

مدیریت ورزشی - بهار ۱۳۹۹  
دوره ۱۲، شماره ۱، ص: ۳۳ - ۱۹  
تاریخ دریافت: ۹۵ / ۱۱ / ۲۰  
تاریخ پذیرش: ۹۶ / ۰۲ / ۳۰

## تأثیر رفتارهای مربیگری بر خودکارآمدی و عملکرد تیمی در بازیکنان لیگ برتر فوتبال زنان ایران

لورا چپری<sup>۱</sup> - بهرام یوسفی<sup>۲\*</sup> - شیرین زردشتیان<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. ۲. دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. ۳. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رفتارهای مربیگری بر خودکارآمدی و عملکرد تیمی در بازیکنان لیگ برتر فوتبال زنان کشور بود. جامعه و نمونه آماری شامل ۲۲ بازیکن در هر تیم بود که ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شد. بدین منظور از پرسشنامه رفتار مربیگری (CBQ) مارتین و بارنز (۱۹۹۹) و پرسشنامه خودکارآمدی (ESES) کرل و همکاران (۲۰۰۷) برای بررسی پژوهش استفاده شد. برای ارزیابی عملکرد تیم‌های فوتبال زنان، رتبه آنها در جدول ملاک قرار گرفت. پایایی ابزار تحقیق با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (رفتار مربیگری ۰/۷۵، خودکارآمدی ۰/۸۲) به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و آمار استنباطی؛ تحلیل عاملی "CFA" به کمک نرم افزار ایموس استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که رفتارهای مربیگری (طبیعی-واکنشی مثبت) بر خودکارآمدی و عملکرد تیمی تأثیر معناداری داشته و رفتارهای مربیگری واکنشی منفی بر خودکارآمدی و عملکرد تیمی تأثیر معناداری نداشته است. با توجه به تأثیر مثبت خودکارآمدی بر عملکرد تیمی بازیکنان، به عنوان یک فاکتور روان‌شناختی به مربیان توصیه می‌شود که از این طریق می‌توان اعتماد به توانایی‌های خودکارآمدی بازیکنان را تقویت کرد و از تأثیرات رفتارهای مثبت و تشویقی در روند مربیگری بهره گرفت.

### واژه‌های کلیدی

خودکارآمدی، رفتارهای مربیگری، عملکرد تیمی، فوتبال، لیگ برتر.

## مقدمه

شرکت‌کنندگان در یک مسابقه ورزشی از نظر استعداد، تمرین، انگیزش و ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی با یکدیگر متفاوت‌اند. اما در این میان به‌نظر می‌رسد که عملکرد ورزشی نقش تعیین‌کننده‌ای در کسب نتیجه داشته باشد (۱). گیلبرتسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در تحقیقی گسترده در خصوص عوامل حیاتی موفقیت‌زا در یک تیم یا سازمان ورزشی، اهداف، مربی یا رهبر، مهارت‌ها، امکانات مالی، انگیزش و نوآوری را مهم‌ترین متغیرها دانسته است (۲). امروزه با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بهبود عملکرد ورزشی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است و روان‌شناسان ورزشی معتقدند متغیرهای روان‌شناختی ورزشکاران نقش کلیدی در عملکرد فردی و تیمی ایفا می‌کند (۳). یکی از متغیرهایی که ارتباط تنگاتنگ با نتیجه و عملکرد ورزشکاران دارد، مقوله مربیگری و سبک رهبری و هدایت تیم‌ها در طول تمرینات و مسابقات است. برای اینکه مربی بتواند کار خود را به‌نحو مناسبی انجام دهد، ضروری است که ویژگی‌های روحی و روانی ورزشکار خود را مدنظر قرار داده و به آنها جهت خاصی بدهد (۴). ورزشکاران معمولاً در زمینه‌های جسمانی نسبت به سایر زمینه‌ها آشنایی بیشتری دارند و از ابعاد مهارتی و روانی غافل می‌شوند. این در حالی است که اجرای تکنیک بهتر که به موفقیت بیشتر منجر می‌شود، منوط به توجه ویژه به مؤلفه‌های روانی مثبت بر اجرا و افزایش انرژی روانی مثبت و کمک‌کننده است (۵). از این‌رو مربیگری به‌عنوان یکی از ارکان اساسی شکل‌گیری و پیشرفت هر تیمی مورد توجه بوده است و نمی‌توان از نقش مهم آنها در عملکرد بازیکنان چشم‌پوشی کرد. مربیان محور و رکن اصلی تیم‌های ورزشی‌اند و در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت ورزشی یا تیمی است، از این‌رو مربیگری مؤثر دربرگیرنده نقش‌ها و سبک‌های گوناگون است (۱۷). دامنه رفتارهای مربیگری در این تحقیق، رفتارهای طبیعی و رفتارهای واکنشی مربیان را در برمی‌گیرد. رفتارهای ذاتی یا طبیعی، رفتارهایی هستند که از طرف مربیان در پاسخ به فعالیتی خاص ارائه می‌شوند و از قبل مشخص نیستند. این واکنش‌ها یا مرتبط با بازی هستند یا به بازی ارتباطی ندارند. رفتارهای واکنشی مربیان پاسخ‌هایی هستند که بی‌درنگ پس از بروز رفتار ورزشکار یا تیم بروز می‌کند. این واکنش‌ها هم در قبال عملکرد مثبت و هم عملکرد ضعیف ورزشکار و هم عملکرد بخشی از تیم ارائه می‌شود (۶). با توجه به اینکه در مطالعات علوم انسانی و روان‌شناختی یک معلول تنها در اثر یک علت به‌وجود نمی‌آید، از این‌رو در فرایند ارتباط متغیر مستقل که در این تحقیق سبک مربیان این

