

طراحی مدل ارتباطی اعتماد به مربی و ابعاد فرایند عملکرد تیمی در لیگ دسته اول باشگاه‌های فوتبال ایران

رمضان کریمی^۱ - سعید صادقی بروجردی^{۲*} - بهرام یوسفی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران. ۲. استاد، دانشکده تربیت بدنی

و علوم ورزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. ۳. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی

کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

(تاریخ دریافت: ۲۰ / ۰۲ / ۱۳۹۷، تاریخ تصویب: ۲۹ / ۰۸ / ۱۳۹۷)

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل ارتباطی اعتماد به مربی و ابعاد فرایند عملکرد تیمی در لیگ دسته اول باشگاه‌های فوتبال ایران بود. روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است که به صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه بازیکنان لیگ دسته اول فوتبال ایران در سال ۱۳۹۵ بودند ($N = 450$)؛ که به صورت نمونه‌گیری در دسترس ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از دو پرسشنامه استاندارد اعتماد به رهبری سندجایا و پکرتی (۲۰۱۰) و همچنین پرسشنامه محقق ساخته عملکرد تیمی، استفاده شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ بهره‌گیری شد که این ضریب برای پرسشنامه‌های اعتماد به مربی و عملکرد تیمی به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۹۴ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری) استفاده شد. نتایج نشان داد که متغیر اعتماد به مربی بر عملکرد تیمی با ضریب تأثیر (۰/۷۳) تأثیر مستقیم و معناداری دارد. یافته‌های پژوهش بیانگر اهمیت نقش متغیر اعتماد به مربی بر عملکرد تیمی است، بنابراین باید شرایطی را به وجود آورد که اعتماد به صورت رابطه مثبت و معقول بین ورزشکاران و مربی ایجاد شود.

واژه‌های کلیدی

اعتماد به مربی، ایران، فرایند عملکرد تیمی، لیگ دسته اول فوتبال، معادلات ساختاری.

مقدمه

امروزه فوتبال، فراتر از یک صنعت، مرزهای کشورها را درنوردیده و به بی‌رقیب‌ترین ورزش جهان از لحاظ درآمدزایی رسیده است. بی‌شک سرمایه‌گذاری منطقی و پرورش مربیان و روان‌شناسان ورزشی می‌تواند آینده فوتبال را تضمین کند. به نظر می‌رسد فوتبال ایران در مسیر حرفه‌ای شدن گریزی ندارد، جز آنکه با دانش روز فوتبال همراه شود و در این راه علم روان‌شناسی، و به کارگیری آن و بسترسازی فرهنگ استفاده از این دانش در باشگاه‌ها و تیم‌های ملی از اولویت‌های فوتبال ما باشد. از این رو بررسی جنبه‌های روانی و همچنین اجتماعی این ورزش پرتعداد باید مورد توجه مربیان، مسئولان و برنامه‌ریزان فوتبال کشور قرار گیرد (۱).

مربیان تیم‌های ورزشی باید به عوامل بسیاری به منظور پیشرفت عملکرد تیمی و افزایش توانمندی‌های ورزشکاران توجه داشته باشند، زیرا درک ورزشکار از رفتارها و بازخوردهای مربی تأثیر بسیار زیادی روی جنبه‌های روانی از جمله رفتار، انگیزش، عملکرد، اضطراب و اعتماد وی خواهند داشت (۱۷). نتایج مطالعات نشان می‌دهد که مربیان کارآمد باید با مسائل روان‌شناختی بازیکنان آشنا باشند تا بتوانند از عهده رهبری تیم برآیند و عملکرد تیم را با بهبود مهارت‌های مربیگری خود ارتقا دهند (۱۹).

یافته‌های مطالعه عبدالله و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که عوامل روان‌شناختی در بهبود سطح عملکرد بازیکنان فوتبال نقش دارند (۶).

اعتماد به عنوان یک حالت روان‌شناختی که بازتاب تمایلات فرد برای قبول مخاطره براساس عقیده‌اش در مورد نیت یا رفتار مثبت فرد دیگر است، تعریف می‌شود. توجه به مفهوم اعتماداً در مدیریت از دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ آغاز شد و در طول چند دهه گذشته از زوایا و رویکردهای

مختلف مطالعه شده است (۲۵). شخصی که اعتماد می‌کند، سعی می‌کند در مورد اعتماد رهبر، براساس خصوصیات شخص مانند صداقت، امانت‌داری، قابلیت اعتماد و بی‌طرفی نتیجه‌گیری کند و این نتیجه‌گیری بر نگرش و رفتار او تأثیر خواهد داشت (۳۴).

شاکلی^۳ و همکاران (۲۰۰۰) دریافتند که سازمان‌ها با سطوح بالاتری از اعتماد، موفق‌تر، منعطف‌تر و خلاق‌تر از سازمان‌هایی هستند که در آنها اعتماد در سطح پایین‌تری است یا عدم اعتماد وجود دارد (۲۱).

بسیاری از روابط اجتماعی میان افراد در موقعیت‌های ورزشی، تمرینی و فعالیت‌های بدنی شکل می‌گیرد. با اینکه این گونه ارتباطات بین فردی نقش مهمی در دوره زندگی ورزشی قهرمانان ایفا می‌کند، دانش و درک موجود از روابط میان افراد در ورزش محدود باقی مانده است. یکی از این روابط بسیار خاص رابطه بین ورزشکار و مربی است. اعتماد پیروان به رهبر مؤلفه کلیدی در تعیین میزان مؤثر بودن رهبری است. با در نظر گرفتن این الگوی ارتباطی، انتظار می‌رود رهبر و پیروان به یکدیگر اعتماد کنند و نیت خوبی در پس رفتارهای خود داشته باشند (۲۶).

