

تحلیل مسیر رابطه شایستگی های (هوش) فرهنگی مربیان و اعتماد به مربی با نقش میانجی رابطه مربی - ورزشکار از دیدگاه ورزشکاران تیم ملی کبدی

۱- دکتر حسن، فهیم دوین، ۲- سلیمان پهلوان، ۳- عذرا، آقاجانی

۱- استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد مشهد، Fahim_Pe@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد تربیت بدنی، Inchehp@yahoo.com

۳- دانشجوی دکترا تربیت بدنی، آموزش و پرورش، azraaghajani@yahoo.com

چکیده

در این پژوهش توصیفی - همبستگی، هدف بررسی رابطه شایستگی های فرهنگی مربیان و اعتماد به مربی با نقش میانجی رابطه مربی - ورزشکار از دیدگاه ورزشکاران تیم ملی کبدی بود. بدین منظور کلیه ورزشکاران کبدی رده نوجوانان، جوانان و بزرگسالان تیم ملی کشور به صورت تمام شمار به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده ($n = 45$) و به پرسشنامه های استاندارد شایستگی فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) رابطه مربی - ورزشکار جویت و نومینس (۲۰۰۴) و اعتماد به مربی مایر و دیویس (۱۹۹۹) پاسخ دادند. پایایی این ابزارها برای پرسشنامه شایستگی فرهنگی ۰/۸۹۰، رابطه مربی - ورزشکار ۰/۷۹۰ و اعتماد به مربی ۰/۸۸۱ گزارش گردید. توزیع طبیعی متغیرها با استفاده از آزمون کولوموگروف و اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به طبیعی بودن آنها از آزمون های آماری همبستگی پیرسون، رگرسیون و روش آماری معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده گردید. یافته های تحقیق نشان داد که بین شایستگی های فرهنگی و مولفه های آن با اعتماد به مربی و ارتباط مربی - ورزشکار از دیدگاه ورزشکاران رابطه معنی داری وجود دارد. مولفه های شایستگی های فرهنگی توان پیش بینی اعتماد به مربی و ارتباط مربی - ورزشکار را دارد. ارتباط مربی - ورزشکار نقش میانجی در رابطه شایستگی های فرهنگی با اعتماد به مربی دارد. با توجه به رشد روزافزون روابط و مناسبات بین المللی، و با توجه به تنوع فرهنگی در ایران، شایستگی فرهنگی باید در جامعه ورزشی تقویت شود. علاوه بر این، با توجه به نتایج پژوهش، لازم است برنامه هایی جهت بهبود روابط و اعتماد بین فردی اجرا گردد تا از این طریق میزان سرمایه اجتماعی افزایش یابد.

واژگان کلیدی: شایستگی های (هوش) فرهنگی، اعتماد به مربی، رابطه مربی - ورزشکار، کبدی

مقدمه

مفهوم شایستگی فرهنگی (هوش فرهنگی) برای نخستین بار توسط ارلی و آنگ (۲۰۰۳) از پژوهشگران دانشکده کسب و کار لندن مطرح شد. این دو، شایستگی فرهنگی را قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ های رفتاری صحیح به این الگوها تعریف کردند. آنها معتقدند در مواجهه با موقعیت های فرهنگی جدید، به زحمت می توان علائم و نشانه های آشنایی یافت که بتوان از آنها در برقراری ارتباط سود جست. در این موارد، فرد باید با توجه به اطلاعات موجود، یک چارچوب شناختی مشترک تدوین کند؛ حتی اگر این چارچوب، درک کافی از رفتارها و هنجارهای محلی نداشته باشد (هدایتی، ۱۳۹۱). پترسون^۱ (۲۰۰۴) شایستگی فرهنگی را استعداد به کارگیری مهارت ها و توانایی ها در محیط های مختلف تعریف می کند (فصیحی، ۱۳۹۰). مربیگری فرایندی رفتاری است که در آن مربی بر ورزشکاران تأثیر می گذارد تا واکنش مورد نظر آنان انجام گیرد. در واقع مربیگری بیش از دستورات مربی به ورزشکار است و ویژگی های موقعیتی متعددی را در برمی گیرد تا آنجا که مربی باید بدانند به هر ورزشکار چه موارد ویژه ای و نیز چگونه بگوید. (لافرینی و همکاران، ۲۰۱۱). یکی از موضوعاتی که مربیان برای مدیریت و مربیگری تیم باید بدانند این است که اعضای یک گروه یا تیم کاری، معمولاً از فرهنگ های مختلفی هستند و از این رو، این مسئله به چالشی بسیار مهم برای مدیران تبدیل شده است که چگونه بتوانند افراد مختلف متعلق به پیشینه های فرهنگی متفاوت را در کنار هم قرار دهند؛ از این رو، بسیاری از کارشناسان معتقد هستند که برای این امر باید توانایی مهمی را دارا بود و آن شایستگی فرهنگی است؛ بنابراین مدیران، سرپرستان و مربیان ورزشی باید شایستگی فرهنگی و کیفیت آن را بشناسند و در صورت لزوم، آن را بهبود بخشند (مختاری دینالی و همکاران، ۱۹۹۴). جهانی اقبالغ (۱۳۹۳) در