---

1. Gillbertson

نقش را به‌عهده دارد، بر متغیر وابسته یعنی عملکرد، محقق در پی بررسی متغیری بود که بتواند به‌عنوان میانجی نقش‌آفرینی کند. با توجه به اینکه مربی در یک تیم ورزشی می‌تواند در فاکتورهای استراتژیکی همچون باورهای ورزشکار اثرگذار باشد که این خود نیز می‌تواند عملکرد ورزشی را تحت شعاع خود قرار دهد، محقق در پی بررسی ارتباط بین رفتار مربیان و عملکرد با تأکید بر نقش میانجی خودکارآمدی بود تا مدل پیشنهادی خود را در این پژوهش ارزیابی کند. خودکارآمدی<sup>۱</sup> یا باور داشتن به خود یکی از عوامل روان‌شناسی تأثیرگذار بر نتایج و عملکرد تیم است. خودکارآمدی، ارزیابی فرد از توانایی خود در انجام یک تکلیف است (۷). به نقل از زردتشتیان و همکاران، بندورا<sup>۲</sup> در نظریهٔ شناختی اجتماعی خود باورهای خودکارآمد را مطرح کرد. وی خودکارآمدی را توانایی فرد در انجام یک عمل ویژه در کنار آمدن با یک موقعیت خاص و همچنین قضاوت‌های فرد در خصوص توانایی برای کسب نتیجه از عملکردهای خود می‌داند. به‌عبارتی باورهای خودکارآمد ادراکاتی را شامل می‌شوند که افراد را در انتخاب راه‌هایی به‌منظور سازگاری با تغییرات و چگونگی حفظ تلاش علی‌رغم وجود موانع و شکست برای رسیدن به اهداف یاری می‌دهند (۷). انتظار کارآمدی می‌تواند روی افراد در دو حیطه اثر بگذارد: ۱. میزان تلاشی که می‌کنند؛ ۲. فعالیت‌هایی که برای انجام دادن انتخاب می‌کنند (۸). از سوی دیگر، افرادی که خودکارآمدی پایینی دارند، احساس می‌کنند که درمانده‌اند و نمی‌توانند رویدادهای زندگی خود را کنترل کنند. آنها معتقدند که هرگونه تلاشی که می‌کنند، بیهوده است (۹). افراد با خودکارآمدی کم، تفکرات بدبینانه دربارهٔ توانایی‌های خود دارند، بنابراین این افراد در هر موقعیتی که براساس آنها از توانایی‌هایشان بالاتر باشد، دوری می‌کنند. در تقابل با آن، افراد خودکارآمد، هنگام مشکلات حس خودکارآمدی خود را بهتر بهبود می‌بخشند و تلاششان را حفظ می‌کنند (۱۰). با نگاهی بر اجرای سطوح مختلف مسابقات، عدّهٔ زیادی از ورزشکاران با اینکه در سطح بالایی از قابلیت و مهارت هستند، به‌دلیل باور نداشتن توانایی‌های خود سبب کاهش کیفیت اجرا و در نهایت کاهش بازدهی عملکرد ورزشی تیم می‌شوند. ورزشکاران در شرایطی قرار دارند که به‌طور مداوم از جانب خود و دیگران قضاوت می‌شوند (۲۰). نگرانی و اضطراب دربارهٔ چگونگی دید و درک دیگران نسبت به ورزشکار، حتی دید خودش نسبت به خودش، تمام وجودش را فرامی‌گیرد (۲۰). امروزه روان‌شناسان معتقدند مربیان نباید تنها به اجرای مهارت ورزشی توجه کنند، بلکه باید مهارت‌های روانی افراد و تیم را در نظر داشته باشند. فوتبال زنان یک

- 
1. Self-efficacy
  2. Bandura
  3. Yoshie Iwasaki

نوآوری در کشور ماست و با توجه به شرایط خاص برگزاری آن و به دلیل اینکه از رشته‌های ورزشی مربوط به مردان محسوب می‌شود، باور داشتن به توانایی‌های خود (خودکارامدی) در بین بازیکنان زن این رشته ورزشی، به طوری که بتوانند در راستای ارتقای کیفیت عملکرد خود بکوشند، البته مربیان نیز در این زمینه همراه و همکار خوبی برای آنها محسوب شوند، حائز اهمیت است. خودکارامدی و مباحثی از این دست مستقیم و غیرمستقیم با هدف و عملکرد ارتباط پیدا می‌کند. یوشی ایواساکی<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در تحقیقی که میانگین سنی افراد در آن ۴۳ سال و سطح فعالیت بدنی در هفته ۰/۴۵ بود، اعلام کرد که تمرین خودکارامدی در هدف‌گذاری شرکت در فعالیت‌های بدنی تأثیرگذار است (۱۱). یوس لیزا<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی عنوان کرد که خودکارامدی با همدلی ارتباط مستقیم و معناداری دارد (۱۲). برای اینکه فرد کارآمد باشد، باید جامعه یعنی بستر بیرونی رشد خودکارامدی دارای الگوهای کنش متقابل باشد و در مجموع زمینه کنش‌وری را برای فرد آماده کند (۱۳). به طور ضمنی این ایده به صورت تاریخی ریشه در مفهوم اراده آزاد دارد. اراده آزاد به نوعی قائل شدن حق انتخاب و آزادی عمل برای شخص اشاره دارد (۹). جوز<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۷)، گزارش کردند که خودکارامدی گروهی آغاز فصل، به طور مثبتی واریانس جاذبه گروهی فرد نسبت به وظایف را پیش‌بینی می‌کند (۱۴). زولاتوسکیا<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۰)، دریافتند که خودکارامدی در فعالیت‌های بدنی، سازه‌ای چندجزئی است و می‌تواند در سنین ابتدایی ارزیابی شود (۱۵). در فراتحلیلی که موریتنر<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) با بررسی ۴۵ پژوهش انجام داد، دریافت که متوسط همبستگی بین خودکارامدی و عملکرد ورزشی ۰/۳۸ بود. نتایج تحقیق نیئو<sup>۸</sup> (۲۰۱۰) در هتل تایوان نشان داد که خودکارامدی بالای کارکنان زمینه‌ساز یادگیری، مسئولیت‌پذیری و تعهد در شغل آنهاست. به نقل از کشاورز و همکاران (۱۳۹۲)، دیوید، لوللین، آماندا، گرت (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان «خودکارامدی، خطرپذیری و عملکرد در صخره‌نوردی»، دریافتند که تفاوت معناداری بین سن، جنسیت، خودکارامدی، تجربه صعود و اشکال خطرپذیری در صعود وجود دارد (۱۶).