دیرکس^۴ (۲۰۰۰) مطالعه‌ای در خصوص اعتماد به رهبر و عملکرد تیمی در ورزش قهرمانی انجام داده است. یافته‌های او نشان داد که اعتماد ورزشکار به رهبر اثر معناداری بر عملکرد تیم دارد. براساس یافته‌های این تحقیق دو تیمی که در اوایل فصل بالاترین سطح اعتماد به مربی را از خود نشان دادند، بیشترین برد را نسبت به رقبای خود دارا بودند (۱۱).

مچ^۵ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که اعتماد اعضای تیم با هر سه بعد کانونی (اعتماد بین بازیکنان، اعتماد به مربی و اعتماد به مدیر) به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد تیمی تأثیر مثبت دارد (۱۵).

خودکنترلی بیشتری برخوردارند و در موقعیت‌های تهدیدآمیز، کمتر برانگیخته می‌شوند (۲۵).

به‌منظور اینکه مربیان بتوانند به‌خوبی به وظایف و فعالیت‌های خود بپردازند، باید بازیکنان این احساس را داشته باشند که مربیانشان قابل اعتمادند. اعتماد بین مربی و بازیکنان بر کیفیت مدیریت تأثیر زیادی خواهد داشت. در محیط ورزشی اعتماد ورزشکار به مربی منتج به همکاری او با مربی می‌شود، همکاری نیز عملکرد ورزشکار را بهبود می‌بخشد (۲۵). ووتروبا^۵ (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به اهمیت نقش مهم ارتباطات مؤثر بین مربی با اعضای تیم در جهت جلب اعتماد برای کار تیمی مؤثر دست یافت (۲۴).

آماده‌سازی تیم‌ها برای هر فصل همواره مقادیر زیادی از منابع مادی و غیرمادی را طلب می‌کند و در پایان هر فصل تیم‌ها براساس امتیازات کسب‌شده رتبه‌بندی می‌شوند. مبنای چنین رتبه‌بندی تنها موفقیت ورزشی تیم‌هاست و سایر عوامل مرتبط مانند میزان هزینه‌ها، امکانات در دسترس، صورت سود و زیان، میزان جذب تماشاگر و به‌طور کلی کارایی و فرایندهای عملکرد تیمی آنها نادیده گرفته می‌شود.

وقتی صحبت از عملکرد می‌شود نتیجه کار به‌دست‌آمده به ذهن متبادر می‌گردد، در زمینه عملکرد، عده‌ای عملکرد را برای فرایند انجام کار و نحوه انجام وظایف به‌کار می‌برند. در طرح جامع ارزیابی عملکرد منظور از عملکرد هم نتایج به‌دست‌آمده و هم فرایند کاری می‌باشد و برای بررسی دقیق عملکرد ورزشی تنها ارزیابی اهداف نتیجه‌ای کافی نیست و باید به اهداف فرایندی نیز توجه کرد (۲). ابعاد عملکرد تیمی (فرایند تیمی) که در پژوهش حاضر بررسی شد شامل مؤلفه‌های زیر است.

کائو^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در زمینه میزان شایستگی مربیان و اعتماد به مربی در تیم‌های ورزشی دریافتند که میزان ارزیابی ورزشکاران از مربیان بر مبنای چهار بعد انگیزه، استراتژی بازی، تکنیک و ساختار شخصیتی با اعتماد به مربیان و اثربخشی کار مربیان رابطه مثبت دارد و این رابطه در سطح تیمی قوی‌تر از سطح فردی است (۱۴). د جونگ^۲ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اعتماد درون تیمی و اعتماد به رهبری با عملکرد تیمی رابطه مثبت دارد (۱۰). در زمینه ورزشی، ژانگ^۳ (۲۰۰۴) ویژگی‌های توانایی، خیرخواهی، عدالت و شرافت مشهود مربی را مقدمات اعتماد ورزشکار به مربی مطرح کرد (۲۶). نتایج مطالعات گولاک^۴ (۲۰۱۷) نشان داد که اعتماد به رهبر (مربی) به‌عنوان یک عنصر ضروری تأثیر مثبت بر نگرش‌ها، رفتارهای اعضای تیم و در نهایت عملکرد تیمی آنها دارد (۱۲).

با نگاهی متفاوت به مقوله اعتماد، اعتقاد بر این است که اعتماد تأثیر چشمگیری بر پیامدهای گوناگون مرتبط با سازمان‌ها دارد. همکاری، تعهد، مخاطره‌پذیری، اثربخشی و به‌واسطه آنها عملکرد، از آن دسته پیامدهای حاصل از اعتمادند.

برخی مطالعات رابطه اعتماد در تیم را با اثربخشی تیمی بررسی کردند (۸) و مشخص شد چنانچه سطح پایدانی از اعتماد در تیم وجود داشته باشد، اعضای تیم اطلاعات و ایده‌های کمتری را تسهیم می‌کنند و شخصاً کمتر مشغول کار می‌شوند و هنگام نیاز به هماهنگی، اقدام به اعمال کنترل می‌کنند. از طرفی به‌نظر می‌رسد در تیم‌هایی که در آنها سطح بالایی از اعتماد وجود دارد، بیشتر پذیرای بحث و گفت‌وگو هستند، راه‌حل‌های نوآورانه و مبتکرانه را توسعه می‌دهند، مسائل را به‌طور اثربخش حل می‌کنند و از

