzioni tecniche e le punizioni. In queste macroaree rientrano quindi tutti i comportamenti messi in atto dall'allenatore, suddivisi in comportamenti spontanei come le istruzioni, gli incoraggiamenti, l'organizzazione e la comunicazione generale con gli atleti non relativa al gioco e i comportamenti invece di reazione rappresentati da tutte le risposte a performance positive, agli errori, le punizioni (attraverso istruzioni tecniche punitive o ignorando l'errore) e le risposte ai comportamenti scorretti. Le ricerche prodotte da Smith e colleghi hanno prodotto strumenti per l'individuazione del comportamento del leader, in maniera tale da permettere di comprendere quale stile adottare con gli atleti. Successivamente, è stato sviluppato il modello multidimensionale della leadership per consentire una maggior comprensione del ruolo del leader in ambito sportivo.

1.2 IL MODELLO MULTIDIMENSIONALE DELLA LEADERSHIP

La presente indagine si basa sul modello multidimensionale della leadership sviluppato da Chelladurai (2001), attraverso il quale sono state effettuate diverse rilevazioni in ambito di leadership sportiva. Il modello mette in relazione le caratteristiche di personalità del leader e dei membri del gruppo sportivo, il comportamento del leader e l'influenza delle situazioni. Chelladurai definisce cinque dimensioni del comportamento dell'allenatore:

- Il comportamento legato all'insegnamento, all'istruzione: il supporto tecnico e morale alle fatiche dell'allenamento, la tecnica e la tattica sportiva specifica, la coordinazione interna alla squadra;
- Il comportamento democratico: la condivisione nella presa di decisioni rispetto agli obiettivi e alle tattiche di squadra;
- Il comportamento autocratico: la presa di decisione incentrata sull'autorità senza condivisione e scelta degli atleti;
- Il supporto sociale: utile a creare coesione nel gruppo e la soddisfazione dei bisogni personali degli individui;
- Il feedback positivo: utile a rinforzare i comportamenti, gli aspetti comportamentali o i contributi dei singoli individui (Manzi, Gozzoli, 2009).

Il modello prevede inoltre una distinzione tra comportamento preferito (ciò che gli atleti vorrebbero dal coach), comportamento richiesto (ciò che la situazione richiede venga fatto) e comportamento reale (ovvero ciò che viene effettivamente fatto dal coach). La situazione in particolare influenza in maniera importante ciò che al coach è richiesto di fare, sulla base ad esempio delle caratteristiche della squadra, sulla base del compito che l'allenatore o gli atleti devono svolgere (collettivo, individuale ecc.) e sul livello di esperienza della squadra. Sarà quindi il grado di accordo tra questi tre elementi a determinare la buona riuscita, la prestazione e la soddisfazione del gruppo (Chelladurai et al., 2001). Nel modello proposto compare inoltre la leadership transazionale, ovvero quella capacità del leader di indurre un cambiamento nei valori degli atleti e nei loro obiettivi, con l'introduzione di una nuova visione della squadra (Manzi & Gozzoli, 2009).

La ricerca sviluppata attraverso questo modello ha rilevato come gli atleti maschi preferiscano una leadership incentrata sull'istruzione, sui feedback positivi e sul comportamento autocratico, mentre le atlete femmine preferiscano stili di leadership improntate principalmente sulle relazioni, democratiche e con componenti spiccate di supporto sociale (Terry et al., 1984). È stato rilevato inoltre che atleti che necessitano maggiormente di feedback e di informazioni preferiscono il comportamento di tipo istruttivo, mentre gli atleti invece maggiormente impulsivi preferiscono comportamenti di supporto sociale (Chelladurai, Carron, 1981). Ulteriori ricerche hanno inoltre evidenziato come il livello tecnico degli atleti influisca sulle preferenze riguardo gli stili di leadership adottati dai coach. In particolar modo è stato rilevato che atleti professionisti richiedono minori feedback positivi rispetto ai principianti (Riemer, Toon, 2001), ed è stato notato come maggiori sono gli anni di esperienza e maggiore è la preferenza per comportamenti orientati al compito (Chelladurai, Carron, 1981). I comportamenti basati sull'istruzione e sui feedback positivi si sono inoltre dimostrati fondamentali per raggiungere gli obiettivi e la soddisfazione di una squadra (Horne & Carron, 1985).

1.3 STATO DELL'ARTE SULLA LEADERSHIP SPORTIVA

Verranno ora esposti studi di letteratura in ambito di leadership sportiva in relazione alla percezione degli atleti (leadership preferita e reale) e degli allenatori; successivamente, verrà messa in relazione la leadership dell'allenatore con l'ansia, il clima motivazionale e l'orientamento motivazionale degli atleti. Verrà infine esposta la letteratura presente in ambito di leadership e performance sportiva.

1.3.1 Leadership percepita reale e ideale

In relazione agli studi presenti in letteratura si nota come sia presente una differenza tra i comportamenti di leadership percepita dagli atleti (reale e ideale); gli atleti dichiarano di desiderare maggiormente comportamenti istruttivi, di supporto sociale e feedback positivi da parte del coach; in tal senso la ricerca riporta quindi una richiesta da parte degli atleti di

un coach maggiormente in grado di guidare la squadra e gli atleti mantenendo tuttavia un dialogo (Bragagnolo et al., 2012). Un'altra ricerca ha inoltre evidenziato come le squadre riportino discrepanze tra le richieste poste nei confronti dell'allenatore e di come ciò venga messo in atto; in particolare, la differenza è stata rilevata in tutti i comportamenti della leadership (Pellizzari & Bertollo, 2005).

1.3.2 Percezione di leadership degli atleti e dell'allenatore

Le ricerche precedentemente esposte hanno riportato inoltre importanti differenze tra la leadership auto-percepita dall'allenatore e quella percepita dagli atleti, evidenziando quindi una discrepanza fra ciò che gli atleti percepiscono venga messo in atto dall'allenatore e ciò che il coach percepisce di fare con il gruppo (Pellizzari & Bertollo, 2005; Bragagnolo et al., 2012). Sono state inoltre evidenziate differenze significative nel comportamento istruttivo, nel comportamento democratico e nel supporto sociale, in quanto gli allenatori percepiscono di fornire maggiori istruzioni tecniche, minore supporto sociale e di esibire un minore comportamento democratico rispetto a quanto percepiscono i giocatori (Pellizzari & Bertollo, 2005).

1.3.3 Leadership e ansia da competizione

Gli studi che mettono in relazione le componenti di leadership e l'ansia da competizione (cognitiva e somatica) hanno rilevato una diminuzione delle componenti di ansia cognitiva in relazione a un aumento dei comportamenti di istruzione e supporto sociale e un aumento dell'ansia cognitiva in relazione a un aumento del comportamento autocratico (Bum Chul-Ho et al., 2015). L'aumento dell'ansia è risultato correlato a una peggior valutazione del comportamento dell'allenatore (Kenow et al., 1999). Altre evidenze, tuttavia, non hanno rilevato correlazioni tra gli stili di leadership dell'allenatore e ansia negli atleti (Vealey et al., 1998).

1.3.4 Leadership e clima motivazionale

In relazione al clima motivazionale, la letteratura riferisce che il comportamento istruttivo ha una correlazione forte con il clima motivazionale orientato al compito e che questo predice alti livelli di soddisfazione nella squadra, maggiore impegno nello sport ed una maggiore coesione della squadra (Calvo & Topa, 2019; Leo Marcos et al., 2013). È stato ipotizzato, che le componenti di leadership di tipo democratico agiscano nello sviluppo di un clima motivazionale orientato al compito e un orientamento personale al compito piuttosto che al sé (Bortoli, Bertollo, & Robazza, 2009). È stato evidenziato inoltre come nelle squadre in cui viene applicato uno stile di leadership comprendente feedback positivi vi è un clima motivazionale maggiormente orientato al compito, dove invece si preferisce adottare maggiormente uno stile di leadership autocratico, il clima motivazionale risulta orientato alla competizione. Si nota quindi come le evidenze esposte non riportano indicazioni univoche relativamente alla leadership, ma delineano il comportamento complessivo del leader in grado di condurre a un clima motivazionale orientato al compito anziché al sé.

1.3.5 Leadership e orientamento motivazionale

In riferimento alla relazione con l'orientamento motivazionale, gli atleti che riportano un preponderante orientamento al compito (ovvero al miglioramento personale) preferiscono stili di leadership maggiormente istruttivi; gli atleti invece maggiormente orientati al mantenimento delle relazioni (mantenere buoni rapporti con il gruppo) preferiscono stili che comprendano un maggior numero di comportamenti di sostegno e supporto sociale (Erle, 1981). È stato dimostrato che una maggiore motivazione intrinseca è correlata positivamente a un orientamento motivazionale al compito; l'orientamento al compito risulta inoltre essere maggiormente presente con stili di leadership più supportivi ed istruttivi (Sarrazin et al., 2001). Gli atleti risultano quindi essere meno motivati intrinsecamente quando i coach sono meno supportivi, istruttivi, forniscono meno feedback positivi e presentano meno comportamenti democratici (Amorose & Horn, 2000).

1.3.6 Leadership e performance sportiva

Punto focale delle ricerche in ambito di leadership sportiva è la sua capacità di “modificare”, attraverso la variazione dei comportamenti, l’efficacia degli atleti durante le competizioni. Gli stili di leadership del coach influenzano le capacità di apprendimento delle abilità della disciplina da parte degli atleti, ed è stato inoltre notato come questo vari a seconda del tipo di sport praticato (Alfermann et al., 2005). In relazione a questo aspetto la letteratura scientifica ha individuato che vi è una relazione positiva tra i comportamenti istruttivi e i feedback percepiti dagli atleti e lo sviluppo delle abilità sportive; in particolar modo è stato rilevato che nei giocatori di sport di squadra il miglioramento delle abilità è correlato a un maggiore supporto sociale e a un minore comportamento istruttivo rispetto agli atleti che praticano sport individuali, in cui il miglioramento delle abilità sportive è correlato a un minore supporto sociale e a un maggiore comportamento istruttivo oltre che a un clima orientato alla competenza (Alfermann et al., 2005).

Una ricerca eseguita in giovani giocatori di golf ha individuato come il comportamento istruttivo sia in grado di incrementare la performance sportiva e come il comportamento autocratico la diminuisca (Bum, Chul-Ho, Shin, & Stephen, 2015), in linea con quanto osservato nella ricerca precedente in riferimento agli sport individuali.

Nell’ambito specifico della pallacanestro, sulla base dalla scarsa letteratura presente, è stato evidenziato che i coach che mettono in atto maggiormente tecniche di ricompensa, comportamenti di supporto sociale e con uno stile principalmente democratico producono maggiore soddisfazione nei giocatori (Weiss & Friedrichs, 1986). Non è tuttavia stata riportata nessuna relazione con la performance oggettiva, probabilmente in quanto di difficile rilevazione.

2. LA PERFORMANCE SPORTIVA: ASPETTI PSICOLOGICI

La performance sportiva è frutto della combinazione di preparazione fisica e mentale dell'atleta e, di conseguenza, è influenzata da innumerevoli fattori psicologici. La psicologia dello sport ha tra i suoi obiettivi, infatti, l'identificazione delle caratteristiche necessarie a produrre le ottimali condizioni per ottenere una buona prestazione sportiva.

Tra le variabili psicologiche che concorrono nella definizione dello stato mentale utile alla performance sportiva vi sono: il controllo emozionale, le componenti di ansia, l'attenzione, la concentrazione, il clima motivazionale e l'orientamento motivazionale personale, i quali hanno un grande impatto sulla competizione anche in un contesto sportivo di squadra. Un'indagine recente, ad esempio, ha rilevato tramite un'analisi di oltre 15 anni su giocatori di hockey sul ghiaccio professionistico come la fiducia in sé e la competitività fossero i maggiori predittori della prestazione (Gee et al., 2007).

Numerose sono state le indagini riguardanti il profilo psicologico degli atleti nel tentativo di individuare le caratteristiche individuali in grado di influenzare positivamente o negativamente la performance sportiva. Vi sono tuttavia numerosi fattori concorrenti allo sviluppo di tale profilo che sono in grado di influenzare la performance in un contesto di gruppo. Il crescente interesse in ambito di psicologia dello sport ha permesso di esplorare tutti i fattori intercorrenti, prima, durante e dopo una competizione, sia a livello individuale sia di gruppo, consentendo la comprensione delle variabili in gioco. In seguito verranno analizzate le evidenze presenti in letteratura relative ad alcuni degli elementi in grado di influenzare la performance utili ai fini della presente ricerca.

2.1 ANSIA E PERFORMANCE SPORTIVA

L'ansia è definita come una condizione di tensione che si manifesta con timore, apprensione, attesa inquieta e, spesso, con una serie di correlati fisiologici come tremori, sudorazione, palpitazioni, senso di affaticamento e difficoltà a respirare normalmente (American Psychiatric Association, 1994). È una risposta preparatoria nei confronti di ciò che è ritenuto minaccioso per l'individuo, attivando quindi il corpo per prepararlo alla risposta; non è quindi da considerare come negativamente impattante sulla prestazione sportiva, in quanto può essere funzionale in fase preparatoria. Questa viene sperimentata da tutti gli atleti, ad intensità diverse, in corrispondenza, durante e dopo una prestazione sportiva ed è denominata ansia da competizione. L'ansia competitiva è rappresentata da uno stato di apprensione e tensione all'avvicinarsi di una competizione sportiva che comporta un'attivazione del sistema nervoso, sia fisiologica sia cognitiva.

L'ansia competitiva è distinta in ansia di tratto e di stato. L'ansia competitiva di stato è definita dalla situazione specifica, è transitoria, dipende dal vissuto dell'atleta e dagli stimoli ambientali. L'ansia competitiva di tratto è definita invece come una caratteristica relativamente stabile della persona che tende a percepire le situazioni agonistiche come minacciose e a reagire attraverso sentimenti di apprensione, di tensione e a percepire quindi la competizione come una fonte di disagio (Martens, 1977). Nel presente lavoro di tesi, le considerazioni rispettivamente all'ansia saranno riferite, nello specifico, all'ansia di stato competitiva, in riferimento quindi a una condizione temporanea di apprensione e tensione provata in prossimità di una competizione.