1. Cultural Intelligence

2. Eerly & Ang

3. Peterson

4. Lafreniere



تحقیقی تحت عنوان " بررسی رابطه بین شایستگی فرهنگی و عملکرد فردی دانشجویان ورزشکار دانشگاه تبریز " به این نتیجه رسیدند که ارتباط معنی داری بین شایستگی فرهنگی و عملکرد فردی دانشجویان ورزشکار دانشگاه تبریز وجود دارد. هم چنین ارتباط معنی داری بین ابعاد تشکیل دهنده شایستگی فرهنگی اعم از شناخت، فراشناخت، انگیزش و رفتار با متغیر عملکرد فردی وجود دارد. همچنین بین دانشجویان ورزشکار دختر و پسر دانشگاه تبریز تفاوت معنی داری از نظر متغیرهای شایستگی فرهنگی و عملکرد فردی وجود دارد. شایستگی فرهنگی بر روی عمل و عکس العمل های افراد در محیط های مختلف تأثیر قوی و شایانی دارد. بنابراین در تیم های ورزشی با انواع خرده فرهنگ ها بروز اختلافات و عدم درک متقابل امری طبیعی می باشد، و در این شرایط افراد نیازمند یادگیری پذیرش فرهنگ های مختلف و احترام عملی به آنها بر پایه شایستگی فرهنگی معطوف به حفظ کرامت انسان ها می باشند (آقایار و شریفی، ۱۳۸۶). رابطه مربی- ورزشکار تعاملی است که به مربی و بازیکن در زمینه شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و شغلی، سریع تر از آنچه خود قادر به انجام آن هستند کمک می کند و علاوه بر افزایش مهارت های ارتباطی، حل مسئله، کار گروهی و ارتقای توانمندی های فردی به توسعه شایستگی های اصلی حرفه نیز می انجامد (یوسفی و احمدی، ۱۳۹۲). ریند^۵ و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان " ایجاد روابط میان مربی و دانشجویان ورزشکار موفق: بررسی شایستگی ها و شیوه های مربیگری و تعهد به تیم " به این نتیجه رسیدند که شایستگی ها و شیوه های مربیگری مربی یکی از فاکتورهای تأثیرگذار بر تعهد ورزشکاران به تیم می باشد. همچنین نتایج نشان داد که شایستگی ها و شیوه های مربیگری یک مربی هم تأثیری رفتاری و هم تأثیری عملکردی در رابطه بین مربی و ورزشکار دارد. ارتباط مربی-ورزشکار منجر به پیامدهایی در بعد فردی- مانند انگیزش، عواطف مثبت و یا منفی، رضایت و اجرای ورزشی می شود. پیامدهای ارتباط مربی-ورزشکار در بعد بین فردی شامل رضایت از ارتباط، تعارض و یا ثبات و پایداری رابطه است. در نهایت در بعد گروهی پیامدهای ارتباط مربی-ورزشکار می تواند مواردی مانند انسجام تیمی، وضوح یا ابهام نقش، و پذیرش اجتماعی باشد. همچنین در این مدل، ارتباطات بین فردی به عنوان عامل میانجی در رابطه بین پیشبین های روابط مربی ورزشکار و بین روابط مربی ورزشکار با پیامدها مطرح شده است. از این رو فرایند ارتباطات در تعامل مربیان و ورزشکاران و دستاوردهای ناشی از آن دارای نقشی مهم و تعیین کننده است. اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیت و اعمال دیگران و عامل کلیدی در روابط متقابل نوین است. اعتماد یکی از موضوعات مهم در رفتار و روابط انسانی است که احساس اعتماد کارکنان به مدیر، سازمان و سهامداران در زندگی سازمانی، رفتار سازمانی و روابط بین کارکنان و سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. (کیخا نژاد و قنادی، ۱۳۹۲). اعتماد کلیه ی روابط را با یکدیگر پیوند می دهد و اساسی را ایجاد می کند که جامعه بر مبنای آن عمل کرده، رهبری تحقق می یابد و تغییرات واقع می شود. بررسی موجودات نظام خلقت نشان می دهد که انسان مهم ترین و برجسته ترین موجود این نظام است؛ زیرا انسان موجودی است متشکل از دو بعد جسم و روح که دارای پیچیدگی های خاص خود است (فیاضی، ۱۳۹۱). ژانگ (۲۰۰۴) با ارائه یک مدل پیشنهادی تحت عنوان (مدل اعتماد به رهبری در ورزش) مقدمات پیدایش و پیامد های حاصل از اعتماد به مربی را از دیدگاه ورزشکاران مورد مطالعه قرار داد. بنا بر اثبات برازش مدل ژانگ در ورزش های همگانی، او نتیجه گیری کرد که علل پیدایش اعتماد ورزشکار به مربی، ویژگیهای مشهود مربی (توانایی، خیرخواهی و عدالت) است و گرایش ورزشکار به اعتماد کردن در نقش یک متغیر میانجی، اثر ویژگی های مشهود مربی به روی اعتماد ورزشکار به مربی را تعدیل می کند. نتایج پژوهش یعقوبی و فهدی (۱۳۹۴) با عنوان " پیش بینی اعتماد به مربی بر اساس مؤلفه های رفتار مربی در بازیکنان فوتبال و فوتسال لیگ (برتر، ۱ و ۲) بزرگسال خراسان رضوی " نشان داد که بین رفتار مربی و مؤلفه های آن با اعتماد ورزش کاران ارتباط معناداری وجود دارد. به طور کلی رفتار مربی و مؤلفه های آن عامل مهم و تعیین کننده در اعتماد ورزش کاران و بازیکنان به مربی می باشد. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که برخی از مؤلفه های رفتار مربی همچون مهارت انگیزشی - هدایتی، مهارت روابط انسانی - اجتماعی، مهارت تسهیل کنندگی، مهارت و شایستگی - مدیریتی تصمیمات راهبردی و مهارت آینده نگری توان پیش بینی اعتماد بازیکنان و مربی را دارد و هر چه به میزان استفاده از این مؤلفه های رفتار مربی افزوده شود، بهبود بیشتری در میزان عملکرد و کارایی بازیکنان و پویایی تیمی مشاهده می گردد. دیرکس^۷ (۲۰۰۰) مطالعه ای در رابطه با " اعتماد به رهبر و عملکرد تیمی در ورزش قهرمانی " انجام داده است. یافته های او نشان داد که اعتماد ورزشکار به رهبر اثر معناداری بر عملکرد تیم دارد. بر طبق یافته های 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. نتایج حاصل از پژوهش کیخانژاد و قنادی (۱۳۹۲) با عنوان " بررسی رابطه هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و سازگاری شغلی " نشان می دهد بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. هم چنین نتایج نشان داد که ارتباط معنی داری بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و بین سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی وجود دارد اما رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و اعتماد سازمانی معنی دار نبود. هم چنین رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معنی دار نبود. براساس یافته های پژوهش تا حدود ۲۶ درصد از