هم‌افزایی تیمی: درکی از هدف که در میان اعضا تیم، مشترک است و موجب بازدهی بیشتر از مجموع اثربخشی انفرادی اعضا می‌شود. مهارت تیمی: اعضای تیم به میزان کافی آموزش دیده‌اند و برای انجام کارهایشان شایسته و مناسب‌اند، همچنین در استفاده از مهارت‌ها انعطاف‌پذیری وجود دارد. نوآوری تیمی: عبارت است از جست‌وجوی مستمر راه‌هایی جهت بهبود و ارتقای خدمات، تولیدات و سیستم‌های کار تیمی. کیفیت تیمی: سطح بالایی از آگاهی نسبت به خدمات، جهت تأمین رضایت مشتریان که استانداردهای تعریف‌شده، مورد نظارت قرار می‌گیرند (۷). انگیزه تیمی: میل به کوشش فراوان اعضای تیم در جهت تأمین هدف‌های تیمی به‌گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی (پاداش) سوق داده شود (۳). اثربخشی تیمی: دستیابی به مقاصد و اهداف مشترک از طریق هماهنگی فعالیت‌های اعضای تیم (۱۳). یادگیری تیمی: دربرگیرنده افزایش دانش، مهارت و قابلیت‌هایی است که توسط گروه و در درون آن به‌دست می‌آید. تیم‌ها می‌آموزند که دانش را با تحلیل مسائل، انجام اقدامات نوآور و حل مشکلات به‌طور جمعی تولید کنند (مارکواد). تصمیم‌گیری تیمی: سازوکاری برای تلفیق آرا و نظرهای متنوع و گوناگون است که به تصمیمات بهتر و مقبول‌تر منتج می‌شود و فهم بهتری از تصمیمات، همکاری و تعهد اعضای تیم را به‌دنبال دارد (۲۲).

به‌طور کلی می‌توان گفت، مطالعاتی که تاکنون در زمینه مربیگری در ورزش انجام شده بیشتر به سبک‌ها و ویژگی‌های مربی و بازیکنان و موقعیتی که هر دو با آن مواجه‌اند پرداخته‌اند، با این حال عنصر شایان توجهی که در روابط بین مربی و بازیکنان اهمیت زیادی دارد، یعنی اعتماد، در تحقیقات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته است (۲۶). از آنجا که ارزیابی عملکرد تیم‌های ورزشی در پایان فصل مسابقات بر مبنای رتبه‌بندی در جدول نهایی

صورت گرفته و سایر فرایندهای عملکردی تیمی (فرآگرد تیمی: هم‌افزایی تیمی، مهارت تیمی، کیفیت تیمی، نوآوری تیمی، اثربخشی تیمی، انگیزش تیمی، تصمیم‌گیری تیمی و یادگیری تیمی) مورد توجه مدیران باشگاه‌ها نبوده، لذا در این پژوهش این مهم، به‌منظور بررسی عملکرد تیمی توسط محقق در نظر گرفته شد. بنابراین هدف پژوهش حاضر مطالعه مدل ارتباطی بین اعتماد به مربی و ابعاد فرایند عملکرد تیمی در تیم‌های فوتبال لیگ دسته اول باشگاه‌های ایران بود.

روش تحقیق

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل ارتباطی اعتماد به مربی و ابعاد فرایند عملکرد تیمی در لیگ دسته اول باشگاه‌های فوتبال ایران بود. روش پژوهش، توصیفی-پیمایشی مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است که به‌صورت میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه بازیکنان تیم‌های لیگ دسته اول فوتبال ایران در سال ۱۳۹۵ (آقایان) و به تعداد ۱۸ باشگاه بودند که تعداد آنها ۴۵۰ نفر در نظر گرفته شد که به‌صورت نمونه‌گیری در دسترس از ۸ تیمی که پرسشنامه‌ها برای آنها ارسال شده بود، ۲۰۰ پرسشنامه که به شکل قابل قبولی تکمیل شده بودند، انتخاب و تجزیه و تحلیل شد. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق پرسشنامه استاندارد اعتماد به رهبری سندجایا و پکرتی (۲۰۱۰) در قالب ۵ سؤال و همچنین پرسشنامه محقق‌ساخته عملکرد تیمی با تعداد ۳۵ سؤال است که هشت مؤلفه هم‌افزایی تیمی، مهارت تیمی، نوآوری تیمی، کیفیت تیمی، اثربخشی تیمی، انگیزش تیمی، تصمیم‌گیری تیمی و یادگیری تیمی را می‌سنجد. گویه‌های مربوط به هر دو متغیر براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت ارزش‌گذاری شدند. برای اطمینان از روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه‌ها از نظرهای استادان صاحب‌نظر استفاده شد

دیپلم، ۳۹/۵ درصد (۷۹ نفر) دارای تحصیلات دیپلم، ۳۴ درصد دارای (۶۸ نفر) تحصیلات کاردانی، ۱۶/۵ درصد (نفر ۳۳) دارای تحصیلات کارشناسی و ۲/۵ درصد (۵ نفر) دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. بنابراین، بیشتر نمونه پژوهش دارای تحصیلات دیپلم (۳۹/۵ درصد) و کمترین دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر (۲/۵ درصد) هستند.