Sono state identificate tre dimensioni dell'ansia da competizione, seguendo il modello multidimensionale identificato da Martens (1990): ansia cognitiva, ansia somatica e fiducia in sé. L'ansia somatica è rappresentata dalle reazioni fisiologiche alla condizione stressante, l'individuo subisce quindi una variazione dell'omeostasi dovuta all'aumento dell'attivazione con l'avvicinarsi della competizione. Le variazioni possono essere rappresentate ad esempio da una variazione della frequenza cardiaca, aumento della sudorazione e della tensione muscolare. L'ansia cognitiva definisce invece l'aspetto mentale dell'ansia, definita dalle rappresentazioni mentali rispetto la competizione, le aspettative e

la paura di deludere quelle altrui, la paura di fallire e di non farcela. Viene poi identificato come terzo elemento la fiducia in sé stessi, ovvero la convinzione di poter affrontare le sfide imposte dalla competizione. L'autore del modello ha ipotizzato una relazione lineare negativa fra ansia cognitiva e prestazione sportiva, una relazione a U-capovolta fra ansia somatica e prestazione e una relazione lineare positiva con la fiducia in sé (Martens, 1990). Queste dimensioni interagiscono solitamente nell'atleta in tempi diversi e in maniera differenziata e può essere esperita anche solamente una di queste tipologie di ansia in una competizione. L'ansia somatica aumenta solitamente fino all'inizio della competizione e diminuisce bruscamente durante lo svolgimento della gara stessa. L'ansia cognitiva è risultata invece variare solo in base alle aspettative di successo (Morris & Engle, 1981). Tuttavia, indagini più recenti suggeriscono una correlazione con il grado di controllo della situazione, ovvero la percezione dell'atleta riguardo il possesso o meno delle capacità necessarie a superare la competizione (Cheng et al., 2011).

Lo studio delle relazioni delle componenti dell'ansia sulla performance ha individuato come l'ansia competitiva di stato somatica influisca sulla prestazione sportiva in maniera più contenuta rispetto alla dimensione cognitiva, ad eccezione degli stati di ansia somatica particolarmente elevati centrati nei momenti preparatori alla prestazione. La percezione di autoefficacia correla positivamente con la prestazione, mentre le aspettative negative e una scarsa percezione di competenza nel controllare le proprie azioni si dimostrano peggiorative. L'ansia cognitiva si dimostra quindi maggiormente impattante sulla prestazione (Cei, 2021, 90). Wine nel 1980 ha definito, inoltre, come l'ansia cognitiva agisse sulla prestazione bloccando l'efficacia dei processi attentivi, dimostrando quindi come in compiti cognitivamente impegnativi la prestazione venga ridotta a causa di elevati livelli di ansia in grado di consumare le risorse utili a risolvere le problematiche.

Tra i fattori in grado di incidere sui livelli di ansia vi è anche la tipologia di sport praticato. Alcune ricerche suggeriscono come i partecipanti a sport di squadra siano maggiormente ansiosi, dipendenti ed estroversi rispetto agli atleti praticanti sport individuali (Martens et al., 1990). Gli atleti di sport individuali sono stati invece rilevati come più sensibili e creativi (Cox, 2007). Differentemente, un altro studio ha rilevato come gli individui praticanti sport individuali siano maggiormente esposti ad alti livelli di ansia somatica e più bassi livelli di

fiducia in sé stessi (Nicholls et al., 2010). Ciò può essere dipendente dalla suddivisione assolutistica degli sport in individuali e di squadra, dove invece queste divisioni risultano molto più labili, per esempio per quanto riguarda sport come atletica leggera e nuoto dove è presente la squadra e sport come pallavolo, dove la componente individuale gioca un ruolo importante. Va inoltre considerato come l'atleta percepisca la propria partecipazione a uno sport e in quale fase agonistica esso si ritrovi; viene perciò distinta la motivazione ad agire in senso collettivo o individuale, indipendentemente dalla partecipazione a uno sport di squadra o individuale, in quanto in grado di variare sulla base delle motivazioni personali (Cei, 2021, 91).

L'età è un ulteriore elemento in grado di incidere sui livelli di ansia in relazione alla prestazione sportiva. L'aumento dell'età è correlato a una incidenza minore di ansia e una maggiore fiducia in sé, forse determinati dall'esperienza degli atleti (Modroño & Guillen, 2011; Whiteley, 2013), mentre il livello più alto di prestazione e di competizione predice una minor incidenza di ansia somatica e maggior *self-confidence*. Atleti praticanti sport d'élite considerano le preoccupazioni come meno ostacolanti e l'ansia somatica come facilitante la prestazione rispetto ad atleti non praticanti sport di alto livello (Neil et al., 2006).

2.2 ORIENTAMENTO MOTIVAZIONALE E PERFORMANCE

La motivazione alla base dello sviluppo umano, in grado di condurre all'apprendimento, anche in ambito motorio, è collegata al bisogno di competenza (White, 1959) e al desiderio di sentirsi autodeterminati. L'autodeterminazione riguarda la percezione di controllare le proprie scelte e il proprio futuro ed è definibile dal desiderio di autonomia nelle scelte e dalla percezione di responsabilità del proprio apprendimento (De Charms, 1968). È stato successivamente ampliato questo approccio in riferimento all'ambito sportivo, inserendo fattori esterni come famiglia, ambiente e allenatori per comprendere in che modo siano in grado di influenzare la percezione di competenza degli atleti (Cei, 2021, 19), ovvero l'azione del contesto sociale e ambientale sulla motivazione. Questi aspetti vengono inseriti all'interno della *Self determination theory* teorizzata da Deci & Ryan (2008). La teoria

dell'autodeterminazione definisce tre bisogni primari che muovono l'essere umano, utili a comprendere l'influenza sociale e ambientale sullo sviluppo orientato alla crescita e sul benessere dell'individuo (Cei, 2021, 20). I tre bisogni universali di base identificati dal modello sono: il bisogno di competenza (sentirsi efficaci), il bisogno di autonomia (percepirsi come fonte dei propri comportamenti) e il bisogno di stabilire relazioni significative (la connessione con gli altri) (Deci & Ryan, 2002). Punto centrale del modello riguarda la distinzione tra motivazione intrinseca ed estrinseca. La motivazione intrinseca è definita da un comportamento autodeterminato e non dovuto a obblighi esterni all'individuo e che produce sentimenti di soddisfazione e realizzazione personale. La motivazione estrinseca è riferita ai comportamenti che dipendono da influenze esterne, determinati dal desiderio di ricompensa o di approvazione o dall'evitamento del senso di colpa e della vergogna (Deci & Ryan, 2008). La motivazione intrinseca è risultata in grado di stimolare il desiderio di successo, l'impegno e di soddisfare i bisogni di competenza e di autonomia, mentre la motivazione estrinseca di ridurre il piacere dello svolgimento delle attività (Deci & Moller, 2005).

L'allenatore in ambito sportivo (il leader) ha quindi l'obiettivo di sostenere la motivazione intrinseca dei partecipanti e di fornire rinforzi estrinseci adeguati a soddisfare le esigenze personali. I rinforzi estrinseci posso svolgere sia una funzione ostacolante sia favorire la motivazione intrinseca a seconda che essi vengano forniti in un'ambiente controllante o incoraggiante lo sviluppo di competenza e autonomia personale (Cei, 2021, 25). L'allenatore che sostiene la motivazione intrinseca degli atleti è in grado quindi di fornire gli strumenti alla soddisfazione dei bisogni primari di competenza, autonomia e relazionalità, evitando comportamenti ostacolanti l'autonomia e la soddisfazione (Ryan & Deci, 2000).

La motivazione può essere definita in ambito sportivo attraverso gli studi classici di Murray, McClelland e Atkinson in termini di motivazione alla riuscita e motivazione a evitare l'insuccesso. La motivazione alla riuscita deriva dall'interazione di tre fattori: forza di orientamento individuale al successo, probabilità percepita di avere successo e valore incentivante del successo. La motivazione a evitare l'insuccesso deriva invece dall'interazione fra: forza dell'orientamento individuale a evitare l'insuccesso, probabilità

percepita d'insuccesso e il significato attribuito all'insuccesso stesso (Cei, 2021, 27). Questi stati interagiscono poi con gli stimoli ambientali, che creano stati affettivi di orgoglio o vergogna che porteranno a comportamenti di approccio o di evitamento (Thill, 1989). Ricerche nel campo hanno evidenziato che gli atleti non hanno un livello più elevato di motivazione alla riuscita delle persone non praticanti sport (Alderman, 1974). È stato dimostrato inoltre che gli atleti con un maggiore desiderio di successo e una scarsa paura dell'insuccesso presentano maggiori livelli di abilità, mentre chi ha minore desiderio di successo e una grande paura dell'insuccesso dimostra le migliori abilità in allenamento. Le prestazioni migliori derivano dal primo gruppo evidenziato, in grado di esperire meno paura dell'insuccesso e maggior desiderio di successo, mentre le peggiori prestazioni derivano dagli individui con bassa motivazione in entrambe (Cei, 2021, 28). Il gruppo di individui ansiosi si è dimostrato quindi più prestante degli individui con indifferenza, e ciò viene spiegato dalla teoria della IZOF (*individual zone of optimal functioning*) (Hanin, 2000). Secondo la teoria l'ansia prima di una gara, a seconda dell'interpretazione degli atleti rispetto la stessa, può risultare favorente la prestazione.

Dweck & Leggett (1988) hanno identificato un'ulteriore teoria per dimostrare la diversità nelle risposte agli insuccessi di individui con pari abilità. Sono stati identificati quindi due tipi di obiettivi: di prestazione e di padronanza (Dweck & Leggett, 1988). Negli obiettivi di prestazione, lo scopo del comportamento messo in atto riguarda la dimostrazione della propria competenza, e ciò conduce a incapacità a seguito di un insuccesso, perché l'errore evidenzia una mancanza di abilità. Questi obiettivi favoriscono la prestazione solo quando gli individui hanno alti livelli di autostima rispetto le loro abilità. Negli obiettivi di padronanza, invece, lo scopo del comportamento è di sviluppare competenza rispetto al compito richiesto, e gli insuccessi sono utili al fine di favorire il processo di apprendimento, mentre le reazioni agli eventi e agli insuccessi sono costruttive indipendentemente dall'autostima (Elliott & Dweck, 2005).

Un ulteriore modello, che è stato utilizzato ai fini del presente lavoro di ricerca, è stato esposto da Nicholls (1976; 1984). In questo modello gli obiettivi sono rappresentati dallo scopo dei comportamenti di riuscita; ovvero, il successo di un comportamento può essere

determinato dalla realizzazione di prestazioni espressione del massimo livello di competenza o dal superamento delle prestazioni altrui. Vengono quindi identificati gli orientamenti motivazionali *al sé* e *al compito*. Le due dimensioni non rappresentano gli estremi di un continuum, rappresentano dimensioni indipendenti, che possono essere presenti in misura diversa o uguale, e contemporaneamente. Un orientamento al compito prevede una tendenza alla ricerca della competenza e una padronanza dell'abilità, il confronto è con sé stesso e la percezione di successo dipende dai progressi in tale attività (Cei, 2021, 29). Un atleta prevalentemente orientato al sé, viceversa, dimostra il proprio livello di abilità sulla base del confronto con gli altri, la competenza quindi non determina quindi soddisfazione (Cei, 2021, 29). L'orientamento motivazionale al compito è correlato a una motivazione intrinseca all'attività, che è in grado di favorire, come esposto precedentemente, la soddisfazione, l'affiliazione alla pratica e, in particolar modo, la performance sportiva. L'orientamento al sé al contrario è correlato negativamente alla motivazione intrinseca e ai risultati positivi se l'atleta presenta una scarsa percezione delle proprie abilità, e positivamente se ha elevata percezione di competenza (Ames, 2013). Rinforzi basati sulla qualità dell'impegno e della prestazione, anziché sui risultati, favoriscono un orientamento al compito (Ames, 2013), mantenendo in considerazione l'influenza congiunta di fattori situazionali e personali nella determinazione dell'orientamento motivazionale. Dagli studi in ambito sportivo è stato rilevato che gli atleti maggiormente orientati al sé danno importanza all'abilità, ai fattori esterni e al vantaggio fornito dall'uso di sostanze illecite. Diversamente gli atleti orientati al compito hanno riferito maggiore importanza al grado di competenza, all'intensità, all'impegno e all'allenamento (Duda, 1993). In generale, quindi, gli atleti attribuiscono grande importanza alla competenza, ma chi ha un orientamento prevalentemente al sé dà minore importanza all'impegno nell'attività (Cei, 2021, 31). La focalizzazione, quindi, su un orientamento motivazionale alla competenza favorisce la riuscita in ambito sportivo di squadra, e risulta quindi essere uno degli obiettivi per l'allenatore (in quanto leader) in ottica di performance.

2.3 CLIMA MOTIVAZIONALE E PERFORMANCE

Il clima motivazionale percepito, anche all'interno di un gruppo sportivo o nello sport in genere, è definito come la visione che l'atleta ha di un ambiente all'interno della quale opera, e viene suddiviso in clima motivazionale orientato sulla competenza (*mastery oriented*) e sulla prestazione (*performance/ego oriented*), le cui caratteristiche rispecchiano rispettivamente quelle dell'orientamento motivazionale al compito e al sé, esposte precedentemente (Ames, 1992). In un contesto di gruppo il clima motivazionale è determinato dall'azione del leader del gruppo, solitamente l'allenatore, che agisce attraverso i comportamenti, le aspettative, le richieste, i riconoscimenti, le caratteristiche e la modalità di valutazione sugli atleti.

