

## روابط ساختاری کارآمدی مربیگری، خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی در تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان

امیر دانا<sup>۱</sup>، امیر حمزه سبزی<sup>۲</sup>، و المیرا گوزل زاده<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۵/۱۲

### چکیده

هدف این پژوهش تعیین روابط ساختاری کارآمدی مربیگری، خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی در تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان بود. به این منظور، ۱۲۸ نفر (۱۲ سرمربی و ۱۱۶ بازیکن) از اعضای تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان، مقیاس کارآمدی مربیگری، مقیاس خودکارآمدی و پرسش‌نامه کارآمدی جمعی برای ورزش را تکمیل نمودند. نتایج نشان داد اثر مستقیم کارآمدی مربیگری بر خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی معنادار نیست و خودکارآمدی بازیکنان اثر مستقیم منفی بر کارآمدی جمعی دارد. براساس این نتایج، مدل مفهومی کارآمدی مربیگری با داده‌های گردآوری شده از تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان حمایت نمی‌شود. در راستای بازنگری و توسعه این مدل مفهومی، احتمال وجود متغیرهای میانجی در ارتباط کارآمدی مربیگری با متغیرهای تیمی مورد بحث می‌باشد.

**کلیدواژه‌ها:** کارآمدی مربیگری، خودکارآمدی بازیکن، کارآمدی جمعی، تیم بسکتبال.

## The Structural Relationships of Coaching Efficacy, Players' Self-Efficacy, and Collective Efficacy in Female Professional Basketball Teams

Amir Dana, Amir Hamzeh Sabzi, and Elmira Gozalzadeh

### Abstract

The purpose of this study was to determine the structural relationships of coaching efficacy, players' self-efficacy, and collective efficacy in female professional basketball teams. To this aim, 128 individuals (12 head coaches and 116 players) from members of female basketball professional teams were completed coaching efficacy scale, self-efficacy scale, and collective efficacy questionnaire for sport. Results showed that the direct effects of coaching efficacy on players self-efficacy and collective efficacy were not significant, and players self-efficacy have a direct and negative effect on collective efficacy. Based on the results, the conceptual model of coaching efficacy is not supported by collected data from female professional basketball teams. To revise and extend this conceptual model, the possibility of existence of mediating variables in relationship of coaching efficacy with team variables is discussed.

**Keywords:** Coaching Efficacy, Player's Self-Efficacy, Collective Efficacy, Basketball Team.

Email: amirdana@iaut.ac.ir

۱. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، ارومیه، آذربایجان غربی، ایران

## مقدمه

ورزشکاران، تیم‌ها و مربیان به طور جداگانه مفهوم-سازی شده است.

باورهای کارآمدی در سطح تیم به عنوان عامل هماهنگ کننده اعضا، تنها از ارزیابی فردی خودکارآمدی اعضای تیم و تجمیع آنها حاصل نمی‌شود، چرا که ممکن است یک تیم از ترکیب اعضای که سطوح خودکارآمدی متفاوتی دارند تشکیل شده باشد و اعضا به توانایی‌های تیم به عنوان یک کل بیشتر از توانایی‌های فردی خود اطمینان داشته باشد. در نقطه مقابل، ممکن است اعضا به توانایی فردی خود برای اجرای بازی مطلوب در طول مسابقه اطمینان داشته باشند (خودکارآمدی)، اما معتقد باشد که تیم در توانایی خود برای کسب موفقیت دچار کمبود است (باندورا، ۱۹۹۷). در واقع، ارزیابی فرد به فرد خودکارآمدی و جمع آن برای سنجش باورهای کارآمدی در سطح تیم، مولفه‌هایی نظیر هماهنگی، تعامل و یکپارچگی را که هر تیم به طور ذاتی نیازمند آنها است، نادیده می‌گیرد (زاکارو، بلیر، پیترسون و زازانیس<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۵). براین اساس، کارآمدی جمعی<sup>۱۲</sup> به عنوان باورهای مشترک یک گروه درباره ظرفیت‌های گروه در سازمان بخشیدن و انجام اعمالی که برای رسیدن به پیشرفت مطلوب مورد نیاز است در نظر گرفته می‌شود. شواهد پژوهشی در زمینه عمومی (برای مثال، ریجز و نایت<sup>۱۳</sup>، ۱۹۹۴) و زمینه ورزشی (فلتز و لیرج<sup>۱۴</sup>، ۱۹۹۸؛ مورتیز<sup>۱۵</sup>، ۱۹۹۸؛ واستون، چمرز و پریسر<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۱) نشان می‌دهد که بین خودکارآمدی و کارآمدی جمعی ارتباط مثبت و در حد متوسط وجود دارد. اگرچه ممکن است در اثر برد یا باخت تیم، ادراکات بازیکنان از کارآمدی جمعی