یافته‌های تحقیق

پس از بررسی نمونه تحقیق مشخص شد میانگین سنی آنها حدوداً ۲۵ سال، میانگین سابقه ورزشی حدوداً ۱۲ سال، میانگین سابقه حضور در باشگاه کنونی تقریباً ۲/۵ سال، میانگین سابقه حضور در لیگ دسته اول تقریباً ۳ سال و میانگین سابقه حضور در لیگ برتر حدوداً ۱/۵ سال هستند. همچنین، ۷/۵ درصد (۱۵ نفر) دارای تحصیلات زیر

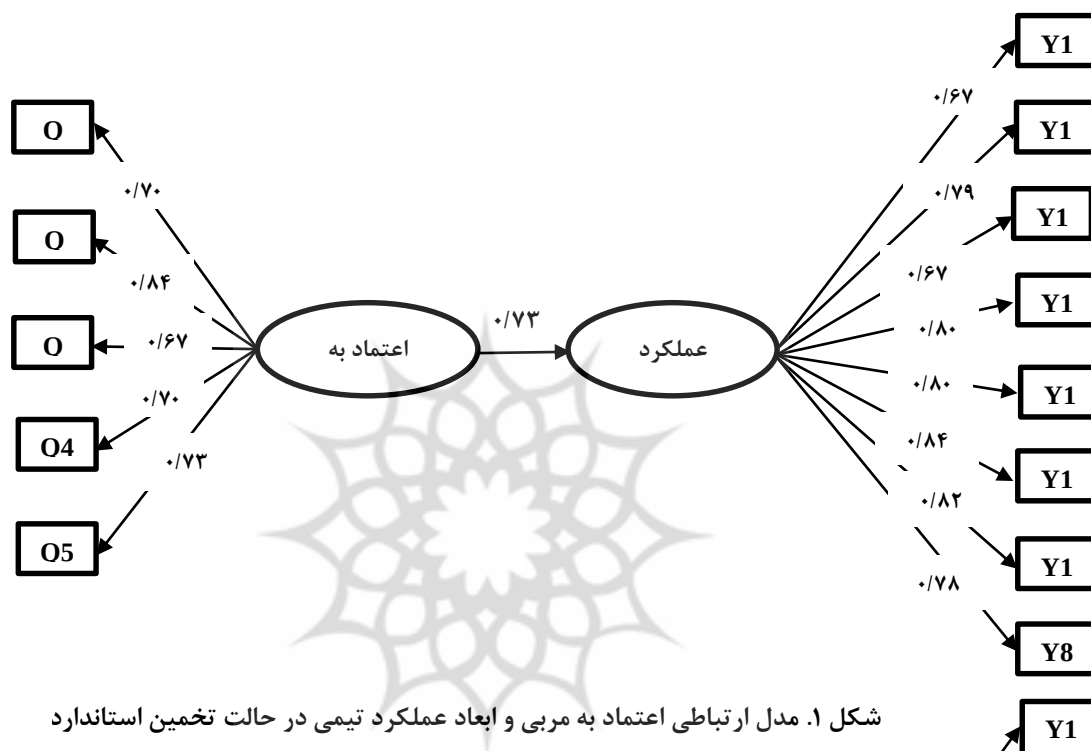
شاخص‌های آماری	عملکرد تیمی									
	هم‌افزایی تیمی	مهارت تیمی	نوآوری تیمی	کیفیت تیمی	انگیزه تیمی	اثر بخشی تیمی	یادگیری تیمی	تصمیم‌گیری تیمی	کلی	
آمارهٔ آزمون Z	۱/۲۲	۱/۴۸	۱/۳۱	۰/۹۴	۱/۱۹	۱/۰۹	۰/۷۴	۰/۷۶	۰/۷۳	۰/۶۳
Sig.	۰/۱۱	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۱۳	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۲۰	۰/۲۶

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌های تحقیق به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۲ گزارش شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین کلیه ابعاد عملکرد تیمی و اعتماد به مربی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در این میان همبستگی بین یادگیری تیمی با اعتماد به مربی قوی‌تر و بزرگ‌تر با مقدار ۰/۶۲ است.

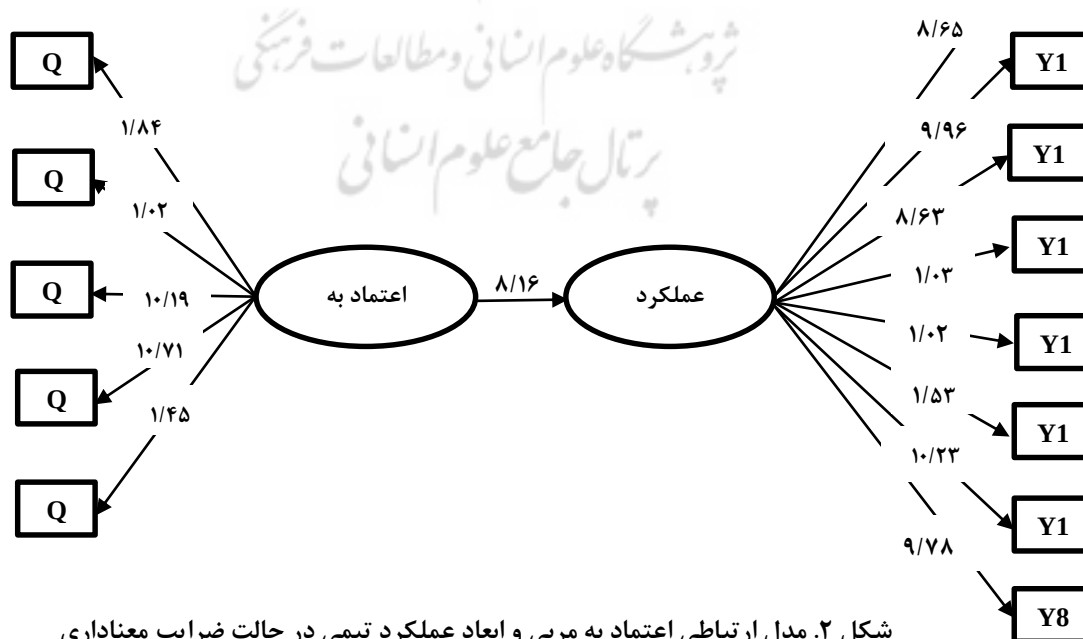
[illegible]

عملکرد تیمی و ابعاد آن (هم‌افزایی تیمی Y1، مهارت تیمی Y2، نوآوری تیمی Y3، کیفیت تیمی Y4، انگیزه تیمی Y5، اثربخشی تیمی Y6، یادگیری تیمی Y7، تصمیم‌گیری تیمی Y8) در دو حالت تخمین استاندارد و اعداد معناداری نمایش داده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار نسبت بحرانی (t) از مقدار قابل قبولی برخوردار است.