5. Rhind

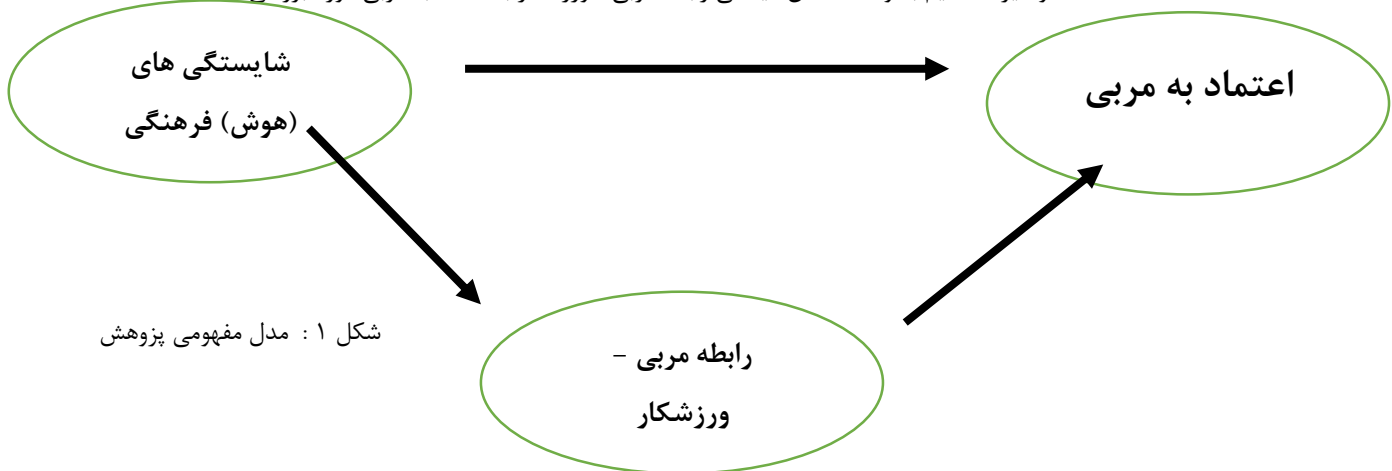
6. Zhang

7. Dirks

روی متغیرهای مستقل هوش فرهنگی و اعتماد می توان سازگاری شغلی اعضای هیئت علمی را پیش بینی کرد. بنابراین ، با توجه به تأثیرگذاری شایستگی فرهنگی بر موفقیت مربیان و سبک رهبری آن ها در تیم های ورزشی از یک سو و همچنین کمبود تحقیقات داخلی و خارجی که به طور خاص به بررسی رابطه شایستگی (هوش) فرهنگی مربیان و اعتماد به مربی با نقش میانجی رابطه مربی - ورزشکار از دیدگاه ورزشکاران پرداخته باشد، محقق را بر آن داشت که به انجام چنین تحقیقی اقدام نماید .

