



## تأثیر رفتارهای مربیگری بر انسجام و عملکرد تیمی در بازیکنان لیگ برتر فوتبال بانوان ایران

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

تاریخ تصویب: ۹۸/۰۴/۰۵

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۲۶

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رفتارهای مربیگری بر انسجام و عملکرد تیمی بازیکنان لیگ برتر فوتبال بانوان کشور در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۴ بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و روش گردآوری داده‌ها به روش میدانی می‌باشد. جامعه آماری برابر با نمونه آماری، شامل ۱۷۶ نفر بازیکن در قالب ۸ تیم بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار مربیگری مارتین و بارنز (۱۹۹۹) و پرسشنامه انسجام تیمی کارون و همکاران (۱۹۸۵) استفاده شد. برای ارزیابی عملکرد تیم‌های فوتبال بانوان، رتبه آنها در جدول ملاک قرار گرفت. پایایی ابزار تحقیق با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (رفتار مربیگری ۰/۷۵، انسجام ۰/۸۳) به دست آمده است. روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق با نظر پنج تن اساتید و روایی سازه ابزار با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، با استفاده از نرم‌افزار ایموس انجام شد. در تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (گرایش مرکزی، پراکندگی) و آمار استنباطی (مدل‌یابی معادلات ساختاری - نرم‌افزار اموس) استفاده شد. نتایج نشان داد که رفتارهای مربیگری واکنشی مثبت بر انسجام و عملکرد تیمی تأثیر معنادار داشته است؛ رفتار مربیگری طبیعی بر انسجام تأثیر معنادار داشته و بر عملکرد تیمی تأثیری نداشته است و رفتارهای مربیگری واکنشی منفی بر عملکرد تیمی تأثیر مثبت و معنادار و بر انسجام تأثیر منفی و معنادار داشته است. روی هم رفته، با توجه به تأثیر رفتارهای مربیگری بر انسجام و عملکرد تیمی، مسئولین ورزشی و باشگاه‌ها می‌توانند با آموزش مدل ارتباطی رفتار مربیگری به مربیان، انسجام و عملکرد گروهی را در ورزش بانوان ارتقا ببخشند.

**کلید واژه‌ها:** انسجام تیمی، رفتارهای مربیگری، عملکرد تیمی، لیگ برتر، فوتبال بانوان

**Email:** chaparilora@gmail.com

**Email:** bahramyoosefy@yahoo.com

**Email:** zardoshtian\_shirin@yahoo.com.au

۱. دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول\*

۲. دانشیار دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه رازی

۳. استادیار دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه رازی

## مقدمه

ورزشکار، اصلی‌ترین نیروی انسانی در ورزش بوده و تولیدکننده و مصرف‌کننده‌ی واقعی آن می‌باشد. بیشترین افرادی که بر ورزشکاران تأثیر می‌گذارند، مربیان هستند و رابطه‌ی کلیدی در حوزه‌ی ورزش، رابطه‌ی بین مربیان و ورزشکاران است که نقش مهمی را در پیشرفت اجتماعی و ورزشی ورزشکاران بازی می‌کند (فیلیپ و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۱۲). رابطه‌ی بین مربی و ورزشکار به‌عنوان وضعیتی تعریف می‌شود که در آن احساسات، افکار و رفتار مربیان و ورزشکاران به‌طور متقابل به یکدیگر متصل شده است (ریند و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲: ۴۴۰). مربیگری یک رهبری رو در روست که افراد را با تجربه‌ها، استعدادها، تجارب و علائق مختلف به هم نزدیک و آنها را تشویق می‌کند که برای قبول مسئولیت قدم بردارند و به پیشرفتشان ادامه دهند. مربیگری به ظاهر سپردن تکنیک‌ها و اندیشیدن به بهترین برنامه نیست، بلکه توجه واقعی به بازیکنان است (مارتنز<sup>۳</sup>، ۱۹۸۵: ۲۱۷). مربیان تأثیر قابل توجهی بر تیم خود دارند و سبک رهبری و الگوی رفتاری آنها تأثیر زیادی بر عملکرد و بازدهی بازیکنان دارد. مربیان حتی اگر واژه رهبری را در مورد خود به کار نبرند، وظایف آنان همچون سایر فعالیت‌های پیشرفته و سازمان یافته، مستلزم اعمال رهبری است. زیرا، مربیان در رسیدن به اهداف تیمی، به وظایفی مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل، هماهنگی و نفوذ بر بازیکنان، می‌پردازند که در واقع با تدوین این‌گونه سیاست‌ها در فرآیندهای گروهی، همان وظایف رهبر را به‌جا می‌آورند (کیس<sup>۴</sup>، ۱۹۸۴: ۱۵).