Un clima motivazionale orientato sulla competenza si evidenzia quando il leader dà rilievo ai miglioramenti personali e all'apprendimento, e considera gli errori come parte del processo di apprendimento. In tale contesto viene valorizzato l'impegno personale, lo sviluppo di capacità e l'apprendimento di abilità personali. Un clima motivazionale orientato sulla prestazione, invece, si evidenzia quando il leader pone l'accento sul confronto con gli altri e sulla competizione, e valorizza i più abili. Questo clima pone in difficoltà gli atleti con minori abilità, che percepiscono come minacciose le proprie difficoltà nell'eseguire un compito. Entrambi i due orientamenti agiscono, solitamente in concomitanza in una squadra.

Dall'analisi della letteratura si nota come il clima motivazionale orientato sulla competenza sia correlato a maggiore incidenza di motivazione intrinseca all'attività e maggiore interesse (Papaioannou, 1995), mentre è stato dimostrato attraverso vari studi come un clima motivazionale che orienta alla competizione e al confronto con gli altri produca una riduzione della motivazione estrinseca (Harwood et al, 2015; Parish & Treasure, 2003). In un clima orientato alla prestazione, in contesti di squadra, inoltre, gli atleti esperiscono uno stress maggiore, mentre si riduce in presenza di un clima motivazionale orientato al compito (Kristiansen et al., 2012). Un clima motivazionale orientato al compito, quindi, determina un maggiore sviluppo di competenze, maggiore impegno, miglioramento della prestazione e sostiene la motivazione intrinseca (Harwood et al., 2015; Nerstad et al., 2016; Moreno et al., 2010; Lau & Nie, 2008).

3. IL MODELLO PRESTATIVO: LA PALLACANESTRO

La pallacanestro opera sotto la direzione della Federazione Italiana Pallacanestro (FIP) che comprende: il settore Minibasket, il settore giovanile (under 13, under 14, under 16, under 18 e under 20) e i campionati senior. I campionati maschili senior in Italia, partendo dalla massima divisione verso l'ultima, sono: serie A, A2, B, C gold, C silver, D, Promozione, Prima divisione e Seconda divisione. La serie A rappresenta l'unico campionato nazionale professionistico, serie A2 e C rappresentano campionati nazionali non professionistici. Tutti gli altri campionati sono definiti come regionali e non professionistici. L'accesso a una serie maggiore è determinato dalla vittoria ai playoff nella serie inferiore, viceversa avviene a seguito della sconfitta ai play-out. I campionati oggetto di analisi nel presente lavoro di ricerca sono di Promozione e serie D, rappresentando quindi le categorie di fascia medio/bassa della pallacanestro in Italia.

Le partite di tutti i campionati, dal settore giovanile ai campionati senior, prevedono la suddivisione in due tempi, entrambi composti di due quarti di gioco di dieci minuti effettivi ciascuno (il tempo viene arrestato ad ogni interruzione di gioco). Il massimo tempo di gioco prima di una conclusione a canestro è di ventiquattro secondi. L'intervallo di metà partita è della durata di dieci minuti, vi è la possibilità di richiedere due interruzioni di gioco per quarto e i cambi sono liberi durante tutta la partita. La composizione della partita determina quindi la costituzione di un gioco che prevede interruzioni regolari con una richiesta metabolica mista e una velocità di gioco molto elevata, ai giocatori sono richiesti sforzi rapidi di medio/breve durata che arrivano a raggiungere un massimo di quaranta secondi prima di essere interrotti (Taylor, 2004).

All'interno della pallacanestro moderna la suddivisione in ruoli sta perdendo sempre più la sua rilevanza. La suddivisione dei ruoli originaria, a seconda della predisposizione offensiva, difensiva e fisica dei giocatori, prevedeva:

- Il playmaker: giocatore in grado di dirigere il gioco in campo, con buone abilità di passaggio;

- La guardia: il giocatore con percentuale realizzativa maggiore e il maggior numero di canestri segnati;
- L'ala piccola: in grado di giocare sia all'interno che all'esterno dell'area dei tre punti e in grado di congiungere i giocatori esterni a quelli interni;
- L'ala grande (o ala forte): in grado di giocare a distanze ravvicinate al canestro ma anche dalla media distanza;
- Il centro (pivot): il giocatore più abile nel gioco vicino a canestro, nella cattura dei rimbalzi e nella difesa vicino a canestro.

I primi tre ruoli definiscono i giocatori esterni, mentre per gli altri si parla di interni. Definiti in sigle con esterni: PM (playmaker), G (guardia), AP (ala piccola); ed interni: AG (ala grande), C (centro).

Nel gioco moderno, a seguito delle richieste fisiche e prestantive sempre crescenti, un ampio numero di giocatori tende a ricoprire un maggior numero di abilità non prettamente richieste dal proprio ruolo, definendo quindi giocatori poliedrici in grado di eliminare le distinzioni di ruolo. Si è arrivati quindi a definire ruoli ibridi che non sono in grado di essere incasellati e che sono tuttavia in continua evoluzione; non risulta infatti inusuale nel gioco odierno osservare un giocatore che verrebbe solitamente definito interno, tirare dall'arco dei tre punti (da una distanza quindi di 6,75m, Italia). Sebbene nelle categorie maggiori questa variazione sia associata, la distinzione viene tuttavia mantenuta all'interno delle categorie ad abilità inferiori, pur non essendo più esplicitata e risultando sempre più di ridotta utilità ai fini della prestazione.

4. LA RICERCA

Nel presente capitolo verranno esposti gli obiettivi, le procedure, i metodi e i mezzi impiegati nella ricerca e discussi i dati più rilevanti in seguito all'analisi dati e alle indagini statistiche.

4.1 OBIETTIVI E IPOTESI

La presente ricerca si è posta l'obiettivo di indagare le relazioni intercorrenti tra le componenti di leadership sportiva (percepita dagli atleti, ideale, ed auto-percepita dall'allenatore), il clima motivazionale, l'orientamento motivazionale, l'ansia da competizione e la performance sportiva nella pallacanestro. In particolare, lo studio intende osservare, in prima istanza, la relazione tra la leadership dell'allenatore percepita dagli atleti e gli stili di leadership preferiti dagli stessi. Inoltre, verrà indagata la concordanza tra la valutazione dell'allenatore riguardo il proprio stile di leadership e la percezione della leadership dell'allenatore da parte degli atleti. In relazione a tale analisi sulla leadership verrà poi indagata la relazione tra le componenti della leadership dell'allenatore percepita dagli atleti e le componenti dell'ansia da competizione, del clima motivazionale, dell'orientamento motivazionale e della performance. La ricerca prosegue successivamente nell'analisi delle relazioni tra le variabili psicologiche (ansia da competizione, clima motivazionale ed orientamento motivazionale) e la performance sportiva. La performance sportiva è stata rilevata attraverso l'osservazione di una partita rilevando specifici indicatori oggettivi della competizione come, ad esempio, il numero di canestri e assist.

L'importanza dell'influenza della leadership del coach sulla performance in ambito cestistico risulta ancora poco esplorata in letteratura, ma è stata tuttavia indagata nell'ambito di altri sport come esposto precedentemente nei capitoli bibliografici.

La presente ricerca si è posta quindi l'obiettivo di trovare risposta ai seguenti interrogativi in ambito di leadership sportiva nella pallacanestro:

- Esaminare la relazione fra gli stili di leadership messi realmente in atto dal coach (percepiti dagli atleti) e gli stili di leadership preferiti dagli atleti (leadership ideale),

ed esaminare successivamente l'eventuale correlazione tra la percezione dell'allenatore riguardante la propria leadership e la percezione riportata dagli atleti;

- Esaminare le relazioni che intercorrono tra stili di leadership e ansia da competizione, clima motivazionale e orientamento motivazionale;
- Esaminare l'effetto delle diverse componenti della leadership sulla performance sportiva dei giocatori tramite l'osservazione oggettiva di una partita, indicando le statistiche per partita come verrà mostrato in seguito. L'obiettivo sarà dunque quello di cercare le modalità con cui la leadership interagisce con la performance e con quali componenti specifiche;
- Esaminare, infine, la relazione tra le componenti psicologiche e la performance sportiva, ricercando indicatori psicologici in grado di correlare con la performance in maniera rilevante e viceversa.

4.2 PARTECIPANTI

Hanno partecipato allo studio 38 atleti di età compresa tra i 18 e i 43 anni ($M=25,89$; $SD=6,51$) e 4 allenatori, di età compresa fra i 27 e i 45 anni ($M=33,5$; $SD=6,87$) con anni di esperienza media da allenatori pari a 12. I soggetti sono tutti di genere maschile, appartenenti a 4 società di pallacanestro della regione Veneto. Gli atleti hanno un minimo di 7 e un massimo di 37 anni di esperienza nella disciplina della pallacanestro ($M=16,95$; $SD=6,447$), determinando quindi un'ampia eterogeneità nell'esperienza pratica degli atleti. La distribuzione dei questionari compilati per ogni società, a cui per rispetto della privacy verrà assegnata un'etichetta numerica che va da 1 a 4, è rispettivamente di 9 (23,68%), 11 (28,95%), 8 (21,05%), 10 (26,32%). Le società partecipano a campionato di serie D maschile (1) e al campionato di Promozione maschile (3), in particolare le squadre partecipanti al campionato di Promozione partecipano allo stesso girone. Al termine del campionato due delle tre squadre si sono posizionate in zona promozione e una in zona retrocessione. Per quanto riguarda invece la squadra partecipante al campionato di serie D questa si è

posizionata a metà classifica. Tutte le società, e di conseguenza gli atleti, non sono professionistiche. Tutti i soggetti inseriti nella ricerca hanno completato la compilazione dei questionari. L'osservazione della performance non è stata possibile per 3 giocatori i quali non hanno preso parte alla competizione per scelta dell'allenatore, l'osservazione invece di un atleta è risultata falsata dalla necessità di coprire il ruolo dell'allenatore dovuta alla squalifica dell'allenatore stesso dalla partita al termine del secondo quarto.

4.3 MATERIALI

Nel presente studio sono stati utilizzati i seguenti strumenti:

- Scheda anagrafica: volta a raccogliere informazioni demografiche e sportive (genere, età, provincia, tipologia di sport praticato, sport di riferimento, anni di pratica nella disciplina specifica, ruolo ricoperto, titoli conseguiti in ambito sportivo e scolastico, peso, altezza, occupazione, assunzione di farmaci, stato civile);
- Leadership Scale of Sport (LSS; Chelladurai & Saleh, 1980; validazione italiana a cura di Roncoroni & Peruselli, 2008): indaga lo stile di leadership dell'allenatore, le percezioni e i desideri degli atleti rispetto all'allenatore; all'allenatore è stato chiesto di rispondere, attraverso scala di Likert a 5 punti (1 = sempre; 5 = mai) ai 40 item della scala "Quando alleno"; all'atleta è stato chiesto di rispondere, attraverso la medesima scala Likert a 5 punti, agli 80 item delle scale "Il mio allenatore" e "Vorrei che il mio allenatore". Gli item della Leadership Scale for Sport sono suddivisi in 5 scale:
 - comportamento istruttivo: è composta da 13 item (es. "Vorrei che il mio allenatore ponesse particolare attenzione nel correggere i nostri errori") che indagano i comportamenti dell'allenatore protesi all'insegnamento tecnico-tattico;
 - comportamento democratico: è composta da 9 item (es. "Il mio allenatore ci lascia partecipare alla presa di decisione") che indagano il comportamento dell'allenatore rispetto alla partecipazione degli atleti al processo decisionale;

- comportamento autocratico: è composta da 5 item (es. “Quando alleno non spiego mai le mie azioni”) i quali indagano il comportamento dell’allenatore proteso alla demarcazione della propria autorità;
- supporto sociale: è composta da 8 item (es. “Vorrei che il mio allenatore aiutasse i membri del gruppo a regolare i conflitti”) che indagano il comportamento dell’allenatore proteso alle relazioni interpersonali e al benessere;
- feedback positivi: è composta da 5 item (es. “Il mio allenatore mi dà credito quando lo merito”) che indagano i comportamenti di rinforzo messi in atto dall’allenatore.

La Leadership Scale for Sport (LSS) è stata proposta nelle sue tre versioni: “il mio allenatore ideale” somministrata agli atleti e volta a valutare la percezione che gli atleti hanno dell’allenatore ideale (presenta item quali ad esempio : “Vorrei che il mio allenatore mi premiasse per una buona prestazione” o “Vorrei che il mio allenatore mi spiegasse ciò che dovrebbe essere fatto e ciò che non dovrebbe essere fatto”), “il mio allenatore attuale” somministrata agli atleti e volta a valutare la percezione che gli atleti hanno del comportamento del proprio allenatore (presenta item come: “Il mio allenatore mi premia per una buona prestazione” o “Il mio allenatore programma in anticipo ciò che dovrebbe essere fatto”) e “io come allenatore” somministrata agli allenatori, volta a valutare la percezione che l’allenatore ha del proprio comportamento (contenente item come: “Programmo in anticipo ciò che dovrebbe essere fatto” o “Do credito all’atleta quando lo merita”).