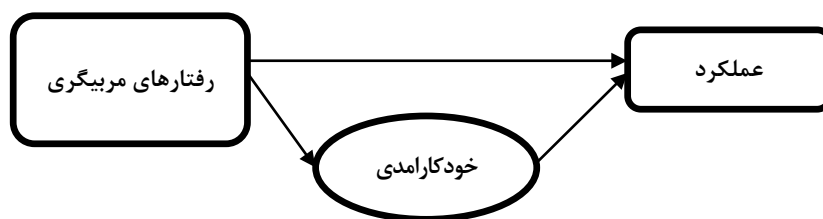
تحقیقات انجام‌گرفته در این زمینه بیشتر در خصوص نقش تأثیرپذیری خودکارامدی افراد و شرایط انجام فعالیت‌های آنها بوده است؛ اما تأثیر نقش این فاکتور روان‌شناسی بر نتایج و عملکرد تیمی و نقش مربیان در افزایش یا کاهش خودباوری افراد در انجام موفق فعالیت‌هایشان بررسی نشده است. البته تحقیق

- 
1. YuslizaMohd
  2. Heuze
  3. Dzewartowski
  4. Moritner
  5. Neou

حاضر با توجه به اینکه بررسی‌های خود را در خصوص ورزش زنان انجام داده است، از نوآوری در این زمینه برخوردار است که می‌توان از نتایج آن در تعمیم به سایر رشته‌های تیمی در ورزش بانوان کمک گرفت.

با وجود علاقه‌مندان زیاد ورزشی و توجه به علم مربوط به رفتار مربیگری، اجرا و عملکرد ورزشی، فرایند نقش خودکارآمدی ورزشکاران و ارتباط آن با سبک مربیگری و عملکرد به‌خصوص در ورزش زنان کمتر بررسی شده است. تحقیق حاضر به بررسی تأثیر رفتارهای مربیگری با میانجیگری خودکارآمدی بر عملکرد در بازیکنان لیگ برتر فوتبال زنان کشور می‌پردازد تا با شناسایی این متغیرها، رهنمودهای علمی و کاربردی را برای جامعه ورزش به‌خصوص ورزش زنان فراهم سازد.

با توجه به مدل مفهومی اسمول و اسمیت (۱۹۹۹)، در خصوص تأثیر فاکتورهای روان‌شناختی بر درک بازیکنان نسبت به رفتارهای مربیگری و واکنش مربیان نسبت به نگرش و درک بازیکنان، مدل مفهومی زیر در خصوص تأثیرگذاری رفتارهای مربیگری بر عملکرد تیمی با میانجیگری خودکارآمدی ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

## روش

### جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق، تمامی بازیکنان حاضر در لیگ برتر فوتبال زنان ایران در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۴ است. نمونه آماری این تحقیق برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شده است. بنابراین با توجه به حضور ۱۱ تیم در لیگ برتر فوتبال زنان کشور و با در نظر گرفتن ۲۲ بازیکن برای هر تیم، ۲۴۲ نفر نمونه آماری این تحقیق بوده است. اما به علت انصراف ۳ تیم در نیم فصل دوم مسابقات نمونه آماری به ۸ تیم و ۱۷۶ نفر کاهش یافت.

### مقیاس‌ها

پرسشنامه‌های استفاده‌شده، شامل پرسشنامه رفتارهای مربیگری (CBQ)، پرسشنامه خودکارآمدی<sup>۲</sup> (ESES) و بررسی نتایج عملکرد تیم‌ها از طریق کسب رتبه و امتیاز آنها در پایان فصل بود. از مشارکت‌کنندگان در مطالعه خواسته شد که اطلاعات جمعیتی از جمله سن، سال‌های تجربه در بازی فوتبال و لیگ برتر را گزارش کنند.

پرسشنامه مربیگری توسط مارتین و بارنز<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) تهیه شده است (۱۷) و شامل ۴۸ سؤال از نوع بسته است و براساس مقیاس پنج‌رزشی لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه به منظور ارزیابی ادراک ورزشکاران از رفتار مربیان با پایایی ۰/۷۵ از طریق ضریب آلفای کرونباخ طراحی شده است.