دامنه رفتارهای مربیگری در این تحقیق، رفتارهای طبیعی و رفتارهای واکنشی مربیان را در بر می‌گیرد. 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 بعد 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 (میلز و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷: ۴۲۰). در این میان مربیگری و رهبری رشته‌های تیمی با مؤلفه‌هایی مانند انسجام و اتحاد اعضا گره می‌خورد که رهبر یا مربی را وادار می‌کند عواملی که این اتحاد و همبستگی را بالا می‌برد را شناسایی کند. ورزشکاران رشته‌های گروهی خواست و اراده جمعی را به موفقیت یا شکست مبدل می‌سازند، لذا توانایی‌ها و ضعف‌های گروه نیز در نحوه عملکرد یک ورزشکار مؤثر می‌باشد (آزاد فدا، ۱۳۹۱: ۱۴۵). در ورزش‌های گروهی، افراد با یکدیگر کنش متقابل دارند و موفقیت زمانی حاصل می‌شود که اعضای تیم به شیوه‌ای مؤثر و هماهنگ با هم کار می‌کنند و اینجاست که نقش مربی به‌عنوان رهبر و هماهنگ‌کننده بیشتر مشخص می‌شود و سبک مربیگری او در انسجام و هماهنگی نقش بسزایی دارد (مرادی، ۱۳۸۵: ۳۲).

امروزه، با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بهبود عملکرد ورزشی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. روانشناسان ورزشی معتقدند متغیرهای روان شناختی ورزشکاران نقشی کلیدی در عملکرد فردی و تیمی ایفاء می‌کنند. با این حال، متغیرهای گروهی را نیز در عملکرد و موفقیت تیمی نمی‌توان نادیده گرفت؛ زیرا در رشته‌های تیمی سطح عملکرد تیمی از وضعیت تعاملات و روابط بازیکنان تأثیر می‌پذیرد. مطالعات نشان می‌دهد انسجام گروهی از جمله پیش‌بینی‌کننده‌های مهم در موفقیت تیم‌های ورزشی به‌شمار می‌آید (رمضان‌نژاد و همکاران، ۲۰۰۹: ۳۲). انسجام اصطلاحی است برای توصیف احساس جذابیت بین فردی و احساس تعلق به گروه توسط اعضاء و همچنین میل اعضاء به ماندن در گروه. انسجام گروهی بر ایند تمام نیروهایی است که بر اعضا اثر می‌گذارند و موجب باقی ماندن آنها در گروه می‌شوند (رحمان‌پور و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۴۱). انسجام گروهی این چنین تعریف شده است: «فرآیندی پویا که در تمایل گروه به پیوستگی و اتحاد با هم برای دنبال نمودن

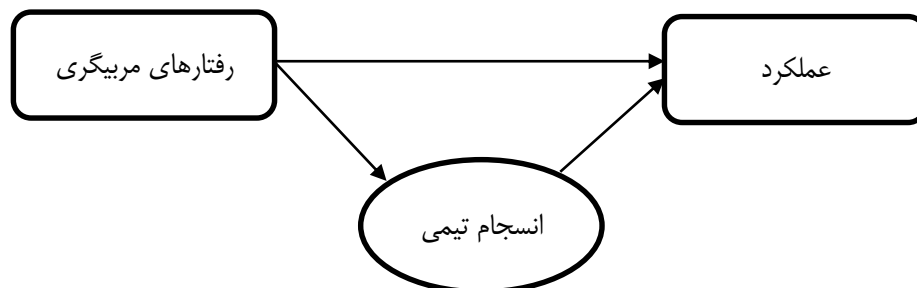
۱. Philippe et al.  
۲. Rhind et al.  
۳. Martens  
۴. Case  
۵. Mills et al.

اهداف و مقاصد خویش متجلی می‌شود» (کارون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲: ۱۷۲). واضح است که مربی باید رفتار ورزشکار را از هر دو جنبه بدنی و ذهنی مورد توجه قرار دهد و هرگز نباید به یکی بیش از دیگری توجه کند و از دیگری غفلت ورزد (کارون، ۲۰۰۲: ۱۷۲). در این پژوهش انسجام تیمی به‌عنوان فرایندی است پویا که در تمایل یک گروه برای وفادار ماندن نسبت به یکدیگر، متحد ماندن در دستیابی به اهداف مؤثر و ارضای نیازهای عاطفی اعضا در دو بُعد انسجام گروهی و انسجام تکلیف تعریف شده است. انسجام گروهی شامل دو بُعد انسجام اجتماعی و انسجام تکلیف است. انسجام اجتماعی یعنی میزان جذابیت بین فردی در بین اعضای گروه تا میزانی که گروه اجازه می‌دهد شخص به هدف دلخواه خود برسد و انسجام تکلیف به معنای ارزیابی عینی ورزشکاران از سطح تلاش هماهنگ با کار تیمی گروه‌های آنها یا میزانی که نشان می‌دهد تا چه اندازه تیم و هر یک از اعضای فردی به هدف‌های خود می‌رسند (کارون، ۲۰۰۲: ۱۷۰). با مرور مدل‌ها و پژوهش‌های گذشته می‌توان عوامل مؤثر بر عملکرد و موفقیت تیمی را در قالب سه متغیر ویژگی‌های بازیکنان، ویژگی‌های مربیان و عوامل تیمی جمع‌بندی کرد. ویژگی‌های بازیکنان مانند سن، سابقه، انگیزش، اضطراب و اعتماد به نفس بازیکنان؛ ویژگی‌های مربی مانند درجه مربیگری، سن، سابقه، سبک رهبری و رفتار مربی و در نهایت عوامل تیمی مانند موفقیت‌های گذشته تیم یا گروه، انسجام و اعتماد به نفس تیمی بر عملکرد و موفقیت تیم مؤثر هستند (روناین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴: ۱۰).

کاوش در عملکرد دو گروه اول به منظور شناسایی ویژگی‌های رفتاری و عملکردی آنها در تعاملات بین فردی و بین گروهی و آگاهی از نقش آنها در کسب نتایج مطلوب یا نامطلوب، اتحاد و انسجام گروهی و پویایی و سرزندگی تیمی، باعث تعیین معیارهای عملکردی مطلوب و مؤثر در فرایند مدیریت صحیح و اصولی مسئولان باشگاه و ایجاد بازخورد عملکردی به ورزشکاران و مربیان از یک طرف و ایجاد تحرک و تحول اجتماعی مثبت از طرف دیگر می‌گردد (نظریان مادوانی، ۳۸۸: ۷۴). همان‌طوری که از تعریف کلمه تیم استنباط می‌شود، هر تیم، مجموعه کوچکی از افراد با مهارت‌های مکمل می‌باشد که برای تحقق اهداف مشترک با آگاهی، دور هم جمع شده‌اند و تمامی افراد نسبت به نتایج عملکرد اعضای تیم، مسئولیت می‌پذیرند. نتایج تلاش‌های یک تیم و ورزشکاران با عملکرد آنها مشخص می‌شود. هر یک از ورزشکاران با خصوصیات فردی خود بر انسجام تیمی و عملکرد نهایی نقش بسزایی خواهند داشت. به‌طوری که چالادورای<sup>۳</sup> (۱۹۸۰)، معتقد است ارزیابی عینی عملکرد که با محاسبه درصد برد و باخت تیم‌ها محاسبه می‌شود، ضمن اینکه عملکرد تیم را منعکس می‌نماید، تحت تأثیر دیگر متغیرهای دخیل در نتایج تیمی مثل توانایی تیم حریف، شرایط محیطی و حتی شانس قرار می‌گیرد. انگیزه بُرد، آرزوی موفقیت و ارائه عملکردی ویرای محدودیت‌ها و شرایط موجود، ویژگی بارز در ورزش حرفه‌ای محسوب می‌شود. ورزشکاران حرفه‌ای باید دائماً تلاش کنند که به اوج عملکردشان برسند و در اوج باقی بمانند. برای رسیدن به قله موفقیت، باشگاه‌ها، مربیان و بازیکنان در استفاده بهتر از زمان و امکانات موجود، تعهد و مسئولیت‌سنجینی برعهده دارند. در ورزش‌های گروهی، موفقیت تیم حاصل تلاش همه اعضا است که برای دستیابی به هدفی مشترک دور هم گرد آمده‌اند و موفقیت تنها بوسیله فرد تعیین نمی‌گردد. برای دستیابی به عملکرد بالایی تیمی، باید درباره عواملی که بر موفقیت تیم تأثیر می‌گذارند، آگاهی داشت (چالادورای، ۱۹۸۰: ۳۶). نتایج یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که رفتار و تجربیات مربی روی انسجام و عملکرد تیم تأثیر دارد. روچ<sup>۴</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «آیا تجربیات مربیان لیگ فوتبال آمریکا بر عملکرد تیمی تأثیر می‌گذارد»، تأثیر تجربیات سرمربی را بر عملکرد تیمی در لیگ فوتبال ملی آمریکا بررسی کرد و به این نتیجه دست یافت که عملکرد تیم در دوره کوتاه اولیه سرمربیگری یک مربی به طرز چشمگیری بد می‌شود (روچ، ۲۰۱۶: ۱). پل و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۶)، در پژوهشی به نام «عملکرد تیم‌های مجازی بین‌المللی»، نقش اعتماد و انسجام تیمی را در رابطه بین هماهنگی مؤثر و عملکرد تیم‌های کاری مجازی بررسی کردند. نتایج نشان داد که اعتماد فردی و انسجام تیمی روی یکدیگر تأثیر متقابل دارند و هماهنگی مؤثر با کمک

1. Carron
2. Ronayne
3. Chelladurai
4. Roach
5. Paul et al.

انسجام و اعتماد، عملکرد کل پروژه را بهبود می‌بخشد (پل و همکاران، ۲۰۱۶: ۱). تکلیب و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «رابطه بین عملکرد و تنوع وظایف»، تنوع وظایف عملکردی را روی عملکرد تیم با متغیرهای انسجام تیمی، یادگیری تیمی و یکپارچگی رفتاری را بررسی کردند. نتایج نشان داد که متغیر یکپارچگی رفتاری تیم نقش تعدیل‌کننده در رابطه تنوع وظایف عملکردی و انسجام تیمی دارد و یادگیری تیمی نقش میانجی در رابطه انسجام تیمی و عملکرد تیم بازی می‌کند (تکلیب و همکاران، ۲۰۱۶: ۱). بنسون و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «بررسی چند سطحی رابطه بین انسجام و عملکرد تیم در بین ورزشکاران جوان نخبه»، رابطه بین عملکرد تیم و انسجام را در بین جوانان نخبه ورزشکار اروپایی بررسی کردند. نتایج نشان داد هنگامی که انسجام و عملکرد تیم را در نیم فصل کنترل می‌کنیم، به‌طور مؤثری انسجام وظیفه‌ای و اجتماعی تیم در پایان فصل تبیین می‌شود (بنسون و همکاران، ۲۰۱۶: ۱). چینیارا و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان «محاسن رهبری خدمت‌گرا: وقتی رابطه رهبر و عضو بر انسجام تیمی، عملکرد و رفتار شهروندی تأثیر می‌گذارد»، نشان دادند که چگونه رهبری خدمت‌گرا، تمایز ذهنی را در کیفیت ارتباط بین رهبر و عضو ایجاد می‌کند که می‌تواند انسجام تیمی را تقویت کند و به‌صورت مثبت بر عملکرد وظیفه‌ای تیمی و رفتار شهروندی سازمانی تأثیر بگذارد (چینیارا و همکاران، ۲۰۱۷: ۱). حسینی کشتان (۱۳۸۶)، در تیم‌های لیگ برتر فوتبال ایران نشان داد که سبک‌های رهبری تمرین و آموزش، دموکراسی، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با انسجام ارتباط مثبتی دارند، در حالی که سبک آمرانه با انسجام گروهی ارتباط منفی دارد (حسینی-کشتان، ۱۳۸۶: ۱). با توجه به مدل مفهومی اسمیت و اسمول (۲۰۰۱)، در خصوص تأثیر فاکتورهای همبستگی، اتحاد تیم و رفتارهای مربیگری و واکنش مربیان نسبت به درک احساس مسئولیت تیمی بازیکنان در برابر عملکرد تیم، کم و پراکنده بودن تحقیقات در مورد تأثیر رفتار مربیان بر عملکرد و انسجام تیم‌های ورزشی بانوان و همچنین روند روبه رشد ورزش بانوان در ورزش‌های تیمی مانند فوتسال و فوتبال در آسیا، پژوهش حاضر با هدف تأثیرگذاری رفتارهای مربی بر عملکرد تیمی با نقش میانجی انسجام تیمی انجام شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