- Competitive State Anxiety Inventory-2 (CSAI-2R; Martens et al., 1990; validazione italiana a cura di Bobbio et al., 2012): indaga l’ansia nelle sue componenti di ansia cognitiva, ansia somatica ed autostima attraverso 17 item in scala Likert a 4 punti (1= per nulla, 4= molto). Il questionario presenta 5 item riguardanti l’ansia cognitiva (ad esempio: “Ho paura di perdere” o “Ho paura di non farcela sotto pressione”), 7 item indagano l’ansia somatica (come ad esempio: “Sento il mio corpo teso” o “Il mio cuore batte forte”) e 5 il livello di autostima (come: “Sono sicuro/a di poter superare la sfida”). Il questionario è stato somministrato solo agli atleti;

- Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire (PMCSQ; Walling et al., 1993; validazione in italiano a cura di Bortoli e Robazza, 2004): indaga il clima motivazionale determinato dall'allenatore; comprende 12 item: sei appartengono alla scala che valuta il clima orientato alla prestazione (es. "In questo gruppo, gli atleti vengono sollecitati a superare i compagni") e altri sei appartengono alla scala che misura il clima orientato verso la competenza (es. "In questo gruppo, gli atleti sono incoraggiati a lavorare sui loro punti deboli"); le risposte sono state fornite attraverso scala di Likert a 5 punti (1 = completamente in disaccordo; 5 = completamente d'accordo). Tale questionario è stato somministrato solamente agli atleti;
- Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire (TEOSQ; Bortoli e Robazza, 2003): valuta l'orientamento motivazionale; contiene 7 item che valutano l'orientamento al compito (es. "Sono pienamente soddisfatto quando faccio del mio meglio") e 6 item che valutano l'orientamento all'io (es. "Sono pienamente soddisfatto quando gioco meglio degli altri"); le risposte sono state fornite attraverso scala di Likert a 5 punti (1 = completamente in disaccordo; 5 = completamente d'accordo) ed è stato somministrato esclusivamente agli atleti.

4.4 PROCEDURA

La raccolta dei dati è stata effettuata tramite somministrazione di questionari cartacei, la quale compilazione ha richiesto circa 20 minuti. I questionari sono stati forniti all'allenatore di ogni squadra e sono stati compilati qualche giorno prima della partita osservata o nella giornata stessa, in corrispondenza della partita. Le quattro squadre sono state contattate telefonicamente tramite gli allenatori per accordare disponibilità e modalità, ed è stato fornito il materiale fisicamente. Questo è stato successivamente raccolto al termine della partita.

La compilazione prevedeva la firma preventiva del consenso informato al trattamento dei dati, i quali sono stati raccolti in maniera separata, in maniera tale da consentire la riservatezza dei dati. Il pacchetto di questionari prevedeva invece l'apposizione di un codice alfa-numerico identificativo in ognuno dei partecipanti, necessario a ricondurre tutti i dati

relativi ai questionari e alla performance allo stesso atleta. I questionari erano predisposti nel seguente ordine per gli atleti: *Scheda anagrafica*, *Leadership Scale for Sport “Vorrei che il mio allenatore”*, *Leadership Scale for Sport “Il mio allenatore”*, *Competitive State Anxiety Inventory – 2*, *Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire*, *Task and Ego Orientation in Sport Questionnaire*. La compilazione dell'allenatore prevedeva invece, oltre alla firma del consenso informato la compilazione della *Leadership Scale for Sport “Quando alleno”*.

Successivamente alla somministrazione dei questionari sono state osservate 3 partite, eseguite dalle 4 squadre. Le partite sono state osservate da due studenti con laurea triennale in Scienze Motorie. È stata osservata una partita per squadra, nelle quali sono stati rilevati i dati oggettivi della performance (come riportato nell'appendice n° 2):

- Tiri a segno: ogni conclusione a canestro con esito positivo, comprensivo dei tiri liberi, non riferito al punteggio del tiro;
- Tiri sbagliati: ogni conclusione dall'esito negativo, comprensivo degli errori al tiro libero;
- Assist: ogni passaggio che conduce ad un canestro di un compagno senza necessità di eseguire azioni per liberarsi dalla marcatura;
- Rimbalzi offensivi: qualsiasi palla recuperata in attacco successivamente ad un tiro a canestro;
- Palle recuperate: vengono conteggiati tutti i palloni rubati all'avversario in condizione di palleggio, o forzando la palla persa dell'avversario;
- Palle perse;
- Falli commessi: vengono conteggiati tutti i falli comportamentali;
- Tiri liberi sbagliati.

Eventuali note riguardanti la difficoltà della partita, squalifiche, infortuni o altre situazioni che avevano un impatto sulla performance individuale o di squadra sono state riportate in un apposito spazio sottostante la scheda di rilevazione.

Nell'osservazione, ad ogni codice, è stato associato il numero di maglia del giocatore, che è stato poi rimosso in fase di elaborazione dati. Ogni giocatore è stato inoltre suddiviso in una delle due schede di osservazione in base al ruolo; sono stati quindi inseriti nella scheda "Interni" tutti i giocatori che avevano riportato nella *Scheda anagrafica* i ruoli: Ala Grande (AG) o Centrale (C); sono invece stati inseriti nella scheda "Esterni" quelli in cui erano stati riportati i ruoli: Playmaker (PM), Guardia (G), Ala Piccola (AP). La distinzione è stata apportata sulla base di una maggiore predisposizione dei vari ruoli all'esecuzione di determinate azione o all'occupazione di determinate aree del campo in fase offensiva. È stato tuttavia ritenuto successivamente che la classificazione individuata non corrispondesse alle caratteristiche proprie del basket moderno, il quale risulta molto più dinamico ed interscambiabile nei ruoli.

4.5 ANALISI STATISTICA

Le analisi statistiche sono state condotte tramite il software *IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) Statistics*.

In primo luogo, sono state effettuate le analisi descrittive del campione (età, anzianità nella disciplina, titolo di studio, occupazione ecc.) calcolando frequenze e percentuali.

Sono state poi indagate le correlazioni tra le componenti di leadership ideale e reale, attraverso i dati rilevati dai giocatori nelle scale LSS (Leadership Scale for Sport) "Vorrei che il mio allenatore" e "Il mio allenatore" tramite coefficiente di correlazione r di *Pearson*. Successivamente, sono state comparate le componenti della LSS "Vorrei che il mio allenatore" con la percezione di leadership dell'allenatore stesso (LSS "Quando alleno") tramite *Test-t di Student* per confrontare l'eventuale presenza di differenze tra la percezione di leadership degli atleti e ciò che l'allenatore riferisce di sé stesso.

Sono state successivamente correlate tramite il coefficiente di correlazione lineare r di *Pearson* le componenti di leadership reale percepita dai giocatori con le variabili psicologiche: ansia (cognitiva e somatica), self-efficacy, clima motivazionale di squadra (orientato al compito o alla prestazione) e orientamento motivazionale personale (al compito o al sé).

A seguito sono stati posti in relazione, mediante la correlazione lineare con indice r di *Pearson*, anche le componenti di performance osservate nella partita con le componenti di leadership reale. È stata in conclusione esaminata la correlazione intercorrente tra le componenti di performance e le variabili psicologiche sopra descritte.

4.6 RISULTATI

4.6.1 Correlazione tra leadership reale e ideale valutata dai giocatori

Attraverso l'uso del coefficiente di correlazione lineare r di *Pearson*, è stata evidenziata la relazione intercorrente tra i dati rilevati dalla scala della leadership ideale, ovvero le richieste di leadership dei giocatori, e la scala riferita alla leadership reale, che descrive la percezione dei giocatori riguardante lo stile di leadership dell'allenatore. Si evince dalla Tabella 1 una correlazione lineare forte nelle componenti di leadership democratica, nei feedback positivi e supporto sociale. Vi è inoltre una correlazione significativa con $p < 0,05$ per quanto riguarda il comportamento autocratico ma non c'è una correlazione significativa per il comportamento istruttivo. Ciò ci indica che la leadership reale e ideale sono correlate nella maggior parte delle sue componenti, ad eccezione della leadership istruttiva.

<i>Leadership reale e ideale</i>	<i>Comp. istruttivo</i>	<i>Comp. democratico</i>	<i>Comp. autocratico</i>	<i>Supporto sociale</i>	<i>Feedback positivi</i>
<i>Indice r- Pearson</i>	0,325	0,475**	0,396*	0,534**	0,448**
<i>p</i>	0,056	0,003	0,015	0,001	0,007

Tabella 1 - Correlazione leadership reale e ideale per gli atleti; *correlazione significativa a livello 0,05

**correlazione significativa a livello 0,01

Sono stati successivamente effettuati i confronti nelle componenti di leadership reale e ideale riportate dai giocatori dividendo i dati nelle 4 squadre (Tabella 2). Si nota da questa suddivisione una correlazione a $p < 0,05$ nel comportamento istruttivo per la Squadra 1, una correlazione forte con significatività a $p < 0,01$ nel comportamento democratico e nel supporto sociale per la Squadra 2, una correlazione nel feedback positivo a $p < 0,01$ per la Squadra 3 e a $p < 0,05$ per la Squadra 4.

		<i>Comp. istruttivo</i>	<i>Comp. democratico</i>	<i>Comp. autocratico</i>	<i>Supporto sociale</i>	<i>Feedback positivi</i>
<i>SQUADRA 1</i>	<i>r</i>	0,683*	0,66	0,299	0,256	-0,019
	<i>p</i>	0,043	0,053	0,434	0,507	0,96
<i>SQUADRA 2</i>	<i>r</i>	0,002	0,869**	0,395	0,825**	0,474
	<i>p</i>	0,995	0,001	0,259	0,002	0,197
<i>SQUADRA 3</i>	<i>r</i>	0,389	0,384	0,424	0,461	0,885**
	<i>p</i>	0,388	0,348	0,295	0,434	0,008
<i>SQUADRA 4</i>	<i>r</i>	0,257	-0,079	0,42	0,049	0,675*
	<i>p</i>	0,504	0,828	0,226	0,9	0,032

Tabella 2 - Correlazione leadership reale e ideale per squadra; * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Le correlazioni per squadra si dimostrano essere disposte casualmente mentre risulta essere correlabile la scala generale reale e ideale. Nel proseguire la presentazione dei risultati riguardanti le componenti della leadership manterremo i dati riguardanti la scala *LSS Il mio allenatore*, che, come è stato osservato, è inoltre strettamente correlata alle componenti di leadership ideali per i giocatori.

4.6.2 Differenze tra comportamenti di leadership percepita dai giocatori e dagli allenatori

È stata valutata la presenza di un eventuale differenza significativa nei dati riguardanti l'auto-percezione di leadership da parte dell'allenatore e la valutazione effettuata dagli atleti riguardo la leadership dell'allenatore. L'indagine è stata effettuata tramite t-test per campioni indipendenti a due code. Dall'analisi dati è emersa una completa assenza di differenze statisticamente significative in tutte le componenti della leadership, determinando quindi una forte similitudine tra i due campioni presi in esame (Tabella 3,4).

	Comp. istruttivo	Comp. democratico	Comp. autocratico	Supporto sociale	Feedback positivi
<i>Atleta</i> <i>M (DS)</i>	3,79 (0,48)	3,15 (0,67)	3,57 (0,44)	3,13 (0,57)	3,37 (0,59)
<i>Allenatore</i> <i>M (DS)</i>	3,62 (0,71)	2,75 (0,64)	3,2 (0,57)	2,88 (0,14)	3,8 (0,92)

Tabella 3 - Medie e deviazioni standard LSS allenatori e atleti (percepito)

	Comp. istruttivo	Comp. democratico	Comp. autocratico	Supporto sociale	Feedback positivi
<i>t-Student</i>	0,657	1,155	1,587	0,87	-1,3
<i>p bilaterale</i>	0,515	0,255	0,121	0,39	0,201

Tabella 4 – Differenze tra leadership percepita da giocatori e allenatori

4.6.3 Correlazioni tra leadership reale e variabili psicologiche

Lo studio della relazione tra componenti di leadership reale e componenti dell'ansia competitiva, analizzate dal questionario CSAI-2, ha riportato la presenza di una correlazione forte tra comportamento autocratico e ansia cognitiva. L'atteggiamento autocratico dell'allenatore e gli stati di ansia cognitiva prima delle partite risultano essere correlati. Non sono state rilevate inoltre altre correlazioni statisticamente significative (Tabella 5).

<i>LSS Reale</i>		<i>Ansia cognitiva</i>	<i>Ansia somatica</i>	<i>Autostima</i>
<i>Comportamento istruttivo</i>	Correlazione	0,252	0,06	-0,061
	Pearson			
	Significatività	0,133	0,75	0,721
<i>Comportamento democratico</i>	Correlazione	-0,034	-0,08	0,171
	Pearson			
	Significatività	0,843	0,67	0,311
<i>Comportamento autocratico</i>	Correlazione	0,426**	0,142	-0,02
	Pearson			
	Significatività	0,009	0,447	0,906
<i>Supporto sociale</i>	Correlazione	0,232	0,19	0,1
	Pearson			
	Significatività	0,174	0,298	0,563
<i>Feedback positivi</i>	Correlazione	0,087	0,047	0,227
	Pearson			
	Significatività	0,615	0,805	0,183

Tabella 5 - Correlazione tra leadership reale e componenti d'ansia rilevate tramite CSAI2

In relazione invece al clima motivazionale percepito di squadra, analizzato tramite PMCSQ, si osserva come il comportamento istruttivo risulta correlato a un clima motivazionale orientato al compito. Le componenti di supporto sociale risultano inoltre essere correlate a un clima motivazionale orientato alla prestazione. In riferimento all'orientamento motivazionale personale, al sé o al compito, analizzato tramite il questionario TEOSQ, si nota come il comportamento istruttivo dell'allenatore sia correlato a un orientamento al compito (Tabella 6).

		<i>Clima motivazionale - al compito</i>	<i>Clima motivazionale -alla prestazione</i>	<i>Orientamento motivazionale - al sé</i>	<i>Orientamento motivazionale - al compito</i>
<i>LSS Reale</i>					
<i>Comp. istruttivo</i>	r	0,394*	-0,007	-0,274	0,382*
	p	0,016	0,969	0,106	0,022
<i>Comp. democratico</i>	r	0,111	0,273	-0,166	-0,03
	p	0,514	0,107	0,333	0,861
<i>Comp. Autocratico</i>	r	0,195	-0,308	-0,107	0,32
	p	0,247	0,067	0,535	0,057
<i>Supporto sociale</i>	r	-0,093	0,343*	-0,235	0,081
	p	0,596	0,044	0,168	0,637
<i>Feedback positivi</i>	r	0,174	0,039	-0,251	0,04
	p	0,309	0,826	0,146	0,82

Tabella 6 - Correlazione tra leadership reale e componenti di clima motivazionale e orientamento motivazionale rilevati tramite PMCSQ e TEOSQ

4.6.4 Correlazione tra leadership reale e performance

La relazione tra leadership e performance, rilevata sulla base dell'osservazione di una partita per squadra, mostra una correlazione negativa fra i feedback positivi e il numero di tiri sbagliati. Si nota poi una correlazione negativa tra feedback positivi e rimbalzi offensivi e una correlazione negativa forte con il comportamento democratico (Tabella 7).