پرسشنامه خودکارآمدی توسط کرل<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۷) تهیه شده است. این مقیاس دارای ۱۰ سؤال و ۴ جواب (اصلاً، به‌ندرت، گاهی اوقات، همیشه) است (۲۱). پایایی این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و ضریب روایی همزمان آن با مقیاس عزت نفس روزنبرگ ۰/۳۰ گزارش شده است. برای ارزیابی عملکرد از رتبه کسب‌شده توسط تیم‌ها در پایان فصل در جدول استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، جداول و نمودار) و از آمار استنباطی (چولگی و کشیدگی جهت تشخیص توزیع نرمال داده‌ها، آلفای کرونباخ جهت سنجش تجانس درونی سؤالات پرسشنامه‌ها، تحلیل عامل تأییدی CFA، جهت سنجش روایی ابزار گردآوری داده‌ها، استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری SEM، جهت به‌آزمون گذاشتن مدل پیشنهادی و نیز آزمون فرضیه‌ها و از نرم‌افزار اموس در خصوص روابط بین متغیرهای مشاهده‌شده و مکنون) استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های تحقیق نشان داد حداقل و حداکثر سن بازیکنان به‌ترتیب ۱۶ و ۳۱ سال بودند. ۹۵ درصد اعضای جامعه پژوهش سابقه ورزشی کمتر از ۱۴ سال داشتند. بیشترین و کمترین سابقه شرکت در لیگ به‌ترتیب ۱۰ و ۱ سال بود. ۷۰ درصد از جامعه پژوهش سابقه شرکت در لیگ کمتر از ۵ سال داشتند. میانگین سن افراد در جامعه پژوهش ۲۱/۷۲ سال، سابقه ورزشی ۷/۲۳ سال و سابقه در لیگ ۳/۵۸ سال بوده است.

1. Coching Behavior Questioner
2. Exercise Self-Efficacy Scale
3. Martin & Barnes
4. Kerel

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی مربوط به تیم‌های حاضر در پژوهش

نمونه	میانگین	خطای استاندارد		ماکزیمم
		انحراف استاندارد	برآورد	
سن	۱۷۶	۳/۶۷۵	۰/۲۷۷	۳۱
سابقه ورزشی	۱۷۶	۳/۷۲۹	۰/۲۸۱	۲۰
سابقه در لیگ	۱۷۶	۲/۱۰۵	۰/۱۵۹	۹

جدول ۲. توصیف شاخص‌های آماری مربوط به مؤلفه‌های رفتارهای مربیگری

عامل‌ها	نمونه	میانگین	خطای استاندارد		ماکزیمم
			انحراف استاندارد	برآورد	
رفتار مربیگری واکنشی مثبت	۱۷۶	۳/۷۷	۰/۰۴۴	۰/۰۵۸۳	۳/۳۱
رفتار مربیگری واکنشی منفی	۱۷۶	۳/۳۳	۰/۰۶۱	۰/۰۸۲۱	۳/۶۹
رفتار مربیگری طبیعی	۱۷۶	۳/۶۷	۰/۰۳۶	۰/۰۴۷۸	۳/۷۵
عملکرد تیمی	۱۷۶	۱۲/۹۴	۰/۴۵۳	۶/۰۱۱	۲۳

در بین رفتارهای سه‌گانه مربیگری، رفتار مربیگری طبیعی، واکنشی مثبت و واکنشی منفی بیشترین میانگین مربوط به رفتار واکنشی مثبت با میانگین ۳/۷۷، و کمترین میانگین مربوط به رفتار واکنشی منفی با میانگین ۳/۳۳ است. میانگین مؤلفه رفتار طبیعی ۳/۶۷ است. میانگین کلی متغیر رفتار مربیگری ۳/۵۹ است که از میانگین نظری برابر با ۳ بالاتر است.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۸۷۶ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده (AGFI) برابر با ۰/۸۰۴ است که بزرگ‌تر از ۰/۸ است، بنابراین مدل از برازش مطلوب برخوردار است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز ۰/۰۸۴ است که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۱ است، قابل

1. Goodnees Fit Index
2. Adjusted Goodnees of Fit Index
3. Root Mean Squared Error of Approximation

قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش است. در ضمن شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۱۲ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۸۴۰ است که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

جدول ۳. آزمون فرضیات تحقیق

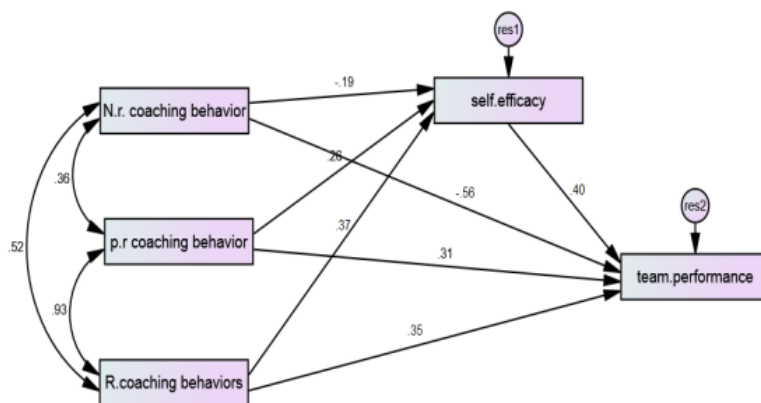
نتیجه	سطح معناداری	آماره آزمون	ضریب مسیر	فرضیه‌ها
قبول	۰/۰۴۳	-۱/۹۹	-۰/۱۹۴	رفتار مربیگری واکنش منفی بر خودکارآمدی بازیکنان تأثیر معناداری دارد.
قبول	۰/۰۳۵	۲/۸۹	۰/۲۶۱	رفتار مربیگری واکنش مثبت بر خودکارآمدی بازیکنان تأثیر معناداری دارد.
قبول	۰/۰۰۲	۴/۸۷۹	۰/۳۷۵	رفتار مربیگری طبیعی بر خودکارآمدی بازیکنان تأثیر معنی‌داری دارد.
قبول	۰/۰۳۲	۵/۳۳۲	۰/۴۰۹	خودکارآمدی بازیکنان بر عملکرد تیمی تأثیر معنی‌داری دارد.
قبول	۰/۰۰۱	-۷/۳۲۴	-۰/۵۶۴	رفتار مربیگری واکنش منفی بر عملکرد تیمی تأثیر معنی‌داری دارد.
قبول	۰/۰۳۹	۲/۷۶	۰/۳۱۷	رفتار مربیگری واکنش مثبت بر عملکرد تیمی تأثیر معنی‌داری دارد.
قبول	۰/۰۴۱	۴/۹۸۷	۰/۳۵۴	رفتار مربیگری طبیعی بر عملکرد تیمی تأثیر معنی‌داری دارد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