## روش پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، کلیه بازیکنان حاضر در لیگ برتر فوتبال بانوان ایران شامل ۱۱ باشگاه (شهرداری سنندج، آینده‌سازان میهن، شهرداری سیرجان، ملوان بندرانزلی، شهرداری بم کرمان، همیاری ارومیه، پالایش گاز ایلام، اشتران کوه ازنا، وحدت ایثار گرگان) در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۴ می‌باشد. نمونه آماری این تحقیق برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شده است. بنابراین با توجه به حضور ۱۱ تیم در لیگ برتر فوتبال بانوان کشور و با در نظر گرفتن ۲۲ بازیکن برای هر تیم و عدم تمایل حضور سه تیم در پژوهش، ۱۷۶ نفر نمونه آماری این تحقیق را تشکیل دادند که ۱۷۰

1. Tekleab et al.
2. Benston et al.
3. Chiniara
4. Smith & Smoll

پرسشنامه برگشتی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه مریگیری مارتین و بارنز<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، که شامل ۴۸ سؤال از نوع بسته بوده و براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت طراحی شده است. این پرسشنامه به منظور ارزیابی ادراک ورزشکاران از رفتار مربیان‌شان طراحی شده است. پایایی این ابزار از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد. برای سنجش انسجام از پرسشنامه انسجام (GEQ)<sup>۲</sup> ویدمایر، براولی و کارون (۱۹۸۵) که شامل ۱۸ سؤال و دو مؤلفه انسجام اجتماعی (۲ خرده مقیاس) و انسجام تکلیف (۲ خرده مقیاس) می‌باشد، استفاده شد. ارزیابی سؤالات آن براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت انجام می‌پذیرد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ محاسبه شد. برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از نظر پنج نفر از متخصصین و اساتید، همچنین تحلیل عامل تأییدی استفاده شد. برای ارزیابی متغیر عملکرد از رتبه کسب شده توسط تیم‌ها در پایان فصل در جدول استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، جداول، نمودار) و در قسمت آمار استنباطی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری SEM، جهت به آزمون گذاشتن مدل پیشنهادی و نیز آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. در این پژوهش از نرم‌افزارهای AMOS و SPSS<sup>۱۶</sup> استفاده شد.

### روش اجرا

در این پژوهش ابتدا با مسئولین فدراسیون فوتبال ایران جهت کسب مجوز برای انجام تحقیق هماهنگی لازم صورت گرفت. با توجه به اهداف تحقیق، زمان جمع‌آوری داده‌ها در دور برگشت بازی‌های لیگ ۹۵-۹۴ در نظر گرفته شد، از این روی بازیکنان از زمان کافی برای شناخت مربیان خود برخوردار بودند. محقق پس از کسب مجوز و هماهنگی با سرمربی‌ها جهت زمان و مکان جمع‌آوری داده‌ها در محل حاضر شد. با توجیه بازیکنان مبنی بر اهمیت موضوع تحقیق، شرح نحوه تکمیل پرسشنامه و اطمینان بخشیدن به بازیکنان مبنی بر محرمانه بودن اطلاعات توسط محقق، اقدام به جمع‌آوری پرسشنامه‌ها نمود.