در ادامه به منظور بررسی مدل ارتباطی بین متغیرهای تحقیق یعنی اعتماد به مربی و عملکرد تیمی از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. در این مدل اعتماد به مربی متغیر مستقل (برون‌زا) و عملکرد تیمی متغیر وابسته (درون‌زا) است. در شکل‌های ۱ و ۲ مدل روابط کلی بین اعتماد به مربی که شامل گویه‌های Q1 تا Q5 است و



شکل ۱. مدل ارتباطی اعتماد به مربی و ابعاد عملکرد تیمی در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل ارتباطی اعتماد به مربی و ابعاد عملکرد تیمی در حالت ضرایب معناداری

دارای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری است. براساس شکل‌های ۱ و ۲، نتایج شاخص‌های برازش مدل ارتباطی اعتماد به مربی با عملکرد تیمی به صورت جدول ۳ ارائه شده است.

شکل ۲ نشان می‌دهد ضرایب مدل اندازه‌گیری کلیه گویه‌ها اعتماد به مربی با عملکرد تیمی معنادارند، زیرا مقادیر معناداری آزمون T ، ضرایب بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هستند. بنابراین روابط موجود در مدل پژوهش معنادار است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که اعتماد به مربی بر عملکرد تیمی

جدول ۳. شاخص‌های نکویی برازش مدل ارتباطی اعتماد به مربی با عملکرد تیمی

شاخص‌های کلی	مقدار	شاخص‌های معیار اطلاعات	مقدار	شاخص برازش نسبی	مقدار	شاخص برازش مطلق	مقدار
R^2	۰/۷۰۹	مدل AIC	۲۶/۲۴	NFI	۰/۹۶	GFI	۰/۸۹
χ^2	۱۰/۲۴	مدل مستقل AIC	۳۹/۱۹	$NNFI$	۰/۹۷	$AGFI$	۰/۸۸
df	۶۴	مدل اشباع AIC	۱۸/۰۰	CFI	۰/۹۷		
$RMSEA$	۰/۱۰۶	مدل $CACI$	۳۷/۳۰				
p -Value	۰/۰۰۰	مدل مستقل $CACI$	۴۰/۰۷				
χ^2/df	۱/۶۶	مدل اشباع $CAIC$	۵۷/۱۵				

کند، چراکه در شرایط عدم اعتماد، افراد تمایل به جبهه‌گیری، عملکرد تدافعی و جلوگیری از نفوذ دیگران را دارند (۲۵). بنابراین اعتماد بین مربی و بازیکنان می‌تواند عاملی مؤثر در بهبود کیفیت عملکرد تیم‌های ورزشی باشد. هدف مطالعه حاضر تبیین مدل ارتباطی بین اعتماد ورزشکار به مربی با عملکرد ورزشی در تیم‌های فوتبال بود. براساس یافته‌های پژوهش مشخص گردید: اعتماد به مربی بر عملکرد تیمی، تیم‌های فوتبال لیگ دسته اول کشور تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد ($T > 1/96$). این نتیجه با نتایج مطالعات گولاک (۲۰۱۷)، ووتروبا (۲۰۱۶)، کائو و همکاران (۲۰۱۷)، د جونگ و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد (۲۴، ۱۴، ۱۲، ۱۰).

در حال حاضر موفقیت رهبری (مربی) بدون ایجاد اعتماد بین گروهی و به‌ویژه اعتماد مربی - بازیکن امکان‌پذیر

خروجی مدل برازش آزمون‌شده پژوهش نشان می‌دهد که تمامی این شاخص‌ها در حد مطلوبی قرار دارند، به این معنا که مدل تحقیق دارای برازش مطلوبی است و داده‌ها، مدل نظری تحقیق را حمایت و تأیید می‌کنند. بنابراین، می‌توان به نتایج تحلیل مسیر اتکا کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

اعتماد به عنوان یک حالت روان‌شناختی مهم همواره به منظور دستیابی به اهداف تیمی مورد توجه مربیان است، کاهش اعتماد در تیم‌های ورزشی از مسائلی است که موجب ایجاد بازیکنانی بی‌انگیزه و بی‌تفاوت می‌شود و اجرای کند برنامه‌ها را سبب می‌گردد. اگر رفتار رهبر (مربی) نتواند به ایجاد اعتماد زیردستان به وی منجر شود، بعید است که بتواند رابطه سازنده‌ای بین فردی با زیردستان خود برقرار

نیست. روابط بین فردی مثبت براساس نگرش‌ها و احساسات مثبت (مهربانی، احترام، همدردی، صداقت) می‌تواند سبب اعتماد بین گروهی و در نتیجه باعث کارآمدی عملکرد تیمی شود. مربی برای کسب اعتماد اعضای تیم باید با تمام اعضای گروه به‌طور عادلانه برخورد کند، زیرا ایجاد علاقه به افراد خاصی در تیم می‌تواند تأثیر منفی بر روی درک دیگران از مربی تیم داشته باشد و مربی در بین دیگر اعضای تیم، اعتماد و احترام خود را از دست دهد.