نام شاخص	مقدار به دست آمده	مقدار قابل قبول
CMIN/DF	۲/۸۱	کمتر از ۳
RMSEA	۰/۰۸۴	کمتر از ۰/۱
PNFI	۰/۸۴۰	بالاتر از ۰/۵
GFI	۰/۸۷۶	بالاتر از ۰/۸
AGFI	۰/۸۰۴	بالاتر از ۰/۸
NFI	۰/۹۱۱	بالاتر از ۰/۹
RFI	۰/۹۴۳	بالاتر از ۰/۹
CFI	۰/۹۱۲	بالاتر از ۰/۹
IFI	۰/۹۶۱	بالاتر از ۰/۹

### 1. Comparative Fit Index





مدل ۱. اثر رفتارهای مربیگری بر خودکارآمدی و عملکرد تیمی بازیکنان لیگ برتر فوتبال زنان ایران

با توجه به مدل ۱ استاندارد ارائه شده، رفتار مربیگری واکنشی منفی بر خودکارآمدی بازیکنان با ضریب مسیر  $(-0/19)$  و مقدار آماری  $(-1/99)$  تأثیر منفی و معناداری دارد. بدین معنا که به ازای یک واحد افزایش در رفتار مربیگری واکنشی منفی، شاهد  $0/19$  کاهش در خودکارآمدی بازیکنان خواهیم بود. بنابراین چون مقدار آماری ضریب ذکر شده بیشتر از  $1/96 -$  است، از این رو فرضیه تأثیر منفی رفتار مربیگری واکنشی منفی بر خودکارآمدی تأیید می‌شود.

نتایج تحقیق نشان داد که رفتار مربیگری واکنشی مثبت بر خودکارآمدی بازیکنان با ضریب مسیر  $(0/26)$  و مقدار آماری  $(2/89)$  تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین چون مقدار آماری ضریب ذکر شده بیشتر از  $1/96 +$  است، از این رو فرضیه تأثیر رفتار مربیگری واکنشی مثبت بر خودکارآمدی تأیید می‌شود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، با توجه به مدل استاندارد ارائه شده، رفتار مربیگری طبیعی بر خودکارآمدی بازیکنان با ضریب مسیر  $(0/37)$  و مقدار آماری  $(4/879)$  تأثیر معناداری دارد. همچنین مقدار آماری ضریب ذکر شده بیشتر از  $1/96 +$  است، از این رو فرضیه تأثیر رفتار مربیگری طبیعی بر خودکارآمدی تأیید می‌شود.

با توجه به مدل استاندارد ارائه شده، خودکارآمدی بازیکنان با ضریب مسیر  $(0/40)$  و مقدار آماری  $(5/332)$  بر عملکرد تیمی تأثیر معناداری دارد و این به معنای یک واحد افزایش در خودکارآمدی بازیکنان،

شاهد ۴۰٪ افزایش در عملکرد تیمی خواهیم بود. چون مقدار آماری ضریب ذکر شده بیشتر از  $1/96+$  است، از این رو فرضیه تأثیر خودکارآمدی بازیکنان بر عملکرد تیمی تأیید می‌شود.

رفتار مربیگری واکنشی منفی بر عملکرد تیمی با ضریب مسیر  $(-0/56)$  و مقدار آماری  $(-7/324)$  تأثیر معناداری دارد. بدین معنا که به ازای یک واحد افزایش در رفتار مربیگری واکنشی منفی، شاهد  $(-0/56)$  کاهش در عملکرد تیمی خواهیم بود. بنابراین چون مقدار آماری ضریب ذکر شده بیشتر از  $1/96-$  است، از این رو فرضیه تأثیر منفی رفتار مربیگری واکنشی منفی بر عملکرد تیمی تأیید می‌شود.

رفتار مربیگری واکنشی مثبت بر عملکرد تیمی تأثیر معناداری با ضریب مسیر  $(0/31)$  و مقدار آماری  $(2/76)$  دارد. چون مقدار آماری ضریب ذکر شده بیشتر از  $1/96+$  است، از این رو فرضیه تأثیر رفتار مربیگری واکنشی مثبت بر عملکرد تیمی تأیید می‌شود.