<i>LSS Reale</i>		<i>Tiri sbagliati</i>	<i>Rimbalzi offensivi</i>
<i>Comportamento istruttivo</i>	Correlazione	-0,169	-0,119
	Pearson		
	Significatività	0,317	0,482
<i>Comportamento democratico</i>	Correlazione	-0,233	-0,482**
	Pearson		
	Significatività	0,165	0,003
<i>Comportamento autocratico</i>	Correlazione	-0,062	0,093
	Pearson		
	Significatività	0,716	0,583
<i>Supporto sociale</i>	Correlazione	-0,122	-0,223
	Pearson		
	Significatività	0,48	0,192
<i>Feedback positivi</i>	Correlazione	-0,369*	-0,344*
	Pearson		
	Significatività	0,027	0,04

Tabella 7 - Leadership ed elementi in cui si è trovata correlazione nella performance

Non sono emerse invece altre correlazioni tra le componenti di leadership e gli altri indicatori di performance (Tabella 8, 9).

<i>Lss reale</i>		<i>Canestri</i>	<i>Assist</i>	<i>Palle recuperate</i>
<i>Comportamento istruttivo</i>	Correlazione	-0,174	-0,057	-0,017
	Pearson Significatività	0,302	0,735	0,922
<i>Comportamento democratico</i>	Correlazione	-0,007	-0,096	0,048
	Pearson Significatività	0,966	0,574	0,777
<i>Comportamento autocratico</i>	Correlazione	0,127	-0,207	0,037
	Pearson Significatività	0,453	0,22	0,828
<i>Supporto sociale</i>	Correlazione	-0,126	-0,016	-0,046
	Pearson Significatività	0,465	0,925	0,79
<i>Feedback positivi</i>	Correlazione	-0,242	-0,173	-0,004
	Pearson Significatività	0,156	0,312	0,98

Tabella 8 - Leadership ed elementi della performance (canestri, assist, palle recuperate)

<i>Lss reale</i>		<i>Palle perse</i>	<i>Falli</i>	<i>Tiri liberi sbagliati</i>
<i>Comportamento istruttivo</i>	Correlazione	-0,057	0,134	-0,274
	Pearson Significatività	0,736	0,43	0,101
<i>Comportamento democratico</i>	Correlazione	-0,016	0,009	-0,299
	Pearson Significatività	0,927	0,959	0,072
<i>Comportamento autocratico</i>	Correlazione	0,21	-0,149	-0,064
	Pearson Significatività	0,213	0,377	0,707
<i>Supporto sociale</i>	Correlazione	0,086	0,141	-0,255
	Pearson Significatività	0,619	0,41	0,134
<i>Feedback positivi</i>	Correlazione	0,008	0,088	-0,181
	Pearson Significatività	0,962	0,609	0,291

Tabella 9 - Leadership ed elementi della performance (palle perse, falli, tiri liberi sbagliati)

4.6.5 Correlazione tra variabili psicologiche e performance

Analizzando la correlazione tra le variabili psicologiche (ansia, clima motivazionale e orientamento motivazionale) e gli indicatori di performance rilevati (Tabella 10) è possibile vedere una correlazione negativa tra i livelli di autostima rilevati dal questionario sull'ansia e gli errori al tiro. È possibile osservare inoltre correlazioni tra ansia cognitiva e somatica e il numero di rimbalzi in attacco.

		<i>Tiri sbagliati</i>	<i>Rimbalzi offensivi</i>
<i>Ansia cognitiva</i>	Correlazione Pearson	0,293	0,329*
	Significatività	0,074	0,044
<i>Ansia somatica</i>	Correlazione Pearson	0,287	0,588**
	Significatività	0,111	<0,001
<i>Autostima</i>	Correlazione Pearson	-0,363*	-0,215
	Significatività	0,025	0,194
<i>Clima motivazionale - al compito</i>	Correlazione Pearson	-0,039	0,052
	Significatività	0,817	0,762
<i>Clima motivazionale - alla prestazione</i>	Correlazione Pearson	-0,011	0,008
	Significatività	0,95	0,964
<i>Orientamento motivazionale - al sé</i>	Correlazione Pearson	0,015	0,033
	Significatività	0,93	0,846
<i>Orientamento motivazionale - al compito</i>	Correlazione Pearson	-0,243	-0,057
	Significatività	0,148	0,738

Tabella 10 - Correlazione tra le variabili psicologiche e la performance (elementi rilevanti)

Non vi sono invece altre correlazioni rispetto gli altri indicatori di performance (Tabella 11, 12).

		<i>Canestri</i>	<i>Assist</i>	<i>Recuperate</i>
<i>Ansia cognitiva</i>	Correlazione di Pearson	0,005	-0,005	-0,061
	Significatività	0,976	0,979	0,717
<i>Ansia somatica</i>	Correlazione di Pearson	0,336	0,055	0,122
	Significatività	0,06	0,765	0,506
<i>Autostima</i>	Correlazione di Pearson	0,106	-0,17	-0,144
	Significatività	0,526	0,308	0,388
<i>Clima motivazionale - al compito</i>	Correlazione di Pearson	0,161	0,108	0,034
	Significatività	0,342	0,526	0,843
<i>Clima motivazionale - alla prestazione</i>	Correlazione di Pearson	0,031	0,154	-0,164
	Significatività	0,857	0,363	0,333
<i>Orientamento motivazionale - al sé</i>	Correlazione di Pearson	0,178	0,053	-0,017
	Significatività	0,292	0,758	0,922
<i>Orientamento motivazionale - al compito</i>	Correlazione di Pearson	-0,247	-0,077	0,077
	Significatività	0,14	0,652	0,653

Tabella 11 - Correlazione tra le variabili psicologiche e la performance (canestri a segno, assist, palle recuperate)

		<i>Perse</i>	<i>Falli</i>	<i>T.L. sbagliati</i>
<i>Ansia cognitiva</i>	Correlazione di Pearson	-0,019	0,042	0,027
	Significatività	0,909	0,8	0,873
<i>Ansia somatica</i>	Correlazione di Pearson	0,086	0,184	0,314
	Significatività	0,639	0,312	0,08
<i>Autostima</i>	Correlazione di Pearson	0,179	-0,036	-0,092
	Significatività	0,281	0,829	0,583
<i>Clima motivazionale - al compito</i>	Correlazione di Pearson	0,043	0,075	-0,024
	Significatività	0,801	0,66	0,886
<i>Clima motivazionale - alla prestazione</i>	Correlazione di Pearson	-0,047	0,176	0,125
	Significatività	0,784	0,296	0,46
<i>Orientamento motivazionale - al sé</i>	Correlazione di Pearson	0,017	-0,001	0,254
	Significatività	0,919	0,993	0,13
<i>Orientamento motivazionale - al compito</i>	Correlazione di Pearson	-0,233	-0,05	-0,045
	Significatività	0,166	0,769	0,791

Tabella 12 - Correlazione tra le variabili psicologiche e la performance (palle perse, falli commessi, tiri liberi sbagliati)

4.7 DISCUSSIONE

La presente ricerca fornisce un ampio spettro di indagini incrociate attraverso gli elementi di leadership (percepita, ideale e percepita dagli allenatori), delle componenti dell'ansia prima di una partita, del clima motivazionale percepito in una squadra e dell'orientamento motivazionale di ogni singolo giocatore. Questo alto numero di variabili consente di avere una visione allargata del contesto di squadra in relazione alla leadership e alla sua relazione con la performance. Questa ricerca può risultare utile al fine di identificare quali comportamenti del leader influenzano la prestazione dei giocatori in accordo con gli elementi di ansia, orientamento e clima motivazionale.

Attraverso l'analisi della percezione di leadership dei 38 giocatori e le loro preferenze di comportamento del leader, è stata rilevata una correlazione positiva significativa tra il comportamento ideale e il comportamento reale, ad esclusione del comportamento istruttivo. La suddivisione per squadre non ha invece riportato la stessa significatività di correlazioni risultando distribuita in maniera in maniera sparsa nei comportamenti e nelle varie squadre. Successivamente l'analisi per la ricerca di differenze tra il comportamento riportato dai giocatori e il comportamento indicato dagli allenatori stessi ha riportato un'assenza di differenze in tutte le dimensioni della leadership. Si evince quindi come in questo campione le richieste e le aspettative siano rispecchiate dal comportamento effettivo sotto il punto di vista dei giocatori, e, che anche gli allenatori percepiscono in maniera simile quanto riportato dai loro atleti rispettivamente il loro modo di essere leader. Sulla base di quanto riportato in letteratura, si notano solitamente differenze per ciò che riguarda la leadership ideale e reale e risultano non essere correlate inoltre le scale di leadership auto-percepita dall'allenatore e percepita dalle squadre (Pellizzari, M., & Bertollo, M., 2005; Bragagnolo L. et al., 2012), questo risulta quindi in contrasto con quanto si evince dalla presente ricerca. La corrispondenza nel comportamento reale e ideale riportato dai giocatori rappresenta tuttavia un sintomo positivo, questo è associato infatti ad alti livelli di soddisfazione negli atleti, come riportato in letteratura (Chelladurai et al., 1987).

Relativamente al secondo obiettivo preposto, si è notato come le componenti della leadership interagiscano con le variabili di ansia, clima motivazionale e orientamento motivazionale personale. In particolare, il comportamento autocratico è risultato essere associato a componenti di ansia cognitiva prima delle competizioni; questo risulta in linea con quanto riportato in letteratura (Bum, Chul-Ho, Shin, Stephen H., 2015). Tuttavia, dalla ricerca non è emersa una correlazione con la diminuzione dell'ansia cognitiva in riferimento all'aumento del comportamento istruttivo e del supporto sociale, differentemente da quanto riportato nelle pubblicazioni scientifiche (Bum, Chul-Ho, Shin, Stephen H., 2015). È stata rilevata successivamente una correlazione tra il comportamento istruttivo e il clima motivazionale orientato al compito, in concordanza con quanto riscontrato in letteratura scientifica (Alfermann, Lee, & Würth, 2005). È stata inoltre evidenziata una correlazione tra il supporto sociale e il clima motivazionale orientato alla prestazione, anche se attraverso una

correlazione debole (indice di correlazione di Pearson=0,34 e $p=0,044$). Facendo riferimento all'attuale stato dell'arte, si nota discordanza per quanto concerne il rapporto tra supporto sociale e clima motivazionale orientato alla performance, che risulta solitamente associato allo sviluppo di un clima motivazionale orientato al compito (Alfermann, Lee, & Würth, 2005). La discordanza rispetto al supporto sociale è tuttavia legata ad una correlazione non forte. È stato rilevato inoltre come il comportamento istruttivo sia correlato a un orientamento motivazionale al compito, ovvero come una predominanza di istruzioni da parte del coach sia correlato con un atteggiamento di sfida con sé stessi e di maggior impegno individuale e collettivo; questo, come indicato in letteratura, correla inoltre positivamente con il miglioramento della performance (Ivarsson et al. 2020).

L'indagine dell'effetto delle componenti della leadership reale sulla performance risulta essere poco esplorato in ambito di ricerca nel campo della pallacanestro. L'indagine di correlazione effettuata in questo lavoro di ricerca ha portato alla luce una correlazione negativa tra i feedback positivi dati dall'allenatore e il numero di errori al tiro. Questo risulta traducibile quindi in un miglioramento della percentuale di realizzazione in partita quando il leader fornisce un adeguato numero di feedback positivi ai propri giocatori (e viceversa). È stato notato in altri studi come i comportamenti basati sulle istruzioni e sui feedback positivi siano più efficaci nel condurre al raggiungimento degli obiettivi e per la soddisfazione degli atleti (Horne, T., & Carron, A. V.; 1985); questo ritrova riscontro con la analisi specifica ai feedback positivi nella pallacanestro indagati in questo contesto. È necessario, tuttavia, tenere presente dell'estrema variabilità delle personalità e richieste dei giocatori nel delineare un corretto comportamento del leader. Dal presente lavoro di ricerca si evince inoltre una correlazione negativa tra i feedback positivi e comportamento democratico rispettivamente ai rimbalzi in attacco. In tal caso il comportamento solitamente preferito dai gruppi sportivi risulterebbe non facilitare la performance. Va tuttavia considerato un bias di rilevazione della performance: in corrispondenza della rilevazione sono stati presi in considerazione solamente i rimbalzi presi in attacco, e non sono stati considerati quelli difensivi e quindi totali. La scelta è stata fatta per venire incontro alle capacità di rilevazione osservazionale limitate, in tal senso la sola osservazione della partita non consentiva quindi di rilevare i rimbalzi da entrambi i lati. La scelta di trattenere

solamente il dato relativo all'attacco è stata eseguita per dare maggior valore alla capacità del giocatore di prendere la palla in seguito a un tiro errato, che solitamente è invece catturato dalla difesa. Tuttavia, la scelta si è dimostrata accentuare il dato in quei giocatori che eseguivano un alto numero di errori al tiro da posizioni ravvicinate, avendo quindi la possibilità di riprendere facilmente il pallone in seguito al tiro. La lettura del dato riguardante i rimbalzi offensivi risulta quindi negativa in quanto in stretta correlazione con gli errori al tiro. In riferimento, dunque, alla correlazione negativa con il comportamento democratico e con il feedback positivo, ad un aumento di queste componenti del comportamento del leader avremo una diminuzione del numero di rimbalzi in attacco, e conseguentemente, secondo l'osservazione sviluppata precedentemente, una diminuzione del numero di conclusioni errate vicino al canestro (e viceversa). Non è possibile, tuttavia, oggettivare la quantità di errori in condizioni ravvicinate per consentirne una correlazione con il numero di rimbalzi. L'osservazione apportata quindi precedentemente è solamente di tipo osservazionale.