### یافته‌ها

یافته‌های تحقیق در بخش آمار توصیفی در جداول ۱ و ۲ خلاصه شد. همچنین قابل ذکر است که ۷۰ درصد از جامعه پژوهش سابقه شرکت در لیگ کمتر از ۵ سال داشته‌اند. میانگین سن افراد در جامعه پژوهش ۲۱/۷۲ سال، سابقه ورزشی ۷/۲۳ سال و سابقه در لیگ ۳/۵۸ سال بوده است. بعد از تجزیه و تحلیل داده‌ها، آمار توصیفی پژوهش، در جداول زیر خلاصه شدند.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی مربوط به تیم‌های حاضر در پژوهش

متغیر	نمونه	میانگین	خطای استاندارد برآورد	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
سن (سال)	۱۷۶	۲۱/۷۲	۰/۲۷۷	۳/۶۷۵	۱۶	۳۱
سابقه ورزشی (سال)	۱۷۶	۷/۲۳	۰/۲۸۱	۳/۷۲۹	۲	۲۰
سابقه در لیگ (سال)	۱۷۶	۳/۵۸	۰/۱۵۹	۲/۱۰۵	۱	۹

۱. Martin & Barnes

۲. Group Environment Questionnaire

جدول ۲: توصیف شاخص‌های آماری مربوط به مؤلفه‌های رفتار مربیگری

عامل‌ها	نمونه	میانگین	خطای استاندارد برآورد	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
رفتار مربیگری واکنشی مثبت	۱۷۶	۳/۷۷	۰/۰۴۴	۰/۰۵۸۳	۱/۹۴	۳/۳۱
رفتار مربیگری واکنشی منفی	۱۷۶	۳/۳۳	۰/۰۶۱	۰/۰۸۲۱	۱/۵۰	۳/۶۹
رفتار مربیگری طبیعی	۱۷۶	۳/۶۷	۰/۰۳۶	۰/۰۴۷۸	۱/۸۱	۳/۷۵
عملکرد تیمی	۱۷۶	۱۲/۹۴	۰/۰۴۵۳	۰/۰۱۱	۴	۲۳

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

### مدل‌سازی معادلات ساختاری

برای بررسی اثر رفتارهای مربی بر متغیرهای تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار اموس استفاده شد. برای بررسی مفروضات مدل ساختاری به منظور نرمال بودن داده‌ها از تست نرمالیه استفاده گردید، نتایج نشان دهنده نرمال بودن کلیه سازه‌های آشکار بود (ضریب مردیا ۱/۶۵، مقدار بحرانی، ۷/۱۴). در خصوص چند متغیره‌ها نتایج نشان داد که کلیه متغیرها از توزیع نرمال برخوردارند. نتایج جدول ۳ نشان داد، توزیع متغیرها با چولگی بین مثبت و منفی ۳ و کشیدگی بین مثبت و منفی ۵ توزیعی نرمال است. همچنین قدرمطلق «ضریب مردیا» در سطر آخر (۲/۰۱۵) و مقدار بحرانی آن (۴/۳۳۱) که کمتر از ۲/۵۸ است لذا با ۰/۹۵ اطمینان می‌توان گفت که کلیه متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول ۳: شاخص‌های ارزیابی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	C.I.	چولگی	C.I.	کشیدگی
رفتار مربیگری طبیعی	۵/۸۰۵	۰/۶۷۸	۱/۶۰۴	۰/۹۱۱
رفتار مربیگری مثبت	۷/۸۵۵	۰/۹۱۷	۱/۷۰۸	۰/۱۵۱
رفتار مربیگری منفی	۲/۱۳۰	۰/۹۴۹	۴/۹۶۲	۰/۲۹۰
عملکرد تیمی	۰/۳۵۹	۰/۰۴۲	۲/۷۰۱	۰/۳۳۳
ضریب مردیا	۴/۳۳۱	۲/۰۱۵		

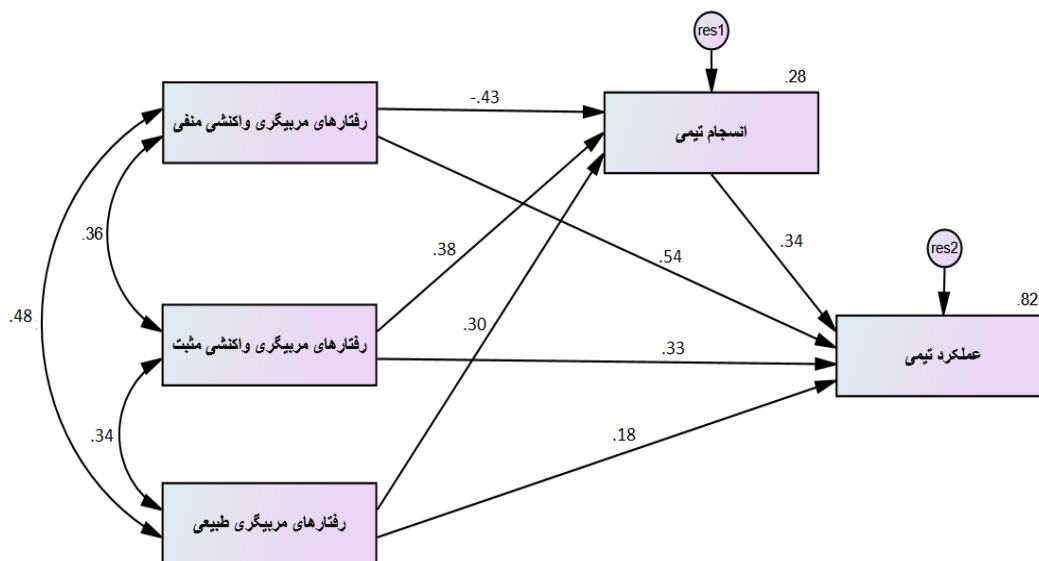
قبل از استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری پیش فرض هم‌خطی نیز انجام گرفت. با توجه به جدول ۴ و ۵ مقادیر تولرانس بزرگ بوده بیشتر از (۰/۱) که نشان دهنده عدم وجود هم‌خطی است و چون شاخص VIF کمتر از ۵ است فرض استقلال متغیرها پذیرفته می‌شود.