رفتار مربیگری طبیعی بر عملکرد تیمی با ضریب مسیر  $(0/35)$  و مقدار آماری  $(4/987)$  تأثیر معناداری دارد، بنابراین چون مقدار آماری ضریب ذکر شده بیشتر از  $1/96+$  است، از این رو فرضیه تأثیر رفتار مربیگری طبیعی بر عملکرد تیمی تأیید می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش تأثیر رفتارهای مربیگری بر خودکارآمدی و عملکرد تیمی در بازیکنان لیگ برتر فوتبال زنان ایران بود. آمار توصیفی نشان داد، میانگین رفتار مربیگری طبیعی  $(3/67)$ ، رفتار مربیگری واکنشی مثبت  $(3/77)$  و رفتار مربیگری واکنشی منفی  $(3/33)$  است که هر سه با توجه به نرم تعیین شده در سطح بالایی هستند. پس با توجه به اینکه بازیکنان در لیگ برتر فعالیت داشته‌اند، نتایج این پژوهش منطقی به نظر می‌رسد. بالا بودن میانگین رفتارهای مربیگری بیانگر این است که بازیکنان لیگ برتر فوتبال زنان نتایج و عملکرد خود را بر مبنای رفتارهای مربیان تقویت می‌کنند. البته توجه به این نکته ضروری است که پژوهش حاضر بر جامعه ورزش حرفه‌ای زنان صورت گرفته است که خود می‌تواند بیانگر ارتباط و تأثیر بالای مربیان در رابطه‌ای که با بازیکنان برقرار می‌کنند، باشد. همان‌طور که در بخش‌های قبلی بیان شد، یکی از متغیرهایی که ارتباط تنگاتنگ با نتیجه و عملکرد ورزشکاران دارد، مقوله مربیگری و سبک رهبری و هدایت تیم‌ها در طول تمرینات و مسابقات است. مربیگری به‌عنوان یک فرایند بیانگر این مسئله است که باید رابطه تعاملی دوطرفه بین رهبر و پیروان وجود داشته باشد  $(18)$ . یافته‌های پژوهش نشان داد که رفتار مربیگری طبیعی و رفتار مربیگری واکنشی مثبت تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد دارند.

اما نکته شایان توجه در این پژوهش رفتارهای مربیگری طبیعی با سطح معناداری (۰/۰۴۱) نسبت به رفتار مربیگری واکنشی مثبت با سطح معناداری (۰/۰۳۹) تأثیر بالاتری بر عملکرد داشته است که نتیجه‌ای دور از انتظار بوده است. البته رفتار مربیگری طبیعی رفتارهایی هستند که در قبال یک فعالیت خاص ارائه می‌شوند و از قبل شناختی نیستند. می‌توان انتظار داشت که این رفتارها به‌نحوی اقتضایی‌اند که مربیان با توجه به وضعیت حاکم بر بازیکن و تیم و عملکرد ارائه‌شده از سوی آنها از خود بروز می‌دهند. بازیکن در قبال عملکردی که ارائه می‌دهد، انتظار بازخوردی متناسب را دارد. از آنجا که متغیرهای متعددی بر عملکرد تیم اثر می‌گذارند، می‌توان گفت اثر رفتارهای طبیعی از طرف مربیان بر عملکرد تیم، زمانی توجیه‌پذیر است که سایر متغیرهای اثرگذار بر عملکرد تیم کنترل شده باشند. این مفهوم همچنین اعمال زور یا اجبار بر پیروان را به چالش کمی کشد و بر هدف‌گذاری مشترک و توجه به خیر و صلاح افراد تأکید دارد (۱۹). این یافته با نتایج نورث هاوس، (۲۰۱۰)، رو و گرووور، (۲۰۱۱)، چلادوری (۱۹۹۳-۱۹۹۰)، مارتین و همکاران (۱۹۹۹-۲۰۰۲)، چی (۲۰۱۰)، گارلند و باری (۱۹۹۰)، وایس و فریدریش (۱۹۸۶)، رجبی (۲۰۱۲)، شرمین و همکاران (۲۰۰۰)، جین (۲۰۱۲) همخوان است. آنها در تحقیقات خود دریافته‌اند که افراد با رفتارهای مربیگری و بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی و آموزش و تمرین را داشته باشند، نتایج و عملکرد بهتری دارند (۲۰).

نتایج این تحقیق نشان داد که رفتار مربیگری واکنشی منفی اثر منفی و معنادار بر عملکرد تیم داشته است. جووت (۲۰۰۵)، ارتباط مربی و ورزشکار را اساس و شالوده فرایند مربیگری معرفی کرد. وی گفت ماهیت این ارتباط، تعیین‌کننده انگیزش رضایت، اعتماد به نفس و عملکرد ورزشکار است. بنابراین با توجه به نظر جووت، اینکه ارائه رفتارهای واکنشی منفی از سوی مربی سبب کاهش توانایی و اعتماد به خود می‌شود، طبیعی به نظر می‌رسد. زمانی که ارتباط مربی با بازیکن براساس احترام و صمیمیت باشد و رفتارهای ارائه‌شده از سوی مربی فرصت مشارکت و خودباوری را برای بازیکن فراهم سازد، این موضوع باور به خود و توانایی تصمیم‌گیری صحیح را برای بازیکن به همراه دارد که سبب بهبود عملکرد تیم می‌شود

- 
1. Chelladurai
  2. Martin
  3. CHi
  4. Garland & Bari
  5. Waeis&Feraedrish
  6. Sherman
  7. Jean