In riferimento all'analisi della relazione tra ansia, clima motivazionale, orientamento motivazionale e performance notiamo quanto segue: le componenti di ansia cognitiva e somatica sono correlate ad un aumento dei rimbalzi offensivi (in modo particolare le componenti dell'ansia somatica) e l'autostima correla negativamente con gli errori al tiro. Gli stati di ansia producono quindi un aumento dei rimbalzi in attacco, ciò può essere ricondotto alle argomentazioni riportate precedentemente, l'ansia esperita può essere quindi riconducibile al numero di errori in transizione o sotto canestro. Un recente studio in letteratura scientifica riporta un abbassamento della performance in seguito all'aumento dei livelli di ansia prima di una competizione (Bukhari, F. K., Fahd, S., Tahira, R., & Yaseen, M.; 2021) in linea con quanto delineato dai precedenti studi (Martens, 1990). L'autostima risulta invece essere ricondotta ad un abbassamento degli errori al tiro; esso risulta essere in linea con quanto definisce la letteratura, in quanto, correla nella maggior parte dei casi l'aumento della self-efficacy con il miglioramento della performance sportiva (Wurtele; 1986).

Il presente lavoro di tesi riporta i seguenti limiti riscontrati durante la ricerca:

- La rilevazione della performance è stata eseguita senza tenere conto del tempo di gioco per ogni atleta; non sono inoltre stati rilevati altre importanti informazioni quali il tipo di tiro effettuato (3 punti o da 2 punti) in grado di identificare anche la difficoltà del tiro, non sono stati rilevati i rimbalzi difensivi. Tutte le informazioni sono limitate alla capacità di osservazione della partita, non sono state quindi possibili alcune analisi relative alla performance. I dati non tengono inoltre conto del grado di difficoltà della partita affrontata;
- Il lavoro di tesi tiene conto solamente di una performance per giocatore e non di un tempo maggiore tale da consentire una visione più completa della performance sportiva. In relazione a questo, è stato notato come la performance è stata influenzata dalle condizioni sviluppatasi nella singola partita (ad esempio l'espulsione di un allenatore ha inficiato sulla possibilità di giocare di un atleta in quanto subentrato in vece dell'allenatore stesso;
- Il campione risulta ridotto e non in grado di rappresentare esaustivamente gli atleti di genere maschile praticanti pallacanestro nella regione Veneto.

La presente ricerca auspica quindi di fornire una guida per ricerche future in questo ambito specifico. In particolar modo sarà necessario ampliare il campione ed estendere la partecipazione ad atleti che gareggiano in campionati anche di livello superiore oltre al livello inferiore: Prima Divisione. La ricerca necessiterà anche di un numero maggiore di allenatori in maniera tale da rendere maggiormente generalizzabili i risultati della ricerca relativamente agli allenatori. La presente ricerca potrà inoltre essere espansa alle categorie giovanili in maniera tale da comprendere a pieno gli effetti della leadership nelle relazioni atleta-allenatore anche in età adolescenziale. Ulteriori indagini potranno poi essere utili per risolvere i dubbi insorti relativamente ad alcuni elementi della performance quali i rimbalzi offensivi e le variabili psicologiche, come esposto in precedenza, al fine di definire chiaramente le relazioni tra leadership e performance sportiva nella pallacanestro.

CONCLUSIONI

La ricerca effettuata si è posta l'obiettivo di fornire dati in ambito sportivo di squadra (in particolare nell'ambito della pallacanestro) riguardo i comportamenti di leadership e la relazione con la performance sportiva, anche in relazione alle componenti psicologiche che intervengono prima e durante una competizione. È stata effettuata un'ampia analisi in letteratura nel tentativo di sviscerare le conoscenze attuali in ambito di leadership, fattori psicologici e il loro intervento sulla performance. Questa ha condotto a delineare gli strumenti utili alla ricerca, che è stata effettuata tramite l'utilizzo di questionari. Sono state reclutate 4 squadre praticanti pallacanestro nelle categorie di promozione e serie D, per un totale di 38 atleti partecipanti e 4 allenatori. I questionari presentati hanno indagato la leadership (percepita, ideale e autopercepita dall'allenatore), il clima motivazionale, l'orientamento motivazionale e l'ansia competitiva di stato. Successivamente sono state inoltre analizzate e rilevate statistiche di performance tramite l'osservazione delle partite.

Il presente studio ha rilevato importanti correlazioni tra la leadership, i fattori psicologici e la performance sportiva nella pallacanestro. In particolar modo le relazioni fra le componenti di leadership percepite dagli atleti e i comportamenti preferiti dagli atleti sono risultati correlati fra loro, indicando quindi come gli allenatori presi in esame siano risultati rispettare le richieste degli atleti riguardo i suoi comportamenti (ad eccezione del comportamento istruttivo). Non sono inoltre state notate differenze significative tra le componenti di leadership percepita dagli atleti e quelle auto-percepite dagli allenatori, delineando una corrispondenza tra le due rilevazioni, indice che le percezioni degli allenatori rispetto ai propri comportamenti rispecchiano nella maggior parte dei casi la percezione degli atleti. Tale evidenza è risultata in contrasto con quelle approfondite in letteratura, è tuttavia constatabile la scarsa numerosità del campione di allenatori analizzata che potrebbe falsare la bontà del dato. L'indagine eseguita in seguito tra i comportamenti del leader e le componenti psicologiche ha evidenziato una forte correlazione tra lo stile autocratico e l'ansia cognitiva competitiva. Inoltre, è presente una correlazione tra comportamento istruttivo e clima motivazionale orientato al compito, e tra stile di leadership istruttivo e orientamento motivazionale al compito. Sulla base degli esiti riscontrati, dunque, in una

squadra di pallacanestro maschile, potrebbe essere preferibile un comportamento istruttivo e non autocratico per permettere l'aumento della motivazione intrinseca e la diminuzione degli stati d'ansia degli atleti. È importante notare inoltre come orientamento e clima motivazionale siano fondamentali nello sviluppo della performance ottimale dell'atleta, sulla base di quanto analizzato in letteratura.

In relazione alla performance delle squadre è stato individuato come il comportamento democratico è correlato negativamente con il numero di rimbalzi in attacco mentre i feedback positivi sono correlati negativamente sia al numero di errori al tiro sia al numero di rimbalzi in attacco. Tale risultato è controverso, ed è stata ipotizzata una correlazione tra i rimbalzi in attacco e gli errori al tiro in situazioni di facile realizzazione; tuttavia, tale spiegazione non può essere dimostrata dalla presente ricerca. L'ipotesi precedentemente esposta risulta essere collegata a una correlazione rilevata in seguito. Il numero di rimbalzi offensivi sono risultati correlati all'aumento dell'ansia cognitiva e somatica. Sulla base della letteratura analizzata, l'ansia, cognitiva e somatica, risulta inficiare in maniera negativa la performance sportiva, inducendo quindi a presupporre il dato riferito a rimbalzi offensivi come indice negativo di performance. L'autostima è risultata, infine, correlata a una diminuzione del numero di errori al tiro.

In ottica di sviluppo della performance ottimale per gli atleti, sulla base della presente ricerca, il leader dovrà preferire un comportamento istruttivo, aumentare i feedback positivi forniti, diminuendo gli stati d'ansia cognitiva per consentire la diminuzione degli errori al tiro. Si evince quindi come i risultati esposti conducano a delineare il profilo di un leader maggiormente orientato al compito, piuttosto che alla competizione, con componenti di stile istruttivo e democratico, in grado di fornire più feedback positivi ed autostima agli atleti. L'allenatore delineato quindi sarà maggiormente orientato al processo di apprendimento, anziché sul fine, e con una maggiore attenzione al supporto psicologico degli atleti.

Il presente studio aspira inoltre alla creazione di linee guida per studi futuri in questo ambito, che volgeranno a perfezionare i limiti del presente studio. Sarà necessario un campione maggiormente numeroso e una rilevazione della performance più accurata, in grado di prevedere la raccolta del tempo di gioco effettivo e di ulteriori statistiche di gioco.

BIBLIOGRAFIA

- Adam R. Nicholls, Remco Polman & Andrew R. Levy (2010) Coping self-efficacy, pre-competitive anxiety, and subjective performance among athletes, *European Journal of Sport Science*, 10:2, 97-102.
- Alderman, R. B. (1974). *Psychological behavior in sport*. Philadelphia: Saunders.
- Alfermann, D., Lee, M. J., & Würth, S. (2005). Perceived leadership behavior and motivational climate as antecedents of adolescent athletes' skill development. *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology*, 7(2), 14-36.
- Alfermann, Dorothee & Lee, Martin. (2005). Perceived Leadership Behavior and Motivational Climate as Antecedents of Adolescent Athletes' Skill Development. *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology*. 7.
- Ames, C. (1992). Achievement Goals, Motivational Climate, and Motivational Processes. In G. Roberts (Ed.), *Motivation in Sport and Exercise* (pp. 161-176). Champaign, IL: Human Kinetics Publishers.
- Ames, C. (2013). Conceptions of motivation within competitive and noncompetitive goal structures. In *Self-related cognitions in anxiety and motivation* (pp. 239-256). Psychology Press.
- Amorose, A. J., & Horn, T. S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22, 63-84.
- Andreas Ivarsson, Amanda Kilhage-Persson, Russell Martindale, David Priestley, Barbara Huijgen, Clare Ardern, Alan McCall (2020). Psychological factors and future performance of football players: A systematic review with meta-analysis. *Journal of Science and Medicine in Sport*, Volume 23.
- Ayman, R., & Chemers, M. M. (1983). Relationship of supervisory behavior ratings to work group effectiveness and subordinate satisfaction among Iranian managers. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 338–341.

- Bortoli, L., Bertollo, M., & Robazza, C. (2009). Dispositional goal orientations, motivational climate, and psychobiosocial states in youth sport. *Personality and Individual Differences*, 47(1), 18–24.
- Bragagnolo, Lorenzo & Santi, Giampaolo & Prati, Gabriele & Pietrantoni, Luca. (2012). Uno studio sulla leadership degli allenatori in squadre di calcio e pallavolo maschili e femminili. *Giornale Italiano di Psicologia dello Sport*. 14. 3-7.
- Bukhari, F. K., Fahd, S., Tahira, R., & Yaseen, M. (2021). Impact of Sports Anxiety on Sports Performance of Players. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 9(3), 581–586.
- Bum, Chul-Ho; Shin, Stephen H. (2015). *Sport Science Review*. Vol. 24
- Burns J.M. (1978). *Leadership*. Harper & Row, New York.
- Calvo, C., & Topa, G. (2019). Leadership and motivational climate: The relationship with objectives, commitment, and satisfaction in base soccer players. *Behavioral Sciences*, 9(3), 29.
- Carlyle, T., & In Adams, J. C. (1907). *On heroes, hero-worship, and the heroic in history*.
- Cei A. (2021). *Fondamenti di psicologia dello sport*. Il Mulino. Bologna.
- Chelladurai P, Carron AV (1981). Applicability to Youth Sports of the Leadership Scale for Sports. *Perceptual and Motor Skills*. 53(2):361-362.
- Chelladurai, P. (2014). *Managing Organizations: For Sport and Physical Activity a Systems Perspective* (4th ed.). Routledge.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale. *Journal of Sport Psychology*
- Chelladurai, P., Malloy, D., Imamura, H., & Yamaguchi, Y. (1987). A Cross-Cultural Study of Preferred Leadership in Sports. *Canadian Journal of Sport Sciences*.
- Cheng, W. N. K., Hardy, L., & Woodman, T. (2011). Predictive validity of a three-dimensional model of performance anxiety in the context of tae-kwon-do. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(1), 40-53.

- Cox, R.H. (1994). *Sport Psychology: Concepts and Applications*. Madison, WI, Brown and Benchmark.
- DeCharms, R. C. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L. & Moller, A. C. (2005). The Concept of Competence: A Starting Place for Understanding Intrinsic Motivation and Self-Determined Extrinsic Motivation. In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), *Handbook of competence and motivation* (pp. 579–597). Guilford Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Duda, J. L. (1993). Goals: A social-cognitive approach to the study of achievement motivation in sport. In R. N. Singer (Ed.), *Handbook of research on sport psychology* (pp. 421-436). New York: MacMillan.
- Dweck, C. S. & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256–273
- Elliot A. J. & Dweck, C. S. (2005). *Handbook of competence and motivation*. New York, Guilford Press.
- Erle F.J. (1981), *Leadership in Competitive and Recreational Sport*, unpublished master's university thesis, University of Ontario, Canada.
- Gee, C. J., Dougan, R. A., Marshall, J. C., & Dunn, L. A. (2007). Using a normative personality profile to predict success in the National Hockey League (NHL): a 15-year longitudinal study. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29.
- Goleman, D. (2003). What Makes a Leader? In L. W. Porter, H. L. Angle, & R. W. Allen, *Organizational influence process*. New York: M. E. Sharpe Inc.
- Hanin, Y. L. (2000). Individual Zones of Optimal Functioning (IZOF) Model: Emotion-performance relationship in sport. In Y. L. Hanin (Ed.), *Emotions in sport* (pp. 65–89). Human Kinetics.