مدل مفهومی پژوهش

برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش و با توجه به پیشینه پژوهش ، الگویی طراحی شده که رابطه مستقیم و غیرمستقیم شایستگی های فرهنگی (هوش فرهنگی) و رابطه مربی - ورزشکار را با اعتماد به مربی نشان می دهد . با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط هر کدام و برآورد ضریب برازش الگو ، این الگو مورد بررسی قرار می گیرد . الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است . همان طور که از مدل بر می آید رابطه شایستگی های فرهنگی (هوش فرهنگی) به طور مستقیم و غیر مستقیم به واسطه نقش میانجی رابطه مربی - ورزشکار با اعتماد به مربی مورد بررسی قرار گرفته است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین شایستگی های (هوش) فرهنگی با اعتماد به مربی رابطه وجود دارد.
- ۲- هوش شایستگی (هوش فرهنگی) با رابطه مربی ورزشکار رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رابطه مربی - ورزشکار و اعتماد به مربی رابطه وجود دارد.
- ۴- رابطه مربی - ورزشکار نقش میانجی در رابطه شایستگی های (هوش) فرهنگی با اعتماد به مربی دارد.

روش پژوهش

در این پژوهش توصیفی - همبستگی که با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام گردید، هدف بررسی نقش میانجی ارتباط مربی - ورزشکار در رابطه شایستگی های فرهنگی با اعتماد به مربی از دیدگاه ورزشکاران تیم ملی کبدی بود. بدین منظور کلیه ورزشکاران کبدی رده نوجوانان ، جوانان و بزرگسالان تیم ملی کشور به صورت تمام شمار به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده (n= ۴۵) و به پرسشنامه های استاندارد شایستگی فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) با چهار خرده مقیاس (شناختی ، فراشناختی ، انگیزشی ، رفتاری) رابطه مربی - ورزشکار جوویت و نومینس (۲۰۰۴) با سه خرده مقیاس (صمیمیت ، تعهد ، مکمل) و اعتماد به مربی مایر و دیویس (۱۹۹۹) با چهار خرده مقیاس (خیر خواهی ، انعطاف ، شایستگی ، صداقت) پاسخ دادند . برای سنجش قابلیت اعتماد (پایایی) ابزار اندازه گیری و هماهنگی درونی میان عناصر از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پایایی این ابزار ها برای پرسشنامه شایستگی فرهنگی ۰/۸۹۰ ، رابطه مربی - ورزشکار ۰/۷۹۰ و اعتماد به مربی ۰/۸۸۱ گزارش گردید . توزیع طبیعی متغیرها با استفاده از آزمون کولوموگروف و اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به طبیعی بودن آن ها از آزمون های آماری همبستگی پیرسون ، رگرسیون و روش آماری معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده گردید.

یافته های پژوهش

یافته های توصیفی (متغیر های جمعیت شناختی)

بر اساس یافته های توصیفی تحقیق، در تمامی گروه های سنی (۱۳ تا ۱۷ سال ۱۷ تا ۲۰ سال ۲۰ تا ۲۰ سال به بالا) تعداد نمونه با فراوانی ۱۵ نفر (۳۳ درصد) برابر است. بیشترین فراوانی سابقه بازی مربوط به گروه کمتر از ۴ سال و کمترین فراوانی مربوط به گروه بیشتر از ۸ سال می باشد، حدود ۲۹ درصد از نمونه تحقیق دارای سابقه ی بازی بین المللی و ۷۱ درصد دارای سابقه ی بازی ملی می باشند.

یافته های توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

جدول (۱) اطلاعات توصیفی متغیرهای مورد مطالعه (رابطه مربی - ورزشکار، اعتماد به مربی، شایستگی های فرهنگی) را نشان می دهد. بر اساس داده های این جدول، میزان میانگین ها ی این متغیر ها و مقایسه آن ها با حداکثر نمره ممکن برای متغیر رابطه مربی - ورزشکار ۳/۵۵ از حداکثر نمره ممکن ۵ گزارش شده است که حاکی از میزان متوسط به بالای آن است، میزان میانگین شایستگی های فرهنگی ۴/۱۵ از حداکثر نمره ممکن ۷ که نشان از میزان متوسط به بالای آن دارد که باید در مریان بویژه در سطح باشگاه ها که باورزشکارانی از فرهنگ های مختلف سر و کار دارند تقویت شود و میزان اعتماد به مربی خیلی خوب گزارش شده است.