(۲۱). البته تناقض‌هایی در خصوص این روش مربیگری نیز در تحقیقاتی مانند کراویک<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۲)، که تفاوت معناداری بین شرکت‌کنندگان رشته‌های ورزشی کواکتیو، ترکیبی و تعاملی در رفتارهای ترجیحی رهبری یافتند، وجود دارد. آنها دریافتند که شرکت‌کنندگان رشته‌های ورزشی ترکیبی و تعاملی، توصیه فنی تنبیهی و تنبیه را بیش از شرکت‌کننده‌های رشته‌های ورزشی کواکتیو ترجیح می‌دهند. نتایج پژوهش نیول<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) نیز که با استفاده از پرسشنامه LSS بر روی تیم‌های بسکتبال دانشگاهی انجام گرفت، حاکی از آن بود که سبک رهبری دموکراتیک مربیان هیچ ارتباط معناداری با نتایج عملکرد تیمی ندارد، اما سبک رهبری استبدادی رابطه مثبت و معناداری با برخی از فاکتورهای عملکرد تیمی داشت. مشابه این دو پژوهش می‌توان به نتایج پژوهش پن‌من، هاستد و کوردز<sup>۳</sup> در سال ۱۹۷۴ (به نقل از کرسست و لارنس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶) اشاره کرد که بر روی نمونه‌ای از مربیان رشته‌های فوتبال و بسکتبال مشخص کرد که مربیان موفق، بیشتر از سبک رهبری آمرانه در مقایسه با مربیان کمتر موفق استفاده می‌کردند. نتایج پژوهش پن من و همکاران با نتایج وایس و فریدریش (۱۹۸۶) و پژوهش نیول (۲۰۰۷) از این منظر همخوانی داشت که مربیانی که از سبک رهبری استبدادی در ورزش‌های گروهی استفاده می‌کردند، تیم‌های موفق‌تری داشتند. شاید بتوان تناقض در یافته‌های پژوهش حاضر را در حساسیت رقابت‌های تیم‌ها دانست و ضروری است مربیان از آثار و پیامدهای متغیر رفتارهای مربیگری آگاه شوند و تمهیداتی را در جهت کاهش این مهم در بین بازیکنان در نظر بگیرند. یافته‌های دیگر تحقیق حاکی از آن است که متغیر خودکارامدی بازیکنان بر عملکرد تیمی معنادار است. احساس خودکارامدی، افراد را قادر می‌سازد تا با استفاده از مهارت‌ها در برخورد با موانع، کارهای فوق‌العاده‌ای انجام دهند (وایت، ۱۹۸۲). بنابراین، خودکارامدی درک‌شده عاملی مهم برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. نتایج برخی تحقیقات (شیخ و همکاران، ۱۳۸۵؛ فیتزی مونتر<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۱؛ هاگر<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۵؛ دونپورت ولن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴؛ تل

- 
1. Ceravik
  2. Niwoll
  3. Penman, Hasted & Cortz
  4. Krest & Larens
  5. Fitzi Monter
  6. Hager
  7. Donport Welln

ول<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛ روبرت<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷؛ لولاین<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۸) با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی دارد. برای نمونه می‌توان به مطالعه لولاین و همکاران (۲۰۰۸)، اشاره کرد که نشان دادند بین خودکارآمدی و عملکرد صخره‌نوردان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. تحقیقات بر روی شیرجه‌روها و ژیمناست‌ها نشان داد دستاوردهای عملکردی، خودکارآمدی را افزایش می‌دهد و این افزایش خود سبب بهبود عملکرد (مک آلوی و بلیسمر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲) و همچنین تمرین (مک آلوی، ۱۹۹۳، ۱۹۹۲) می‌شود (وینبرگ و گولد<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸).

عباس ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۱)، فلتز و لیرگ<sup>۶</sup> (۲۰۰۱)، دگست و براون<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) و فلتز، فریچ و مک<sup>۸</sup> (۲۰۰۰) در پژوهش‌های خود به نتایج مشابهی رسیدند مبنی بر اینکه خودکارآمدی و کارایی تیمی مؤثرترین عامل بر عملکرد ورزشی‌اند. پروین و جان<sup>۹</sup> (۱۹۹۹)، بیان کردند خودکارآمدی شکل‌دهنده پایه و اساس عملکرد افراد است. افرادی که معتقدند می‌توانند نتایج مطلوب را از طریق فعالیتشان ایجاد کنند، برای دنبال کردن کارها در صورت برخورد با مشکلات دلگرمی دارند (۲۲). البته محققانی مانند ونکوور<sup>۱۰</sup> و همکاران (۲۰۰۲)، در مرور دو مطالعه که بازی تحلیلی را بررسی کرده بودند، وجود ارتباط بین عملکرد و خودکارآمدی را نفی کردند.

یافته‌ها نشان داد که رفتارهای مربیگری طبیعی و واکنشی مثبت بر خودکارآمدی بازیکنان مثبت و معنادار بوده است. در اینجا رفتار مربیگری واکنشی مثبت با سطح معناداری (۰/۰۳۵) بیشتر از رفتار مربیگری طبیعی با سطح معناداری (۰/۰۰۲) بر خودکارآمدی بازیکنان تأثیرگذار بوده است. یکی از روش‌های افزایش خودکارآمدی ترغیب کلامی است که معمولاً به شکل تشویق از سوی مربی، والدین یا گروه همسالان ایجاد می‌شود (۲۳). این نتایج با نتایج تحقیقات بندورا (۱۹۹۷) و ورگانس و تونسینگ<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۴) همخوانی دارد. در این تحقیقات بیان شده است مربیان می‌توانند بر باورهای خودکارآمدی از

- 
1. Telwell
  2. Robert
  3. Loulaein
  4. MakAlowy&Blismer
  5. Winberg& Gold
  6. Feltz&Lirgg
  7. DeGeest& Brown
  8. Feltz, Fahrbach& Mack
  9. Jan
  10. Vancouver
  11. WergancTonsing