- Harold A. Riemer & Kathy Toon (2001) Leadership and Satisfaction in Tennis: Examination of Congruence, Gender, and Ability, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72:3, 243-256.
- Harwood, C. G., Keegan, R. J., Smith, J. M., & Raine, A. S. (2015). A systematic review of the intrapersonal correlates of motivational climate perceptions in sport and physical activity. *Psychology of Sport and Exercise*, 18, 9-25.
- Hersey P., Blanchard K. (1984). Leadership situazionale: come valutare e migliorare le capacità di gestione e degli uomini. Sperling & Kupfer, Milano.
- Horne, T., & Carron, A. V. (1985). Compatibility in coach–athlete relationships. *Journal of Sport Psychology*.
- Kenow, L., & Williams, J. M. (1999). Coach-athlete compatibility and athlete's perception of coaching behaviors. *Journal of Sport Behaviour*, 22, 251-259.
- Kristiansen, E., Halvari, H., & Roberts, G. C. (2012). Organizational and media stress among professional football players: testing an achievement goal theory model. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 22(4), 569-579.
- Kurt Lewin, Ronald Lippitt & Ralph K. White (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”, *The Journal of Social Psychology*, 10:2, 269-299
- L. B. Hendry (1968) Assessment of Personality Traits in the Coach-Swimmer Relationship, and a Preliminary Examination of the Father-Figure Stereotype, *Research Quarterly. American Association for Health, Physical Education and Recreation*, 39:3, 543-551
- Lau, S., & Nie, Y. (2008). Interplay between personal goals and classroom goal structures in predicting student outcomes: A multilevel analysis of person-context interactions. *Journal of educational Psychology*, 100(1), 15.
- Leo Marcos, F. M., Sánchez-Miguel, P. A., Sánchez-Oliva, D., Alonso, D. A., & Calvo, T. G. (2013). El liderazgo y el clima motivacional del entrenador como antecedentes de la cohesión y el rol percibido en futbolistas semiprofesionales = Coach leadership and motivational climates as antecedents of cohesion and perceived

roles in semi-professional football players. *Revista de Psicología Del Deporte*, 22(2), 361–370.

- Manzi Claudia, Gozzoli Caterina (2009). Sport: prospettive psicosociali. Carocci editore.
- Martens, R., Burton, D., Vealey, R. (1990). Competitive anxiety in sport. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Martinengo L., Bobbio A., Marino E. (2012). Psychometric Properties of the Italian Version of the Revised Competitive State Anxiety Inventory-2
- Modroño, C., & Guillen, F. (2011). Anxiety characteristics of competitive windsurfers: relationships with age, gender, and performance outcomes. *Journal of Sport Behavior*, 34(3).
- Moreno, J. A., González-Cutre, D., Sicilia, Á., & Spray, C. M. (2010). Motivation in the exercise setting: Integrating constructs from the approach–avoidance achievement goal framework and self-determination theory. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(6), 542-550.
- Morris, L. W., & Engle, W. B. (1981). Assessing various coping strategies and their effects on test performance and anxiety. *Journal of Clinical Psychology*, 37(1), 165–171.
- Neil, R., Mellalieu, S. D., & Hanton, S. (2006). Psychological skills usage and the competitive anxiety response as a function of skill level in rugby union. *Journal of sports science & medicine*, 5(3), 415.
- Nerstad, C.G., Roberts, G.C., & Richardsen, A.M. (2016). Person–Situation Dynamics and Well-Being at Work: An Achievement Goal Theory Perspective.
- Nicholls, J. G. (1976). Effort is virtuous, but it's better to have ability: Evaluative responses to perceptions of effort and ability. *Journal of Research in Personality*, 10(3), 306–315.
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement Motivation: Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice and Performance. *Psychological Review*, 91, 328-346.
- Papaioannou, A. (1995). Differential perceptual and motivational patterns when different goals are adopted. *Journal of sport and exercise psychology*, 17(1), 18-34.

- Parish, L. E., & Treasure, D. C. (2003). Physical activity and situational motivation in physical education: Influence of the motivational climate and perceived ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74(2), 173-182.
- Pellizzari, M., & Bertollo, M. (2005). La relazione tra allenatore e giovane calciatore, un'indagine utilizzando il test, Leadership Scale for Sport.
- Richard J. Crisp, Rihannon N. Turner (2014). Psicologia Sociale. UTET Università, 160.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). The Darker and Brighter Sides of Human Existence: Basic Psychological Needs as a Unifying Concept. *Psychological Inquiry*, 11(4), 319–338.
- Sanchez-Burks, J., Nisbett, R. E., & Ybarra, O. (2000). Cultural styles, relationship schemas, and prejudice against out-groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(2), 174–189.
- Sari, I., Soyer, F., & Yigiter, K. (2012). The relationship among sports coaches' perceived leadership behaviours, athletes' communication skills and satisfaction of the basic psychological needs: a study on athletes. *International Journal of Academic Research*, 4, 1: 112-119.
- Sarrazin, P., Guillet, E., & Curry, F. (2001). The effect of coach's task and ego involving climate on the changes in perceived competence, relatedness, and autonomy among girl handballers. *European Journal of Sport Science*, 1(4), 1-9.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Curtis, B. (1979). Coach effectiveness training: A cognitive-behavioral approach to enhancing relationship skills in youth sport coaches. *Journal of Sport Psychology*, 1(1), 59–75.
- Taylor, J. (2004). A Tactical Metabolic Training Model for Collegiate Basketball. *Strength and Conditioning Journal*, 26, 22–29.
- Terry PC, Howe BL. (1984). Coaching preferences of athletes. *Can J Appl Sport Sci*. Dec;9(4):188-93.
- Thill, E. (1989). Motivation et stratégies de motivation en milieu sportif. Paris, PUF.

- Vealey, R. S., Armstrong, L., Comar, W., & Greenleaf, C. A. (1998). Influence of perceived coaching behaviors on burnout and competitive anxiety in female college athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 10(2), 297–318.
- 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(4), 332-346.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66(5), 297.
- Whiteley, G. (2013). How trait and state anxiety influence athletic performance (Tesi di dottorato, Wittenberg University).
- Wine, J. (1980). Cognitive-Attentional Theory of Test Anxiety. In I. G. Sarason (Ed.), *Test Anxiety: Theory, Research and Applications*. Hillsdale, NJ: Erlbaum. pp.349-385.
- Wurtele, S. K. (1986). SELF-EFFICACY AND ATHLETIC PERFORMANCE: A REVIEW. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 290.
- Yerkes, R.M. & Dodson, J.D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of comparative neurology and psychology*, 18(5), pp.459–482.

APPENDICE 1

Consenso informato

Gentile partecipante,

ti proponiamo di aderire a uno studio il cui scopo è quello di indagare la leadership dell'allenatore negli sport di squadra, basandosi non solo sulla prospettiva dell'allenatore stesso ma anche su quella dell'atleta, e di indagare il clima motivazionale, l'orientamento al compito e l'ansia da competizione dell'atleta.

DESCRIZIONE

La batteria di questionari è divisa in diverse sezioni principali: nella prima ti verranno chieste informazioni demografiche generali quali sesso, età, ruolo e tipo di sport praticato; nelle altre sezioni ti verranno proposte delle situazioni nei confronti delle quali dovrai riferire la frequenza con la quale si verificano o vorresti si verificassero. Il tempo previsto per la compilazione di tutta la batteria è di circa 20 minuti.

Se le condizioni lo permetteranno, verrà organizzata anche una sessione di osservazione sul campo della performance, in cui lo sperimentatore assisterà a una competizione della tua squadra e registrerà la messa in atto dei comportamenti oggetto dello studio.

TRATTAMENTO DATI

Tutte le informazioni raccolte in questa ricerca saranno trattate nel rispetto delle vigenti leggi D.Lgs.196/2003 sulla privacy e UE GDPR 679/2016 sulla protezione dei dati personali e dell'art. 9 del Codice Deontologico degli Psicologi Italiani. I tuoi dati saranno analizzati in modo confidenziale e con tutti i criteri che garantiscono la massima riservatezza, utilizzati unicamente ai fini della ricerca medesima.

La responsabile della ricerca è la Dott.ssa Silvia Cerea, afferente al Dipartimento di Psicologia Generale. La responsabile della ricerca si impegna ad adempiere agli obblighi

previsti dalla normativa vigente in termine di raccolta, trattamento e conservazione di dati sensibili. Ogni partecipante ha in ogni momento facoltà di esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs.196/2003. I dati, raccolti ed elaborati in forma aggregata e confidenziale, potranno essere inseriti in pubblicazioni e/o presentati a congressi o seminari scientifici. Il trattamento dei tuoi dati sarà avviato solo con la sottoscrizione di tale consenso.

DICHIARO:

- Di essere maggiorenne
- Di aderire volontariamente alla realizzazione della ricerca in qualità di partecipante
- Di essere a conoscenza degli obiettivi e delle finalità di tale progetto di ricerca
- Di essere a conoscenza che i dati ricavati, nell'assoluta confidenzialità, saranno trattati esclusivamente per fini didattici e di ricerca
- Di essere consapevole che è prevista la possibilità di ottenere la restituzione dei dati raccolti una volta inviati e di venire a conoscenza dei risultati generali della ricerca.

Il sottoscritto (COGNOME E NOME IN STAMPATELLO)

_____ presa visione del presente modulo esprime il proprio consenso alla partecipazione e al trattamento dei propri dati personali.

Data __

Firma leggibile _____

Scheda anagrafica

Per favore, crea un codice personale includendo le iniziali del tuo nome e cognome e la data di nascita per esteso (ad esempio, se il tuo nome è Mario Rossi e la data di nascita è 09/04/1987, il codice personale è MR09041987). Codice personale _____

Genere: ☐ Maschio ☐ Femmina Età: _____

Provincia: _____

Sport praticato: ☐ Amatoriale ☐ Agonistico Disciplina sportiva: _____

Anzianità nella disciplina (da quanti anni pratici questa disciplina): _____

Specialità o ruolo: _____

Principali titoli conseguiti e quali:

anno_____, tipologia_____ anno____, tipologia_____ anno____, tipologia_____

Altri sport praticati: _____

Indica il titolo di studio più elevato conseguito, ponendo una crocetta sulla voce più adatta:

Nessuno ☐

Licenza elementare_____ ☐ Licenza di scuola media inferiore_____ ☐ Diploma di scuola media superiore (indichi quale_____) ☐ Diploma universitario in_____ ☐ Laurea in_____ ☐ Aggiungi eventuali corsi di formazione professionale, specificando quali:

Indica il tuo peso: kg. _____

Indica la tua altezza: cm. _____

Indica quale è, al momento ATTUALE, la tua occupazione:

☐ studente

- ☐ occupato a tempo pieno
- ☐ part-time
- ☐ casalinga
- ☐ disoccupato
- ☐ pensionato/a
- ☐ non in grado di lavorare per disabilità
- ☐ lavoro a tempo determinato/precario
- ☐ altro (specificare:___)

Indica quale è, al momento ATTUALE, il tuo stato civile:

- ☐ celibe/nubile
- ☐ coniugato dall'anno _____
- ☐ vedovo dall'anno ____
- ☐ separato legalmente dall'anno _____
- ☐ divorziato dall'anno _____

Assumi dei farmaci con regolarità? ☐ Sì ☐ No Se sì, quali?

LSS Atleti

Per favore, crea un codice personale includendo le iniziali del tuo nome e cognome e la data di nascita per esteso (ad esempio, se il tuo nome è Mario Rossi e la data di nascita è 09/04/1987, il codice personale è MR09041987).

Codice personale ____

“VORREI CHE IL MIO ALLENATORE”

SQUADRA:		SEMPRE	SPESSE	A VOLTE	RARAMENTE	MAI
ETÀ DELL'ATLETA:						
SESSO DELL'ATLETA: M F						
1	Ci proponesse gli esercizi in base alle nostre capacità	1				
2	Ci chiedesse l'opinione sulle strategie da seguire in determinate competizioni	2				
3	Ci aiutasse a risolvere i nostri problemi personali	3				
4	Si complimentasse con me di fronte agli altri per una buona prestazione	4				
5	Spiegasse ad ogni atleta tecniche e tattiche dello sport	5				
6	Pianificasse indipendentemente da noi atleti	6				
7	Aiutasse i membri del gruppo a regolare i conflitti	7				
8	Ponesse particolare attenzione nel correggere i nostri errori	8				
9	Aspettasse l'approvazione del gruppo su questioni importanti prima di proseguire	9				

10	Mi dicesse quando sto facendo un lavoro particolarmente buono	10					
11	Si assicurasse che la funzione dell'allenatore nella squadra sia capita da tutti noi atleti	11					
12	Non spiegasse le sue azioni	12					
13	Si preoccupasse del nostro benessere personale	13					
14	Ci istruisse individualmente nelle abilità sportive	14					
15	Ci lasciasse partecipare alle prese di decisione	15					
16	Mi premiasse per una buona prestazione	16					
17	Programmasse in anticipo ciò che dovrebbe essere fatto	17					
18	Ci incoraggiasse a dare suggerimenti sul modo di condurre gli allenamenti	18					
19	Ci facesse favori personali	19					
20	Mi spiegasse ciò che dovrebbe essere fatto e ciò che non dovrebbe essere fatto	20					
21	Ci lasciasse stabilire i nostri obiettivi personali	21					
22	Esprimesse ogni emozione provata per noi atleti	22					
23	Si aspettasse che ogni atleta assolva il proprio compito fino in fondo	23					
24	Ci lasciasse la libertà di provare i nostri metodi anche se commettiamo degli errori	24					
25	Ci incoraggiasse ad avere fiducia in lui	25					
26	Mi segnalasse i miei punti di forza e le mie aree di miglioramento	26					
27*	Si rifiutasse di scendere a compromessi su un punto	27					
28	Mi esprimesse un apprezzamento quando compio una buona prestazione	28					
29	Mi desse specifiche istruzioni su ciò che dovrebbe	29					

	essere fatto in ogni situazione						
30	Ci chiedesse l'opinione su importanti questioni relative al suo lavoro	30					
31	Incoraggiasse stretti ed informali rapporti con noi atleti	31					
32	Si assicurasse che le nostre azioni siano coordinate fra loro	32					
33	Ci lasciasse lavorare alla nostra velocità personale	33					
34*	Si tenesse alla larga da noi atleti	34					
35	Spiegasse come il contributo dato da ogni atleta si collochi nel quadro generale	35					
36	Ci invitasse a casa sua	36					
37	Mi desse credito quando lo merito	37					
38	Ci specificasse in dettaglio ciò che si aspetta da noi atleti	38					
39	Ci lasciasse decidere gli schemi da usare in partita	39					
40	Parlasse in modo tale da scoraggiare discussioni	40					