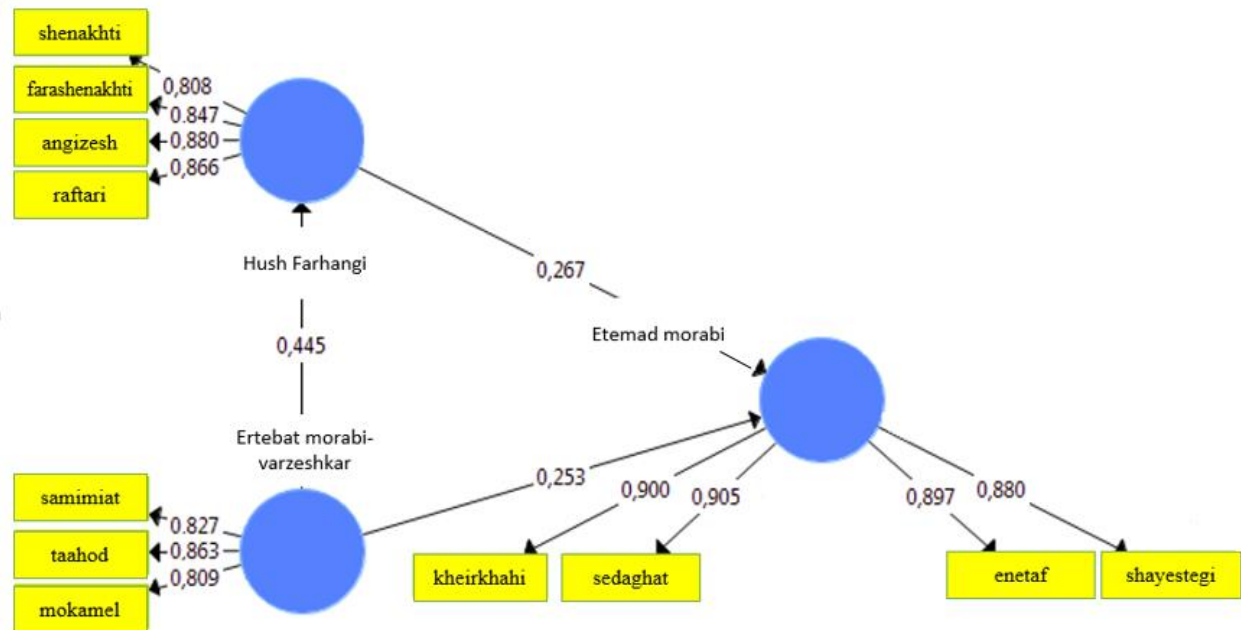
جدول ۱: اطلاعات توصیفی متغیرهای رابطه مربی - ورزشکار، اعتماد به مربی، شایستگی های فرهنگی

بیشترین ممکن	کمترین ممکن	بیشترین	کمترین	انحراف معیار	میانگین	
۵	۱	۴/۰۸	۲/۷۹	۰/۲۶	۳/۵۵	رابطه مربی - ورزشکار
۷	۱	۵/۹۷	۴/۹۷	۰/۲۴	۵/۴۴	اعتماد به مربی
۷	۱	۵/۰۱	۴/۳۴	۰/۲۴	۴/۰۵	شایستگی های فرهنگی

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	شایستگی های فرهنگی	۱		
۲	رابطه مربی-ورزشکار	۰/۴۸۲	۱	
۳	اعتماد به مربی	۰/۵۷۵	۰/۲۸۳	۱

باتوجه به جدول ۲، رابطه شایستگی های فرهنگی (۰/۵۷۵) و رابطه مربی-ورزشکار (۰/۲۸۳) با اعتماد به مربی در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار است و همچنین رابطه بین شایستگی های فرهنگی (۰/۴۸۲) با رابطه مربی-ورزشکار در سطح ۰/۰۵ مثبت و معنی دار است. آزمون الگوی نظری پژوهش و پردازش آن با داده های گردآوری شده با روش پیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شد. در شکل ۱ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است.



طبق اطلاعات شکل ۱ بین شایستگی های فرهنگی و رابطه مربی-ورزشکار (۰/۴۴۵) و بین شایستگی های فرهنگی و اعتماد مربی (۰/۲۶۷) رابطه مثبت و معنی دار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد، همچنین بین رابطه مربی-ورزشکار و اعتماد به مربی (۰/۲۵۳) رابطه مثبت و معنی دار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. بین شایستگی های فرهنگی و اعتماد به مربی-ورزشکار با نقش میانجی گری رابطه مربی-ورزشکار (۰/۳۷) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین نقش میانجی متغیر رابطه مربی-ورزشکار تایید می شود.

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص های معرفی شده توسط کلاین^۱ (۲۰۱۱) استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۳: شاخص های پردازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	$X^2/d.f$
۰/۰۶۱	۰/۷۱	۰/۸۶	۰/۹۳	۰/۹۵	۲/۱۹

این شاخص ها شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگو هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. در جدول ۳ شاخص های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده اند که با توجه به معیار های مطرح شده، الگوی آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

جدول ۴: نتایج بررسی فرضیه های تحقیق

نتیجه	P	ضریب مسیر	فرضیه
تایید شد	۰/۰۳۸	۰/۲۶	بین شایستگی های فرهنگی و اعتماد به مربی رابطه وجود دارد.
تایید شد	۰/۰۰۱	۰/۴۴	بین شایستگی های فرهنگی و رابطه مربی ورزشکار رابطه وجود دارد.

تایید شد	۰/۰۴۴	۰/۲۵	بین رابطه مربی-ورزشکار و اعتماد به مربی رابطه وجود دارد.
تایید شد	۰/۰۰۱	۰/۳۷	بین شایستگی های فرهنگی و اعتماد به مربی به نقش میانجی رابطه