0

1

طریق درخواست‌های مستقیم، پیام‌های امیدبخش، بازخوردهای ارزیابی‌کننده، انتظارات و طرز برخورد، تأثیر داشته باشند. ورگانس و تونسینگ (۲۰۰۴) پی بردند که صحبت‌های قبل از مسابقه به طرز چشمگیری باورهای خودکارآمدی ورزشکاران در مورد مسابقه را افزایش می‌دهد. همچنین نتایج نشان داد که رفتارهای مربیگری واکنشی منفی بر خودکارآمدی بازیکنان تأثیر منفی و معناداری دارد که با نتایج تحقیق مجید فراهانی و همکاران (۱۳۹۵)، که بر روی خودکارآمدی والیبالیست‌های لیگ برتر استان هرمزگان انجام دادند بین سبک رهبری آمرانهٔ مربیان و خودکارآمدی رابطهٔ معنادار و معکوسی مشاهده کردند، همخوانی دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مربیان از رفتارهای واکنشی منفی در دادن بازخورد به بازیکن خود استفاده نکنند. البته شرایط حاکم بر تیم و بازیکنان امری است که نباید آن را در فرایند رفتاری ارائه‌شده از سوی مربیان فراموش کرد.

به‌طور کلی با عنایت به تأثیرگذاری رفتارهای مربیگری بر خودکارآمدی بازیکنان و عملکرد تیمی توصیه می‌شود که مسئولان باشگاه‌ها و تیم‌های برتر کشور و همچنین مربیان از مدل منتج از این پژوهش به‌منظور توسعهٔ عملکرد تیمی از طریق رفتار مربیگری و خودکارآمدی بهره‌گیرند.

## منابع و مأخذ

1. Abolghasemi; A, Kiamarsi; A, Sohrabi Z. The relationship between goal-orientation, self-efficacy and positive & negative emotions with sport performance and life satisfaction in female Wushu athletes. *Sport Psychology Studies*. 2013;2(4):38-25. [In Persian]
2. D G. Transformational Leadership In Australasian Sports Organisations. New Zealand Innovations and Competitiveness. Project Victoria University of Wellington. 2000:65-81.
3. Talebi: N, Abdollahi F. The Relationship between Coach Leadership Behavior, Group Cohesion, and the Performance of National Volleyball Teams in the Iranian Women's Premier League. *Sports Management Studies*. 2012;No. 16:pp. 78-63. [In Persian]
4. Hemmatinejad MA. A Comparison of Sports Identity Handball players of the Iranian Professional League and the behavior of their coaches' leadership based on team performance. *Applied Research in Sports Management*. 2016;No. 2 (18 consecutive)(Fall 2016,):75-63. [In Persian]
5. Hadian M. Investigating the Differences between Sports Identity among National Athletes in Sports. Thesis, University of Tehran. 1391. [In Persian]
6. R S. Organizational Behavior Management. Negah Publishers. 2009:11-4.
7. BM DV, DeVellis RF. Self-efficacy and health: Handbook of health psychology. Mahwah New Jersey: Erlbaum. 2000:235-47.

8. RM K, Lynch SL. Efficacy from the perspective of adolescents with LD and their specialist teachers". . . Journal of Learning Disabilities. 2007;40(6):494-507.
9. A B. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review. 1977;84(2):191.
10. G G. Spiritual intelligence and emotional intelligence in relation to self-efficacy and self-regulation among college students. . International journal of social sciences and interdisciplinary research. 2012;1(2):60-70.
11. Iwasaki Y, Sumihisa.H. Exercise Self-Efficacy as a Mediator between Goal-Setting and Physical Activity: Developing the Workplace as a Setting for Promoting Physical Activity. Journal of Safety and Health at Work. 2016:1-5.
12. YM Y. Self-efficacy, perceived social support, and psychological adjustment in international undergraduate students in a public higher education institution in Malaysia. Journal of Studies in International Education. 2012;16(4):353-71.
13. Norouzi: RH, Koozehchian: H, Nevis FT. "The Relationship between Coaches' Leadership Styles and Progress Motivation for Iranian elite Judo Players' Sports Management Studies. 2012; No. 14:190-75. [In Persian]
14. J-P H, G B, J-P T. Should the coaches of elite female handball teams focus on collective efficacy or group cohesion? . . The Sport Psychologist. 2007;21(4):383-99.
15. DA D, KS G, RR R, K K. Children's self-efficacy and proxy efficacy for after-school physical activity. Psychology of Sport and Exercise. 2010;11(2):100-6.
16. L DJ, X S, A A, G J. Self-efficacy, risk taking and performance in rock climbing. Personality and Individual Differences. 2008;45(1):75-81.
17. S M, K B. Coaching behavior questionnaire. Unpublished manual. University of North Texas. 1999:32.
18. R M, RS V, D B. Competitive anxiety in sport. Human kinetics. 1990.
19. A Ç. Leadership and Satisfaction in Soccer: Examination of Congruance and Players Position: . Middle East Technical University. 2003.
20. WG R, L G. Cases in leadership. Sage. 2012.
21. PD T. Coaches and cohesion: The impact of coaching techniques on team cohesion in the small group sport setting. Journal of Sport Behavior. 2003;26(1):86.
22. Revenson TA, Singer JE. Self-Efficacy and Health" in Baum, . Handbook of Health Psychology. Mahwah, NJ: Erlbaum. 2000:235-47.
23. H P, JR G, RC E. Self-presentational issues in competition and sport. Journal of Applied Sport Psychology. 2004;16(1):19-40.