کائو و همکاران (۲۰۱۷) در ارزیابی شایستگی‌های مربیگری و نقش آن در ایجاد اعتماد به چهار عامل، انگیزه، استراتژی بازی، تکنیک، و شایستگی‌های شخصیت‌سازی اشاره کردند و میزان شایستگی مربیان از سوی بازیکنان را در ایجاد اعتماد بین بازیکنان و مربی مؤثر دانستند. آنها نتیجه گرفتند که شایستگی‌های ادراک‌شده در سطح گروه قوی‌تر از سطح فردی بود (۱۴). شاید توسعه جو انگیزشی در تیم، ارتباطات مؤثر و ویژگی‌های شخصیتی مربیان و بازیکنان در ارتباط بین شایستگی مربی و به‌تبع آن اعتماد به مربی تأثیرگذار باشد. یک مطالعه قبلی درصد برنده-بازنده شدن در تیم بر روی درک شایستگی مربی و اعتماد به مربی را نشان داده است (۹).

د جونگ و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی ضمن تأیید رابطه مثبت اعتماد با عملکرد تیمی نشان دادند که رابطه اعتماد-عملکرد مرتبط به سطح دل‌بستگی کار، تفاوت قدرت و تفاوت مهارت در تیم است. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که استحکام رابطه اعتماد-عملکرد وابسته به چگونگی سازماندهی و ساختار تیم‌هاست (۱۰). به‌نظر می‌رسد عواملی مانند ویژگی‌های تیمی، نوع سبک رهبری مربیان، مرجع اعتماد (فرد یا تیم)، نقش ستاره‌ها در تیم و اینکه چگونه افراد به درک اعتماد به مربی خود می‌رسند در ایجاد اعتماد به مربی باید مورد توجه باشد.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «رابطه اعتماد به مربی با عملکرد ورزشی در منتخبی از رشته‌های ورزش» نشان دادند اعتماد به مربی به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه تعهد و تمایل به همکاری با مربی، با عملکرد مشهود ورزشکار در ارتباط است و هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین اعتماد به مربی و پیامدهای حاصل از آن با عملکرد واقعی ورزشکار مشاهده نشد (۵). چنین یافته‌ای در حیطه ورزش با یافته‌های ژانگ (۲۰۰۴)، همخوانی دارد (۲۶). ژانگ (۲۰۰۴) در مطالعه خود اثر مثبت و مستقیم اعتماد ورزشکار به مربی را بر تعهد ورزشکار و تمایل به همکاری با مربی را به اثبات رساند و هر دو متغیر را پیامدهای اعتماد ورزشکار به مربی در مدل پیشنهادی خود مطرح کرد. از طرفی یافته‌های او حاکی از آن بود که اعتماد به مربی به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه تعهد به مربی و تمایل به همکاری با مربی، بر عملکرد ورزشکار اثر مثبت و مستقیم دارد (۲۶). نتایج تحقیق حاضر نشان داد که بین اعتماد به‌عنوان یک عامل روان‌شناختی و عملکرد تیمی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، بنابراین می‌توان گفت زمانی که دسترسی به پروتکل‌های تمرینی براساس آخرین متد روز برای مربیان ساده به‌نظر می‌رسد و همچنین تیم‌ها به لحاظ آمادگی جسمانی و سطح مهارتی بسیار به هم شباهت دارند، نقش عوامل روان‌شناختی برای مثال اعتماد در پژوهش حاضر می‌تواند در موفقیت و عملکرد تیمی بسیار تأثیرگذار باشد که در این زمینه می‌توان به مربیان موفق فوتبال دنیا همچون گواردیولا، سیمئونه و در فوتبال داخلی به یحیی گل‌محمدی اشاره کرد. عبدالله و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه خود در لیگ فوتبال مالزی نقش مثبت عوامل روان‌شناختی (انگیزه، اعتماد، کنترل اضطراب، آمادگی ذهنی تمرکز و شناخت) بر عملکرد بازیکنان فوتبال را تأیید کردند (۶).

با توجه به پیچیدگی بازی فوتبال عوامل مختلفی در تعیین عملکرد ایده‌آل این رشته ورزشی نقش دارند که می‌توان به عوامل فیزیولوژیکی، روانی، اجتماعی، مهارتی، استراتژی‌های تاکتیکی و عوامل تیمی مانند انسجام گروهی اشاره کرد. مسئله دیگر که باید به آن توجه شود شناخت عوامل روان‌شناختی ویژه ورزش‌های انفرادی و تیمی و همچنین ماهیت نوع رشته ورزشی است که با شناسایی این عوامل، مربیان می‌توانند به آموزش و تمرین عوامل روان‌شناختی که در یک رشته خاص باید بیشتر موردنظر باشد، بپردازند.