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین شایستگی های (هوش) فرهنگی مربیان با اعتماد به مربی رابطه ی معنی داری وجود دارد (فرضیه اول پژوهش) . به این معنی که هر چقدر میزان شایستگی های فرهنگی مربیان بیشتر باشد ، اعتماد بین مربی و ورزشکار بیشتر می شود. در تبیین این یافته باید گفت که بازیکنان در یک تیم ورزشی برای این که بتوانند به خوبی به وظایف و فعالیت های محوله خود بپردازند بایستی این احساس را داشته باشند که مربیانشان قابل اعتمادند و بالعکس . اعتماد بین مدیریت و بازیکنان بر کیفیت بازی تاثیر زیادی خواهد داشت. بنابراین افول اعتماد در تیم های ورزشی ، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد بازیکنانی بی انگیزه و بی تفاوت می شود و اجرای کند برنامه ها را سبب می گردد. شایستگی فرهنگی بر روی عمل و عکس العمل های افراد در محیط های مختلف تأثیر قوی و شایانی دارد. بنابراین در تیم های ورزشی با انواع خرده فرهنگ ها بروز اختلافات و عدم درک متقابل امری طبیعی می باشد، و در این شرایط افراد نیازمند یادگیری پذیرش فرهنگ های مختلف و احترام عملی به آنها بر پایه شایستگی فرهنگی معطوف به حفظ کرامت انسان ها می باشند (آقایار و شریفی، ۱۳۸۶). اعتماد به دلیل ایجاد مشارکت عنصر کلیدی برای مربیان می باشد. فرایند اعتماد یک فرایند دو طرفه است، یعنی مربیان اگر می خواهند مورد اعتماد باشند، باید اعتماد داشته باشند و در سازمان به دنبال ارزش های مشترک باشند. برای ایجاد اعتماد، شخص باید هم به دیگری اعتماد کند و هم خودش در محدوده رابطه مورد نظر قابل اعتماد باشد. بر این اساس اعتماد اجتماعی، اعتماد به نفس و افزایش توانایی های افراد را به همراه دارد. برای افراد، اعتبار و جایگاه اجتماعی به بار می آورد که این امر باعث گسترش فعالیت های فرد در جامعه می شود و افراد را از نوعی پشتیبانی جمعی برخوردار می سازد. یافته های تحقیق در این ارتباط با نتایج تحقیق آهنگچیان (۱۳۹۱) با عنوان " بررسی همبستگی شایستگی فرهنگی با اعتماد مدیر _ کارمند و تعامل اجتماعی در پرستاران " همسو می باشد همچنین با نتایج تحقیق کیخانزاد و فنادی (۱۳۹۲) با عنوان " بررسی رابطه بین شایستگی فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد بین مدیریت و کارکنان " و ارلی وانگ (۲۰۰۳) همسو است . هوش فرهنگی توانایی درگیر شدن در یک موقعیت رفتاری است، که باعث استفاده از مهارت ها (مثل زبان و مهارت های میان فردی) و ویژگی هایی (نظیر حد تحمل ابهام و انعطاف پذیری) میشود و منجر به تنظیم مناسب رفتار شخص، بر مبنای ارزش های پایه فرهنگی و نگرشی شخص مقابلی که در حال تعامل با او هستیم می شود (پترسون ، ۲۰۰۴) . بر اساس یافته های پژوهش بین شایستگی های فرهنگی مربیان رابطه ی معنی داری با رابطه مربی - ورزشکار مشاهده گردید (فرضیه دوم پژوهش) ، به این معنی که هر چقدر میزان شایستگی های فرهنگی مربیان بیشتر باشد ، رابطه بین مربی و ورزشکار بیشتر و مستحکم تر می شود. نتایج تحقیق در این ارتباط با نتایج تحقیق فهیم دوین و هراتی (۱۳۹۵) با عنوان " نقش میانجی شایستگی فرهنگی در رابطه مهارت های ارتباطی با مدیریت ارتباط با مشتری " همسو است . آن ها در تحقیق خود نشان دادند که شایستگی فرهنگی تأثیر مستقیم و مثبت معناداری بر مدیریت ارتباط با مشتری دارد ، بطوری که کسانی که از شایستگی فرهنگی برخوردارند سعی در شناخت فرهنگ های مختلف داشته و انگیزه لازم را در خود ایجاد می کنند و به لحاظ رفتاری به افراد از فرهنگ های مختلف احترام می گذارند و چراکه رشد فرهنگی را موجب پیشرفت خود و جامعه دانسته و در این راستا مشتریان را ولی نعمت خود دانسته و به مشتری احترام می گذارند و چون از شایستگی فرهنگی بالایی برخوردارند همه مشتریان از فرهنگ های مختلف را مورد احترام و تکریم قرار می دهند. شایستگی فرهنگی متغیری است که در روابط بین فردی، مورد توجه قرار می گیرد . در سال های اخیر، مفهوم شایستگی فرهنگی در کانون توجه روانشناسان، جامعه شناسان و علم مدیریت قرار گرفته است (ارلی وانگ ، ۲۰۰۳) . شایستگی فرهنگی اساساً در ارتباطات تجلی پیدا می کند . این ارتباطات معمولاً قلمروی میان فردی (ارتباط فرد با دیگران) را در برمی گیرد. هوش فرهنگی امکان درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت های متفاوت را محتمل می نماید . بر این اساس، هوش فرهنگی، به عنوان مینا یا توانمندی تمرکز بر قابلیت های خاصی که برای روابط شخصی با کیفیت ، و مبتنی بر اعتماد در شرایط مختلف لازم است، تلقی میگردد (حسینی نسب ، ۱۳۹۰) . در تبیین این یافته باید گفت که شایستگی های فرهنگی مربی به او کمک می کند تا با توجه به شناختی که از باور ها و ارزش های حاکم در زندگی شخصی و ورزشی ورزشکار دارد ، رابطه مطلوبی بر اساس احترام متقابل و رابطه معلم - شاگردی با او برقرار نماید . بدون توجه به اینکه هدف تعیین شده چقدر کوچک است، زمانی که بازیکن به آن دست پیدا کرد، مربی باید با تشویق و تعریف از او، انگیزه اش را افزایش دهد. این رویکرد علاوه بر اینکه فاصله بین ورزشکار و مربی را کم می کند، حس همبستگی و رابطه صادقانه بین مربی و بازیکن به وجود می آورد. انگیزه زمانی پیشرفت می کند که شما یک رابطه خوب با بازیکن خود برقرار کنید. نوع رابطه ای که شما با هر کدام از بازیکنان از ابتدای فصل شروع می کنید تعیین کننده میزان انگیزه آن فرد در یادگیری و عملکرد است . بر اساس یافته های تحقیق بین رابطه مربی- ورزشکار با اعتماد به مربی