جدول ۴: ماتریس همبستگی بین متغیرها

	رفتارهای واکنشی منفی	رفتارهای واکنشی مثبت	رفتارهای واکنش طبیعی	انسجام تیمی	عملکرد تیمی
رفتارهای واکنشی منفی	۱	۰/۳۶۰	۰/۵۱۸	۰/۱۶۵	۰/۷۷۰
رفتارهای واکنشی مثبت	۰/۳۶۰	۱	۰/۹۲۹	۰/۵۱۷	۰/۷۰۷
رفتارهای واکنش طبیعی	۰/۵۱۸	۰/۹۲۹	۱	۰/۵۰۶	۰/۷۸۴
انسجام تیمی	۰/۱۶۵	۰/۵۱۷	۰/۵۰۶	۱	۰/۴۲۹
عملکرد تیمی	۰/۷۷۰	۰/۷۰۷	۰/۷۸۴	۰/۴۲۹	۱

جدول ۵: نتایج هم‌خطی بودن متغیرها

مدل	انسجام تیمی		عملکرد تیمی	
	تولرانس	VIF	تولرانس	VIF
مقدار ثابت				
رفتارهای واکنشی منفی	۰/۶۲۴	۱/۶۰۲	۰/۶۲۴	۱/۶۰۲
رفتارهای واکنشی مثبت	۰/۱۱۷	۲/۵۴۶	۰/۱۱۷	۳/۵۴۶
رفتارهای طبیعی	۰/۰۹۸	۳/۱۶۸	۰/۰۹۸	۲/۱۶۸



شکل ۲: اثر رفتارهای مریبگری بر انسجام و عملکرد تیمی

جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

مقدار قابل قبول	مقدار به دست آمده	نام شاخص
کمتر از ۳	۲/۶۷	CMIN/DF
کمتر از ۰/۱	۰/۰۷۳	RMSEA
بالاتر از ۰/۵	۰/۸۱۲	PNFI
بالاتر از ۰/۸	۰/۸۱۸	GFI
بالاتر از ۰/۸	۰/۸۲۲	AGFI
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰۲	NFI
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰۶	RFI
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۲۵	CFI
بالاتر از ۰/۹	۰/۹۴۱	IFI

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که مقدار شاخص نیکویی برازش (GFI)<sup>۱</sup> ۰/۸۱۸ است که نشان دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)<sup>۲</sup> برابر با ۰/۸۲۲ می‌باشد که بزرگتر از ۰/۸

۱. Goodnees Fit Index

۲. Adjusted Goodnees of Fit Index

است بنابراین مدل از برازش مطلوب برخوردار است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)<sup>۱</sup> نیز ۰/۰۷۳ است که با توجه به این که کمتر از ۰/۱ می باشد قابل قبول بوده و نشان دهنده تأیید مدل مفهومی پژوهش می باشد. در ضمن شاخص برازش تطبیقی (CFI)<sup>۲</sup> ۰/۹۰۶ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)<sup>۳</sup> ۰/۸۱۲ می باشد که همگی نشان دهنده ی برازش مطلوب و تأیید مدل مفهومی پژوهش می باشد.

جدول ۷: ضرایب مسیرهای مدل پژوهش

نتیجه	P	T	ضریب	مسیر
قبول	۰/۰۰۱	-۵/۷۲۳	-۰/۴۳۰	رفتار مربیگری واکنش منفی بر انسجام تیمی
قبول	۰/۰۰۱	۳/۲۰۴	۰/۳۸۲	رفتار مربیگری واکنش مثبت بر انسجام تیمی
قبول	۰/۰۰۲	۷/۱۰۳	۰/۳۰۱	رفتار مربیگری طبیعی بر انسجام تیمی
قبول	۰/۰۳۲	۵/۶۵۴	۰/۳۴۳	انسجام تیمی بر عملکرد تیمی
قبول	۰/۰۰۱	۵/۸۶۳	۰/۵۴۷	رفتار مربیگری واکنش منفی بر عملکرد تیمی
قبول	۰/۰۰۱	۳/۲۱۲	۰/۳۳۸	رفتار مربیگری واکنش مثبت بر عملکرد تیمی
رد	۰/۰۶۱	۱/۳۱۹	۰/۱۸۵	رفتار مربیگری طبیعی بر عملکرد تیمی

با توجه به جدول (۷)، تمامی مسیرهای مدل پژوهش به جز رفتار مربیگری طبیعی بر عملکرد تیمی، مورد قبول قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده های مدل معادلات ساختاری نشان داد که، رفتارهای مربیگری واکنشی مثبت بر انسجام و عملکرد تیمی تأثیر معنادار داشته است؛ رفتار مربیگری طبیعی بر انسجام تأثیر معنادار داشته و بر عملکرد تیمی تأثیری نداشته است و رفتارهای مربیگری واکنشی منفی بر عملکرد تیمی تأثیر مثبت و معنادار و بر انسجام تأثیر منفی و معنادار داشته است.

## بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی تأثیر رفتارهای مربیگری بر انسجام تیمی و عملکرد تیمی در بازیکنان لیگ برتر فوتبال بانوان ایران بود. آمار توصیفی نشان داد، میانگین رفتار مربیگری طبیعی، رفتار مربیگری واکنشی مثبت و رفتار مربیگری واکنشی منفی با توجه به امتیاز کسب شده، در سطح بالایی هستند. پس با توجه به این که بازیکنان در لیگ برتر فعالیت داشته اند، نتایج این پژوهش منطقی به نظر می رسد. بالا بودن میانگین رفتارهای مربیگری بیانگر این است که بازیکنان لیگ برتر فوتبال بانوان نتایج و عملکرد خود را بر مبنای رفتارهای مربیان تقویت می نمایند. البته توجه به این نکته ضروری است که مبحث مربیگری از مهمترین عوامل تأثیرگذار در حوزه ورزش است. در راستای بهبود شرایط تیمی نقش بارز مربیان حائز اهمیت است. مربیان هستند که با تربیت ورزشکاران زبده، نقش اساسی در تشکیل تیم های باشگاهی و ملی برای حضور در عرصه مسابقات ملی و بین المللی دارند. مربیگری به عنوان یک فرآیند بیانگر این مسأله است که بایستی یک رابطه تعاملی دوطرفه بین رهبر و پیروان وجود داشته باشد (مک و گمیچ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸: ۱۲۲). یافته های پژوهش نشان داد که رفتار مربیگری طبیعی و رفتار مربیگری واکنشی مثبت تأثیر مثبت و معنی داری بر انسجام تیمی دارند. اما نکته قابل توجه در این پژوهش رفتارهای مربیگری طبیعی با همبستگی ۰/۵۰۶ نسبت به رفتار مربیگری واکنشی مثبت با همبستگی ۰/۵۱۷ تأثیر کمتری بر انسجام تیمی داشته است که نتیجه ای دور از انتظار بوده است. البته رفتار مربیگری طبیعی رفتارهایی هستند که در قبال یک فعالیت خاص ارائه می شوند و از قبل شناختی نیستند. می توان انتظار داشت که این رفتارها به نحوی اقتضایی اند که مربیان با توجه به وضعیت حاکم بر بازیکن و تیم و

۱. Root Mean Squared Error of Approximation

۲. Comparative Fit Index

۳. Mack & Gammage



عملکرد ارائه شده 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 انسجام تیمی اثر می‌گذارند می‌توان گفت اثر رفتارهای طبیعی از طرف مربیان بر انسجام تیمی، زمانی قابل توجه است که سایر متغیرهای اثرگذار بر انسجام تیمی کنترل شده باشند (نورث هاوس، ۲۰۱۰: ۱۲۰). این یافته با نتایج حسینی کشتان (۲۰۱۰) در تیم‌های لیگ برتر فوتبال ایران، بنسون و همکاران (۲۰۱۶)، تکلیب و همکاران (۲۰۱۶)، پل و همکاران (۲۰۱۶) و چنیارا و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. دیگر نتایج تحقیق نشان داد که رفتار مربیگری با واکنش منفی اثر منفی و معناداری بر انسجام تیمی داشته است. این نتیجه با نتیجه تحقیق حسینی کشتان (۲۰۱۰) و روچ و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. یافته‌های دیگر تحقیق حاکی از آن است که متغیر انسجام تیمی بازیکنان بر عملکرد تیمی معنادار می‌باشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش بنسون و همکاران (۲۰۱۶)، تکلیب و همکاران (۲۰۱۶) و پل و همکاران (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. رفتارهای واکنشی مثبت مربیان بر عملکرد بازیکنان تأثیر مثبت و معنادار داشته است. که در اینجا رفتار مربیگری واکنشی مثبت با سطح معناداری (۰/۰۳۵) بر عملکرد بازیکنان تأثیرگذار بوده است و رفتارهای مربیگری طبیعی بر عملکرد تیمی تأثیر معنی‌داری نداشت. رهبری و انسجام عناصر کلیدی برای رشد گروه و تیم هستند و شیوه‌ای که رهبران برای ارتقای انسجام تیمی به کار می‌گیرند، تأثیرات فراوانی بر عملکرد یک گروه دارد. 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 این رو مربیگری اثربخش در برگیرنده نقش‌ها و سبک‌های گوناگون است. به نظر می‌رسد اغلب روانشناسان ورزشی به این توافق کلی رسیده‌اند که انسجام گروهی را به‌عنوان مشخصه اصلی کار تیمی در تحقیقات خود در نظر بگیرند. شاید به همین دلیل است که بیشتر مطالعات ورزشی، بر روی انسجام تیمی به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در ارتباط با عملکرد تیمی بازیکنان متمرکز شده است (گیل، ۲۰۰۶: ۱۱۷). رهبری نقش حیاتی در موفقیت یا شکست برنامه‌ها دارد و رفتار رهبری مربی می‌تواند اثر مهمی بر نتایج عملکرد تیمی داشته باشد. با وجود آن که مطالعات قابل توجهی درخصوص سبک‌های رهبری مربیان صورت گرفته است اما، همچنان این پرسش باقی مانده که به راستی کدامیک از شیوه‌های رهبری مربیان برای عملکرد تیمی ورزشکاران مؤثرتر است. بنابراین به‌طور کلی با عنایت به تأثیرگذاری رفتارهای مربیگری بر انسجام تیمی بازیکنان و عملکرد تیمی توصیه می‌شود که مسئولین باشگاه‌ها و تیم‌های برتر کشور و همچنین مربیان از مدل ارتباطی رفتار مربیگری بر انسجام تیمی و عملکرد استفاده مطلوب داشته باشند.