علاوه بر توجه به مهارت‌های روانی در فوتبال که بیشتر جنبه فردی دارند مهارت‌هایی دیگر در روان‌شناسی ورزشی تحت عنوان مهارت‌های اجتماعی (تعاملی) مطرح‌اند که فقدان آنها می‌تواند یک تیم پرستاره را به تیمی ضعیف تبدیل کند که قادر نیست توان بالقوه‌اش را به فعلیت برساند. مسائل شخصی و اجتماعی که می‌توان به عواملی مانند رابطه ضعیف در گروه، مشکلات ارتباطاتی، رفتار هم‌تیمی‌ها، اختلافات بین‌فردی، ارتباطات فردی، زندگی شخصی، روابط ورزشی و نیازهای میان فردی پرخاشگری، استرس، اضطراب حضور تماشاگران، رهبری و فرایند تأثیر اجتماعی و آثار همکاری و هماهنگی، و تأثیر وسایل ارتباط جمعی اشاره کرد. بررسی دقیق این عوامل نشان می‌دهد که عوامل محیطی، اجتماعی و خارج از تیم بیشتر از عوامل درون تیمی برای ورزشکاران استرس‌زاست (۴).

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که در تیم‌ها ورزشی نیز همانند سازمان‌های دیگر، اعتماد در تیم می‌تواند سبب افزایش کارکرد و بهبود عملکرد تیمی آنها شود. در واقع، زمانی که بازیکنان به مربی خود اعتماد داشته باشند، همکاری و هماهنگی در تیم بیشتر می‌شود، به نحوی که باعث افزایش عملکرد شده و تصمیم‌گیری‌های تیم را بهبود می‌بخشد. از طرفی، در تیم‌هایی که در آنها سطح بالایی از

اعتماد به مربی وجود دارد بیشتر پذیرای بحث و گفتگو هستند، راه‌حل‌های نوآورانه و مبتکرانه را توسعه می‌دهند، مسائل را به‌طور اثربخش حل می‌کنند و از خودکنترلی بیشتری برخوردارند (۸). قاسمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود گزارش دادند وجود اعتماد متقابل بین ورزشکار و مربی به ایجاد سازوکاری توانمند در توسعه انسجام تیم‌های ورزشی منجر می‌شود. از این رو برای جلب بیشتر اعتماد ورزشکاران مربیان باید درصدد انجام کار خوب برای ورزشکاران، به دور از هر گونه منفعت‌طلبی شخصی باشند (خیرخواهی)، در مواجهه با ورزشکاران انصاف و بی‌طرفی را رعایت کنند (عدالت)، به مجموعه‌ای از اصول اخلاقی پایبند باشند که از جانب ورزشکاران پذیرفته شود (صداقت) و همچنین درصدد جلب اعتماد بیشتر ورزشکاران با گرایش به اعتماد سطح پایین باشند (۵).

در نهایت با توجه به نتایج تحقیقات ذکرشده و همچنین نتایج تحقیق حاضر و دیدگاه‌های محققان در زمینه ارتباط بین عملکرد تیمی و اعتماد به رهبر می‌توان اذعان داشت که متغیر اعتماد به مربی می‌تواند تأثیر تعیین‌کننده‌ای بر عملکرد تیمی داشته باشد، زیرا در صورت نبود چنین رابطه‌ای میزان همکاری و عملکرد تیمی کاهش می‌یابد، از این رو باید شرایطی را به‌وجود آورد که اعتماد به‌صورت رابطه مثبت و معقول بین ورزشکاران و مربی ایجاد شود. بنابراین مربیان باید به دنبال راه‌های مختلفی جهت کسب اعتماد باشند تا از این طریق بتوانند بر عملکرد ورزشی آنها تأثیر مستقیم بگذارند، به‌ویژه در ورزش‌های تیمی، اعتماد ورزشکاران به مربی و هم‌تیمی‌شان نقش مهم و حیاتی را ایفا می‌کند. توجه به نقش ستارگان در تیم، نوع سبک رهبری مربیان، ویژگی‌های شخصیتی مربیان و ورزشکاران، نوع فرهنگ مربیان (خارجی یا داخلی بودن)، قدمت و قهرمانی‌های تیم، سابقه مربی و موفقیت‌های او (چه به‌عنوان مربی و چه به‌عنوان ورزشکار)، بررسی تأثیر تعاملی

چندین متغیر به طور همزمان و نقش متغیرهای
تعدیل کننده از جمله عواملی اند که می توان برای ارزیابی
اعتماد به مربی در پژوهش های آینده مورد استفاده محققان
قرار گیرد. از آنجا که انجام پژوهش حاضر در یک زمان
مقطعی صورت گرفته و در یک مطالعه مقطعی نمی توان
استدلال قوی از رابطه بین دو متغیر داشت (اعتماد به طور
خاص در طول زمان توسعه می یابد)، از این رو به عنوان
محدودیت تحقیق می تواند مورد نظر محققان باشد و در
پژوهش های آینده از طراحی طولی برای ارزیابی میزان
اعتماد به مربی استفاده شود.