“IL MIO ALLENATORE”

SQUADRA: ETÀ DELL'ATLETA: SESSO DELL'ATLETA: M F			SEMPRE	SPESSO	A VOLTE	RARAMENTE	MAI
1	Si assicura che gli esercizi ci vengano proposti in base alle nostre capacità	1					
2	Ci chiede l'opinione sulle strategie da seguire in determinate competizioni	2					
3	Ci aiuta nella soluzione dei problemi personali	3					
4	Si complimenta con me di fronte agli altri per una buona prestazione	4					
5	Mi spiega tecniche e tattiche dello sport	5					
6	Pianifica in maniera relativamente indipendentemente da noi atleti	6					
7	Aiuta i membri del gruppo a regolare i loro conflitti	7					
8	Presta particolare attenzione alla correzione dei nostri errori	8					
9	Attende l'approvazione del gruppo su questioni importanti prima di proseguire	9					

10	Mi dice se faccio un lavoro particolarmente buono	10					
11	Si assicura che la funzione dell'allenatore nella squadra sia capita da tutti noi atleti	11					
12*	Non spiega le sue azioni	12					
13	Si preoccupa del nostro benessere personale	13					
14	Istruisce individualmente ogni atleta nelle abilità dello sport	14					
15	Ci lascia partecipare alle prese di decisione	15					
16	Fa sì che un atleta sia premiato per una buona prestazione	16					
17	Programma in anticipo ciò che dovrebbe essere fatto	17					
18	Ci incoraggia a dare suggerimenti sul modo sul modo di condurre gli allenamenti	18					
19	Ci fa dei favori personali	19					
20	Mi spiega ciò che dovrebbe essere fatto e ciò che non dovrebbe essere fatto	20					
21	Ci lascia stabilire i nostri obiettivi personali	21					
22	Esprime ogni emozione provata per noi	22					
23	Si aspetta che ogni atleta assolva il proprio compito fino in fondo	23					

24	Ci lascia la libertà di provare i nostri metodi anche se commettiamo degli errori	24					
25	Ci incoraggia ad avere fiducia in lui	25					
26	Mi segnala i miei punti di debolezza e di forza	26					
27*	Si rifiuta di scendere a compromessi su un punto	27					
28	Mi esprime un apprezzamento quando compio una buona prestazione	28					
29	Mi dà specifiche istruzioni su ciò che dovrebbe essere fatto in ogni situazione	29					
30	Ci chiede l'opinione su importanti questioni relative al lavoro di allenatore	30					
31	Incoraggia stretti ed informali rapporti con noi atlete	31					
32	Si assicura che le nostre azioni siano coordinate fra loro	32					
33	Ci lascia lavorare alla nostra velocità personale	33					
34*	Si tiene alla larga da noi	34					
35	Spiega come il contributo dato da ogni atleta si collochi nel quadro globale	35					
36	Ci invita a casa sua	36					
37	Mi dà credito quando lo merito	37					

38	Specifica in dettaglio ciò che si aspetta da noi atleti	38					
39	Ci lascia decidere gli schemi che devono essere usati in una partita	39					
40	Parla in modo tale da scoraggiare discussioni	40					

LSS Allenatori

“QUANDO ALLENO”

SQUADRA:			SEMPRE	SPESSO	A VOLTE	RARAMENTE	MAI
SESSO DEGLI ATLETI ALLENATI: M F SESSO DELL'ALLENATORE: M F							
1	Mi assicuro che le atlete lavorino in base alle loro capacità	1					
2	Chiedo l'opinione delle atlete sulle strategie da seguire in determinate competizioni	2					
3	Aiuto le atlete nella soluzione di problemi personali	3					
4	Gratifico un'atleta di fronte agli altri per una buona prestazione	4					
5	Spiego ad ogni atleta le tecniche e le tattiche dello sport	5					
6	Pianifico indipendentemente dagli atleti	6					
7	Aiuto i membri del gruppo a regolare i loro conflitti	7					
8	Presto particolare attenzione nel correggere gli errori degli atleti	8					

9	Attendo l'approvazione del gruppo su questioni importanti prima di proseguire	9					
10	Dico all'atleta quando quest'ultimo fa un lavoro particolarmente buono	10					
11	Mi assicuro che la funzione dell'allenatore nella squadra sia capita da tutti gli atleti	11					
12	Non spiego le mie azioni	12					
13	Mi preoccupo del benessere personale degli atleti	13					
14	Istruisco individualmente ogni atleta nelle abilità dello sport	14					
15	Lascio partecipare gli atleti alle prese di decisione	15					
16	Faccio sì che un atleta sia premiato per una buona prestazione	16					
17	Programmo in anticipo ciò che dovrebbe essere fatto	17					
18	Incoraggio gli atleti a dare suggerimenti sul modo di condurre gli allenamenti	18					
19	Faccio favori personali	19					
20	Spiego ad ogni atleta ciò che dovrebbe essere fatto e ciò che non dovrebbe essere fatto	20					
21	Lascio che gli atleti stabiliscano i propri obiettivi personali	21					
22	Esprimo ogni emozione provata per gli atleti	22					
23	Mi aspetto che ogni atleta assolva il proprio compito fino in fondo	23					
24	Lascio che gli atleti provino a modo loro anche se commettono degli errori	24					

25	Incoraggio gli atleti ad avere fiducia nell'allenatore	25					
26	Indico i punti di forza e le aree di miglioramento di ogni atleta	26					
27	Rifiuto di scendere a compromessi su un punto	27					
28	Esprimo un apprezzamento quando un atleta compie una buona prestazione	28					
29	Do specifiche istruzioni ad ogni atleta su ciò che dovrebbe essere fatto in ogni situazione	29					
30	Chiedo l'opinione degli atleti su importanti questioni relative al lavoro dell'allenatore	30					
31	Incoraggio stretti ed informali rapporti con gli atleti	31					
32	Mi assicuro che le azioni degli atleti siano coordinate fra loro	32					
33	Lascio che gli atleti lavorino alla propria velocità personale	33					
34 *	Mi tengo alla larga dagli atleti	34					
35	Spiego come il contributo dato da un atleta si collochi nel quadro globale	35					
36	Invito gli atleti a casa mia	36					
37	Dò credito all'atleta quando lo merita	37					
38	Specifico in dettaglio ciò che mi aspetto dagli atleti	38					
39	Lascio che gli atleti decidano gli schemi che devono essere usati in una partita	39					
40	Parlo in modo tale da scoraggiare discussioni	40					

CSAI-2

Per favore, crea un codice personale includendo le iniziali del tuo nome e cognome e la data di nascita per esteso (ad esempio, se il tuo nome è Mario Rossi e la data di nascita è 09/04/1987, il codice personale è MR09041987). **Codice personale** _____

ISTRUZIONI

Qui di seguito sono riportate alcune frasi che gli atleti usano per descrivere i loro sentimenti prima di una competizione.

Leggi ogni frase e poi segna con una crocetta il numero appropriato alla destra di ogni frase per indicare come ti senti prima di una competizione. Non ci sono risposte giuste o sbagliate. Non impiegare troppo tempo per rispondere ad ogni frase, ma scegli la risposta che ti sembra descrivere meglio come ti senti prima di una competizione.

	Per nulla	Un po'	Abbastanza	Molto
1. Mi sento agitato/a	1	2	3	4
2. Ho paura di non rendere in gara così bene come potrei	1	2	3	4
3. Sento il mio corpo teso				
4. Mi sento sicuro/a di me	1	2	3	4
5. Ho paura di perdere	1	2	3	4
6. Sento il mio stomaco teso	1	2	3	4
7. Ho paura di non farcela sotto pressione	1	2	3	4
8. Sono sicuro/a di poter superare la sfida	1	2	3	4

9. Ho paura di fare una prestazione scadente	1	2	3	4
10. Il mio cuore batte forte	1	2	3	4
11. Sono sicuro/a che farò bene	1	2	3	4
12. Ho un senso di vuoto nello stomaco	1	2	3	4
13. Ho paura che gli altri siano delusi dalla mia performance	1	2	3	4
14. Le mie mani sono sudate	1	2	3	4
15. Sono sicuro/a perché mentalmente mi vedo raggiungere l'obiettivo	1	2	3	4
16. Sento il mio corpo rigido	1	2	3	4
17. Sono sicuro/a di farcela sotto pressione	1	2	3	4

Per favore, crea un codice personale includendo le iniziali del tuo nome e cognome e la data di nascita per esteso (ad esempio, se il tuo nome è Mario Rossi e la data di nascita è 09/04/1987, il codice personale è MR09041987). Codice personale _____

PMCSQ-12

Istruzioni

Per favore, pensa a come ti sei sentito nel giocare con la tua squadra quest'anno. Cosa ti piace di solito nella tua squadra? Leggi attentamente le seguenti affermazioni e rispondi ad ognuna in relazione al modo in cui percepisci l'atmosfera tipica della tua squadra. Le percezioni naturalmente variano da persona a persona, rispondi senza fretta e nel modo più sincero possibile. Segna la risposta che meglio rappresenta ciò che tu senti.

		No, per nulla	Un po'	Abbastanza	Molto	Sì, moltissimo
1.	In questa squadra, l'allenatore ha delle preferenze per qualcuno.	1	2	3	4	5
2.	In questa squadra, il contributo di ogni giocatore è importante.	1	2	3	4	5
3.	In questa squadra, i giocatori sono incoraggiati a lavorare sui loro punti deboli.	1	2	3	4	5
4.	In questa squadra, l'allenatore dedica attenzione soprattutto ai migliori.	1	2	3	4	5
5.	In questa squadra, l'allenatore pensa che tutti siano indispensabili per il successo.	1	2	3	4	5
6.	In questa squadra, i giocatori vengono sollecitati a superare i compagni.	1	2	3	4	5
7.	In questa squadra, l'allenatore si assicura che tutti migliorino nelle abilità che non padroneggiano bene.	1	2	3	4	5
8.	In questa squadra, i giocatori vengono puniti quando sbagliano.	1	2	3	4	5
9.	In questa squadra, l'allenatore fa favoritismi verso alcuni.	1	2	3	4	5
10.	In questa squadra, ogni giocatore è importante.	1	2	3	4	5
11.	In questa squadra, l'allenatore loda i giocatori solo quando superano i compagni di squadra.	1	2	3	4	5
12.	In questa squadra, l'accento è posto sul riuscire a migliorare.	1	2	3	4	5

TEOSQ

Per favore, crea un codice personale includendo le iniziali del tuo nome e cognome e la data di nascita per esteso (ad esempio, se il tuo nome è Mario Rossi e la data di nascita è 09/04/1987, il codice personale è MR09041987). **Codice personale** _____

Quand'è che ti senti pienamente soddisfatto nello sport? In altre parole, quand'è che ti sembra che un avvenimento sportivo sia andato veramente bene per te?
 Leggi le affermazioni sotto elencate e indica per ognuna quanto ti senti d'accordo o in disaccordo segnando con una X la risposta che a te sembra appropriata.
 Sono pienamente soddisfatto nello sport quando:

	completamente in disaccordo	in disaccordo	né d'accordo né in disaccordo	d'accordo	completamente d'accordo
1. Sono il solo che riesce a fare qualcosa	1	2	3	4	5
2. Imparo una nuova abilità e questo mi stimola ad esercitarmi di più	1	2	3	4	5
3. Riesco a fare meglio dei miei amici	1	2	3	4	5
4. Gli altri non riescono ad eseguire bene come me	1	2	3	4	5
5. Imparo qualcosa che è divertente eseguire	1	2	3	4	5
6. Gli altri sono in difficoltà ed io no	1	2	3	4	5
7. Imparo una nuova abilità impegnandomi molto	1	2	3	4	5
8. Lavoro con grande impegno	1	2	3	4	5
9. Ottengo il miglior punteggio	1	2	3	4	5
10. Qualcosa che imparo mi stimola ad andare avanti e ad esercitarmi di più	1	2	3	4	5
11. Sono il migliore	1	2	3	4	5
12. Sento che mi riesce bene qualcosa che imparo	1	2	3	4	5
13. Faccio proprio del mio meglio	1	2	3	4	5

APPENDICE 2

Griglie di osservazione partita

Griglia di osservazione Pallacanestro, Ruolo: ESTERNI (PM, PG, SF)

- Osservare ogni azione e valutare attentamente i movimenti, la posizione in campo e le decisioni prese dal giocatore

Indicare in ogni spazio il numero in riferimento alla statistica sulla riga corrispondente al giocatore.

Squadra n°:

Giocatore (codice)	Tiri a segno	Tiri sbagliati	Assist	Rimbalzi offensivi	Palle recuperate	Palle perse	Falli commessi	Tiri liberi sbagliati

Altre informazioni da segnalare (tra cui il livello di difficoltà della partita)

Griglia di osservazione Pallacanestro, Ruolo: INTERNI (PF, C)

- Osservare ogni azione e valutare attentamente i movimenti, la posizione in campo e le decisioni prese dal giocatore

Indicare in ogni spazio il numero in riferimento alla statistica sulla riga corrispondente al giocatore.

Squadra n°:

Giocatore (codice)	Tiri a segno	Tiri sbagliati	Assist	Rimbalzi offensivi	Palle recuperate	Palle perse	Falli commessi	Tiri liberi sbagliati

Altre informazioni da segnalare (tra cui il livello di difficoltà della partita)