رابطه معنی داری مشاهده گردید و همچنین رابطه مربی- ورزشکار نقش میانجی در تاثیر شایستگی های فرهنگی بر اعتماد به مربی داشت (فرضیه سوم و چهارم تحقیق). هیچ یک از توانمندی های بالقوه ی انسان رشد نمی کند مگر در بستر روابط بین فردی. انسان یاد نمی گیرد، خلق نمی کند، نمی سازد و بالاخره زنده نمی ماند مگر در بطن روابط اجتماعی. هیچ انسانی از بدو تولد و بدون آموختن، نمی تواند روابط بین فردی موثر برقرار کند. این آموختن مادام العمر است و تا زمانی که انسان زنده است ادامه دارد. تداوم حیات و اجتماع منوط به افزایش کیفیت روابط بین فردی است. رابطه خوب بین مربی و بازیکن وابسته به اعتماد متقابل است و اعتماد متقابل نیز به نوبه خود رابطه ای نزدیک با صمیمیت را بیان می کند.

نتیجه گیری کلی :

بطور کلی نتایج نشانگر آن است که بین شایستگی های فرهنگی (هوش فرهنگی) مربیان با اعتماد به مربی و روابط مربی- ورزشکار رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. که در برخی پژوهش ها به گونه ای غیر مستقیم جنبه هایی از مشابهت ها و عوامل مشترک یافت می شود که بر اهمیت شایستگی های فرهنگی در روابط اشاره شده است. هر چند در خصوص هر یک از متغیرها به تنهایی پژوهش های گسترده ای وجود دارد اما مطالعه ای در بررسی میزان رابطه شایستگی های فرهنگی با مغیر های مورد بحث و نقش میانجی روابط بین فردی در رابطه این متغیرها صورت نگرفته است که این نکته یکی از محدودیت های اصلی در این پژوهش بوده است. برقراری رابطه بین متغیرهای مذکور می تواند در دو دسته پیامد های نظری و عملی آشکار شود. در سطح نظری گامی در جهت غنی کردن ادبیات پژوهشی موجود بوده و در سطح عملی یافته های این پژوهش را می توان در تدوین برنامه هایی برای افزایش اعتماد، تحکیم روابط و درک متقابل مربی- ورزشکار، تیم های ورزشی بکار برد تا با بالا بردن شایستگی فرهنگی آنان سطح دانش و آگاهی های هوش فرهنگی آنان زمینه را برای موفقیت بیشتر مهیا نمود. نتیجه آزمون این فرضیه تاییدی است بر نظر مک و همکاران (مک و همکاران، ۲۰۱۰) مبنی بر این که عامل اعتماد یکی از شاخص های اصلی سرمایه اجتماعی (اعتماد، روابط بین فردی، پیوند های اجتماعی) است و اگر وجود داشته باشد، روابط بین اعضای یک خانواده (تیم ورزشی) مؤثرتر خواهد بود و اگر هم وجود نداشته باشد مسائل اجتماعی و روانی افزایش خواهد یافت (شریفیان ثانی، ۱۳۸۴). ورزشکارانی که سطح اعتماد بیشتری نسبت به هم تیمی های خود دارند بطور مداوم احساس های مثبتی را نسبت به یکدیگر در روابطشان ابراز می کنند و این اعتماد به عنوان یکی از ویژگی های اصلی در کیفیت زندگی ورزشی، هسته مرکزی در یک رابطه بین فردی می باشد (مک و همکاران، ۲۰۱۰). نتایج این مطالعه پیشنهاد می کند که با توجه به رشد روزافزون روابط و مناسبات بین المللی، و با توجه به تنوع فرهنگی در ایران، شایستگی فرهنگی باید در جامعه ورزشی تقویت شود. علاوه بر این، با توجه به نتایج مطالعه، لازم است برنامه هایی جهت بهبود روابط و اعتماد بین فردی اجرا گردد تا از این طریق میزان سرمایه اجتماعی افزایش یابد. با شناخت عوامل موثر بر شایستگی فرهنگی و تعاملات اجتماعی نیز میتوان در جهت تقویت این سه متغیر مهم در ورزش گام های هد فمندتری برداشت. همچنین بر اساس نتایج تحقیق که شایستگی های فرهنگی مربی پیش بینی کننده رابطه مربی- ورزشکار و اعتماد به مربی می باشد، به مربیان پیشنهاد می شود بر میزان علائق ورزشکاران خود متمرکز شوند، تا با تکنیک های خاص مدیریتی آنها را به ادامه کار با انگیزه تر کرده و ضمن شناسایی روحیات ورزشکاران، به تقویت ارتباطات کلامی و غیر کلامی با ورزشکاران، بتوانند با تمرکز بر ورزشکاران آنها را در پیشرفت در ورزش مورد علاقه شان با انگیزه تر کنند.