منابع و مآخذ

۱. جعفری، اصغر؛ پاکدامن، شهلا؛ فتح آبادی، جلیل؛ واعظ موسوی، سید محمدکاظم (۱۳۹۴). «تأثیر آموزش خودگویی انگیزشی و مهارت های تصویرسازی ذهنی در ارتقای عملکرد ورزشی بازیکنان فوتبال»، مطالعات روان شناختی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهراء، ش ۴(۱۱)، ص ۷۱-۹۵.
۲. سلطانی، ایرج (۱۳۸۱). مدیریت عملکرد بستر ساز پرورش منابع انسانی، چ اول، اصفهان: اردکان.
۳. شعبانی بهار، غلامرضا (۱۳۹۱). اصول و مبانی مدیریت در سازمان های ورزشی، چ اول، همدان: دانشگاه بوعلی سینا، ص ۳۵۵.
۴. رضائی نژاد، رحیم؛ کافی، سید موسی؛ جهانی راد، نرگس؛ ریحانی، محمد (۱۳۹۵). «بررسی عوامل استرس زای ورزشکاران تیم های منتخب ملی ایران»، دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش، ۲(۹)، ص ۱۴۵-۱۲۷.
۵. قاسمی، محمدهادی؛ امیرتاش، علی محمد؛ کامکاری، کامبیز (۱۳۹۲). «رابطه اعتماد به رهبری با عملکرد ورزشی در منتخبی از رشته های ورزش قهرمانی (ژیمناستیک، شیرجه و ووشو)»، دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ش ۶ (۲۲)، ص ۹۵-۱۱۱.
6. Abdullah, M. R., Musa, R.M., Musawi, A. B., Kosni, N. A., Suppiah, P. (2016). " Role of psychological factors on the performance of elite soccer players". Journal of Physical Education and Sport, 16(1), pp.170 – 176.
7. Bateman, B., Wilson, F. C., Bingham, D. (2002). "Team effectiveness development of an audit questionnaire". Journal of Management Development, 21(3), pp: 215-226.
8. Costa, A. C. (2003). "Work team trust and effectiveness". Personnel Review, 32(5), pp: 605-622.
9. Cumming, S.P., Smoll, F.L., Smith, R.E. (2007). "Is winning everything? the relative contributions of motivational climate and won-lost percentage in youth sports". J Appl Sport Psychol; 19, pp: 322–336.
10. de Jong, B. A., Dirks, K. T., Gillespie, N. (2016). "Trust and Team Performance: A Meta-Analysis of Main Effects, Moderators, and Covariates". Journal of Applied Psychology, 101(8), pp:1134-1150.
11. Dirks, K. T. (2000). "Trust in leadership and team performance: evidence from NCAA basketball". Journal of Applied Psychology, 85(6), pp: 1004–1012.
12. Gulak, p.(2017). "The Role of Trust for Leadership in Team Sports". Journal of Corporate Responsibility and Leadership, 3(3) pp:39-54.

13. Irving, J.A, Longbotham, G.J.(2007). "Team effectiveness and six essential servant leadership themes: A regression model based on items in the organizational leadership assessment". *International Journal of Leadership Studies*, 2(2), pp: 98-113.
14. Kao, S.F., Hsieh, M.H , Lee, P.L. (2017)." Coaching competency and trust in coach in sport teams. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 12(3), pp:319-327.
15. Mach, M., Dolan, S., Tzafrir, S. (2010). "The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), pp: 771-794.
16. Marquardt, M.(2002). "Building the Learning Organization" (2nd ed.) Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, p:15
17. Myers, N.D., Vargas-Tonsing, T.M., Feltz, D.L.(2005)." Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables". *Psychology of Sport & Exercise*, 6, pp: 129-143.
18. Ridings, G. M., Gefen, D., Arinze, B. (2002). "Some antecedents and effects of trust in virtual communities". *Journal of strategic information systems*, 11(3), pp: 271- 295.
19. Riemer, H.A., Toon, K. (2001). "Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender, and ability". *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72, pp:243-256.
20. Sendjaya S., Pekerti A. (2016). "Servant leadership as antecedent of trust in organization". *leadership & organization Development journal*, 31(7), pp:643-663.
21. Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., Winograd, G. (2000). "Organizational trust: what it means and why it matters". *Organization Development Journal*, 18(4), pp:35- 49.
22. Turban, E., Jaye, A. (1998)." decision support systems and intelligent systems", 5th. prentice-hall.INC, p:51
23. Wong, C. A., Cummings, G. G. (2009). "The influence of authentic leadership behaviors on trust and work outcomes of health care staff". *Journal of Leadership Studies*, 3 (2), pp: 6-23.
24. Wotruba, S. (2016) "Leadership Team Coaching; a trust-based coaching relationship", *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring* ,10, pp: 98-109.
25. Zand, D. E. (1972). "Trust and managerial problem solving". *Administrative Science Quarterly*, 17(2), pp: 229-239.
26. Zhang, Z. (2004). "Trust in Leadership in Sport: It's antecedences and It's consequences". ph.D.Tesis, University of Ohio, USA, p:173.

The Design of the Relationship Model for Trust in Coach and Dimensions of the Process of Teamwork in the First Division League of Football Clubs in Iran

Ramazan Karimi¹ - Saeed Sadeghi Boroujerdi² - Bahram Yoosefy³

1. PhD Student of Sport Management, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran 2. Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Kurdistan University, Sanandaj, Iran 3. Associate Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Razi University of Kermanshah, Kermanshah, Iran

(Received: 2018/05/10; Accepted: 2018/11/20)

Abstract

The aim of this study was to design a relationship model for trust in the coach and the dimensions of teamwork process in the first division league of Iran football clubs. The research method was descriptive-survey based on structural equation modeling that was conducted as a field experiment. The statistical population included all players of Iran football first division league in 2016 (N=450). 200 subjects were selected as the sample of the study by convenience sampling method. To measure the variables of the study, two standard questionnaires (leadership trust by Senjaya and Pekerti (2010), and a researcher-made teamwork questionnaire) were used. In order to determine the reliability of the questionnaire, Cronbach's alpha coefficient was used. The coefficients for the questionnaires of trust in coach and teamwork were 0.84 and 0.94 respectively. For data analysis, descriptive and inferential statistics (Pearson correlation coefficient and structural equation modeling) were used. The results showed that the trust in coach variable had a direct and significant effect on teamwork (impact factor: 0.73). The findings indicated the important role of trust in coach variable in teamwork; therefore, trust as a positive and rational relationship should emerge between athletes and coaches.

Keywords

Football first division league, Iran, structural equations, teamwork process, trust in coach.

• Corresponding Author: Email: sboroujerdi@gmail.com ; Tel: +989181718716