## منابع

- بسمی، معصومه؛ ترکفر، احمد؛ آزاد فدا، شیوا (۱۳۹۴). «ارتباط بین رهبری خدمتگزار با انسجام گروهی تیم‌های قهرمانی کشور- والیبال نشسته بانوان ایران»، پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱ (۲۱): ۱۴۸-۱۳۹.
- حسینی کشتان، میثاق؛ رضانی‌نژاد، رحیم؛ احسانی، محمد (۱۳۸۶). «رابطه سبک‌های رهبری فوتبال و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران»، فصلنامه المپیک، شماره ۱ (پیاپی ۴۹)، چکیده.
- رحمان‌پور، عادل؛ غفرانی، محسن؛ فهیم‌دوین، حسن (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط بین هوش هیجانی مربیان با انسجام تیمی ورزشکاران در پنجمین المپیاد دانشجویان دختر دانشگاه‌های پیام‌نور کشور در سال ۱۳۹۰»، مدیریت ورزشی، ۷ (۲): ۲۳۷-۲۵۲.
- مرادی، محمدرضا (۱۳۸۵). «بررسی ارتباط بین سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال لیگ برتر باشگاه‌های کشور»، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ۳۲.
- نظریان مادوانی، عباس (۱۳۸۸). تأثیر رفتارهای مربیگری مربیان بر کارایی مربیگری و پویایی تیمی در لیگ برتر والیبال ایران، رساله دکتری، تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ۷۴.

- Benson, A. J., Siska, P., Eys, M., Priklerova, S. & Slepicka, P. (2016). "A prospective multilevel examination of the relationship between cohesion and team performance in elite youth sport". *Psychology of Sport and Exercise*. Volume 27, 39-46.
- Carron, A. V., Browley, L. R., & Widmeyer, W. N. (2002). "Measurement of cohesion in sport and exercise: A meta-analysis". *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 24, 168-188.
- Case, R. W. (1984). "Leadership in Sport: The situational leadership theory". *Journal of Psychology Education, Recreation & Dance*. 55 (1). 15-16.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). "Dimensions of leader behavior in sports: Development of a Leadership scale", *Jurnal of Sport Psycholohy*, 2, 34-45.
- Chiniara, M., & Bentein, K. (2017). The servant leadership advantage: When perceiving low differentiation in leader-member relationship quality influences team cohesion, team task performance and service OCB. *The Leadership Quarterly*. In press. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.05.002>.
- Gill, R. (2006). "Theory and practice of leadership." SAGE Publications, London. 117-120
- Mack, E. D., Gammage, L. K. (1998). "Attention to group factors: coach considerations to building an effective team. University of North Carolina". *International perspective international*. 4 (3), 119-127.
- Martens, R. (1985). "Successful coaching". A publication for the American sport education program and the national federation interscholastic coaches association. 200-220.
- Mills N, Pajares F, Herron C. (2007). "Self-efficacy of college intermediate French students": Relation to achievement and motivation. *Language learning*. 57 (3): 417-442.
- Northouse, P. G. (2010). *Leadership: "Theory and Practice (5thed)"*. SAGE, California, 110-130.
- Paul, R., Drake, J. R., & Liang, H. (2016). "Global Virtual Team Performance: The Effect of Coordination Effectiveness, Trust, and Team Cohesion". *IEEE Transactions on Professional Communication*. 59 (3), 186-202.
- Philippe, R., Sagar, S., Huguet, S., Paquet, Y., & Jowett, S. (2011). "From teacher to friend: The evolving nature of the coach-athlete relationship". *Int. J. Sport Psychology*, 42, 1-23.
- Ramzaninezhad, R., Hoseini, M., Dadban, M., & Shafiee, S. (2009). "The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams". *Brazilian Journal of Biomotricity*, 3 (1), 31-39.
- Rhind, D. J. A., Jowett, S., & Tang, S. X. (2012). "A comparison of athlete's perceptions of the coach-athlete relationship in team and individual sports". *Journal of Sport Behavior*. 35 (4), 433-452.
- Roach, M. (2016). "Does Prior NFL Head Coaching Experience Improve Team Performance?" *Journal of Sport Management*. 30 (3), 298-311.
- Ronayne L.S. (2004). "Effects of Coaching Behaviors on Team Dynamics: How Coaching Behaviors, Influence Cohesion and Collective Efficacy". MS in Sport Studies. Miami University.
- Smith, R. E. Smoll, F. L. (2001). "Conducting sport psychology training programs for coaches. Cognitive – behavioral principles and techniques". In J. M. Williams (Ed), *applied sport psychology (4th ed)*. 378-400.
- Tekleab, A. G., Karaca, A., Quigley, N. R., & Tsang, E. W. R. (2016). "Re-examining the functional diversity–performance relationship: The roles of behavioral integration, team cohesion, and team learning". *Journal of Business Research*. 69 (9), 3500-3507.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

چپری، لورا؛ یوسفی، بهرام؛ زردشتیان، شیرین (۱۳۹۸). «تأثیر رفتارهای مربیگری بر انسجام و عملکرد تیمی در بازیکنان لیگ برتر فوتبال بانوان ایران»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۹ (۱۷)، ۴۳-۵۲.