منابع

- آقاپار، سعید، شریفی درآمدی، پیام (۱۳۸۶). هوش هیجانی سازمانی. اصفهان: انتشارات سپاهان.
 - آهنچیان، م و همکاران (۱۳۹۱). بررسی همبستگی هوش فرهنگی با تعامل اجتماعی در پرستاران. مدیریت ارتقای سلامت. سال اول، شماره ۲، صص ۴۴-۵۳
 - جهانی اقبال، علی (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و عملکرد فردی دانشجویان ورزشکار دانشگاه تبریز"، پایان نامه کارشناسی ارشد دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
 - حسینی نسب و همکاران (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با بهره وری مدیران در مدارس شاهد استان آذربایجان غربی. علوم تربیتی. سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۴۴-۷۷
 - شریفیان ثانی، مریم (۱۳۸۴). سرمایه اجتماعی، مفاهیم و چارچوب های نظری. فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه، سال ۱، شماره ۱۲، ۲۰-۲۱
 - فصیحی حسین، «مبانی و اصول شکوفایی فرهنگی از نظر اسلام»، مطالعات سیاسی و اجتماعی، ۱۳۹۰، www.noorca.com
 - فیاضی، مرجان، جان نثار احمدی، هدی، هوش فرهنگی، نیاز مدیران در قرن تنوع، صص ۴۳-۴۱، ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۲، پائیز ۱۳۸۵.
 - کیخانزاد، مهین و قنادی، سوزان (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد اعضای هیئت علمی". مشاوره شغلی و سازمانی
- دوره پنجم تابستان ۱۳۹۲ شماره ۱۵**
- مختاری دینانی، مریم، کوزه چیان، هاشم، نظریان مادوانی، عباس (۱۳۹۴). ارتباط بین هوش فرهنگی اثربخش رهبری مدیران ورزشی، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۰، ۲۰۲-۱۸۵
 - هدایتی، سید هاشم، ارتباط فرهنگ ملی با فرهنگ سازمانی، مجله تدبیر، مهر ۱۳۹۱، شماره ۱۲۶ (از صفحه ۲۶ تا ۳۲).



- هراتی ،محسن ،فهیم دوین (۱۳۹۵) . " نقش میانجی شایستگی فرهنگی در رابطه مهارتهای ارتباطی با مدیریت ارتباط با مشتری " . مطالعات مدیریت رفتار سازمانی . دوره سوم، شماره 11 ، پاییز ۱۳۹۵ .
- یعقوبی ، محمد، فهیم دوین ، حسن (۱۳۹۴) . پیش بینی اعتماد به مربی بر اساس مولفه های رفتار مربی در بازیکنان فوتبال و فوتسال لیگ (برتر، ۱ و ۲) بزرگسال خراسان رضوی ، اولین همایش ملی دستاوردهای نوین تربیت بدنی و ورزش .
- یوسفی، بهرام عباسی ، همایون ، صیادی ، مهین ؛ عیدی پور ، کامران (۱۳۹۵) . بررسی ارتباط سبک حمایتی- استقلال مربیان با رابطه مربی - ورزشکار در ورزشکاران نوجوان شهر کرمانشاه. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش مقاله ۱، دوره ۳، شماره ۹، بهار ۱۳۹۵، صفحه ۱۱.
- Dirks K T.(2000) . Trust in leadership and team performance: evidence from NCAA basketball. Journal of Applied Psychology. 2000; 85: 1004-1012.
- Eerly p, Christopher& Ang. (2003).”cultural intelligence” individual interaction across cultures, CA Stanford Business books.
- Earley P.C & Mosakowski (2004) .Cultural Intelligence. October Review.Harward *Businee* Review School. pp 13-25 ،
- Jowett S, Neumann’s N.The Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART – Q): Development and initial validation. Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports. (2004). (14). Pp: 245–257
- Lafrenière M, Jowett S, Vallerand R, Donahue E, Carbonneau N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship. The mediating role of coaching behaviors. Psychology of Sport and Exercise. (12). Pp: 144-152.
- Mach, M., Dolan, S. & T zafrir, S (2010). The differential effect of team members’ trust on team performance: The mediation role of team cohesion. Journal of Occupational and Organizational Psychology (2010), 83, 771–794.
- Mayer ,M,R, Davis, D.(1999).An integrative model of trust .Academy of management review ,20 (3) ,709 – 735.
- Peterson, B. (2004). Cultural Intelligence: A guide to working with people from other cultures. Boston: Intercultural Press.
- Rhind D J A, Jowett S, Yang S X. A .(2012). comparison of athletes' perceptions of the coach-athlete relationship in team and individual sports. Journal of Sport Behavior. PP: 19-32.
- Zhang, M.S. (2004). Trust in Leadership in Sport: It’s antecedences and It’s consequences. Published doctoral dissertation, University of Ohio.