براساس تئوری شناختی اجتماعی<sup>۱</sup> (باندورا<sup>۲</sup>، ۱۹۷۷، ۱۹۸۶، ۱۹۹۷)، خودکارآمدی<sup>۳</sup> یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رفتار به شمار می‌رود و به عنوان میزان اطمینان فرد در قبال توانایی خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز عمل در جهت تولید دستاوردهای معین تعریف می‌شود. چهار منبع شامل دستیابی به عملکرد<sup>۴</sup>، تجربه‌های جانشین<sup>۵</sup>، متقاعدسازی کلامی<sup>۶</sup> به همراه سایر انواع نفوذ اجتماعی و انگیزتگی فیزیولوژیک<sup>۷</sup> در فراهم نمودن اطلاعات مورد نیاز برای شکل‌گیری باورهای خودکارآمدی دخیل هستند. باورهای خودکارآمدی بر آرزوها و میزان تعهد به آنها، کیفیت تفکر تحلیلی و راهبردی، سطح انگیزش و پشتکار در روبرویی با مشکلات، گریز از شکست، اسنادهای علی برای موفقیت و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تأثیرگذار است (باندورا، ۱۹۷۷، ۱۹۸۶، ۱۹۹۷). مطالعات اولیه نشان داده است که خودکارآمدی عمومی با موفقیت‌های کسب شده در زمینه‌های تحصیلی، شغلی و نظامی در ارتباط است (شرر و همکاران<sup>۸</sup>، ۱۹۸۲). با این حال، مطالعات بعدی نشان داد که با وجود شباهت بالا بین تکالیف مختلف، ممکن است خودکارآمدی در قبال یک تکلیف ضرورتاً به خودکارآمدی در قبال تکلیف دیگر منجر نشود (کروگر<sup>۹</sup>، ۲۰۰۳). در واقع، خودکارآمدی به عنوان یک سازه خاص-تکلیف<sup>۱۰</sup> مطرح است (باندورا، ۲۰۰۱). براین اساس، در راستای به کارگیری مفهوم خودکارآمدی در زمینه ورزش، باورهای خودکارآمدی

11. Zaccaro, Blair, Peterson, & Zazanis  
12. Collective Efficacy  
13. Riggs & Knight  
14. Feltz & Lirgg  
15. Moritz  
16. Watson, Chemers, & Preiser

1. Social Cognitive Theory  
2. Bandura  
3. Self-Efficacy  
4. Performance Attainment  
5. Vicarious Experiences  
6. Verbal Persuasion  
7. Physiological Arousal  
8. Sherer et al.  
9. Krueger  
10. Task-Specific

کشتی، سه گانه، بولینگ، گلف، اسب دوانی، صخره نوردی، شمشیربازی و تنیس روی میز (برای مثال، لیولین، سانچز، اصغر و جونز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۸؛ خامه سیفی، ۲۰۱۰) و نیز عملکرد ورزشکاران رشته‌های تیمی نظیر بیسبال، بسکتبال، فوتبال، والیبال و سافتبال (برای مثال، چاس، اوینگ، لیرج و جورج<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۴؛ واستون و همکاران، ۲۰۰۱؛ می‌برز، فلتز و شورت<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۴) در ارتباط است. علاوه بر این، در فراتحلیل صورت گرفته توسط موریتز، فلتز، فاربیج و مک<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۰) روی ۴۵ مطالعه که به بررسی ارتباط خودکارآمدی و عملکرد اختصاص داشتند (شامل ۱۰ پژوهش ورزشی)، مشخص شد بین خودکارآمدی و عملکرد ورزشی ارتباط مثبت وجود دارد ( $r=0/۳۸$ ). حتی در مطالعاتی که از مقیاس‌های خاص-تکلیف برای سنجش خودکارآمدی استفاده شده است، ارتباط قوی‌تری بین خودکارآمدی و عملکرد ورزشی مشاهده می‌شود ( $r=0/۴۵$ ). به طور کلی، ادبیات پژوهشی مستندات قابل قبولی ارائه می‌کند که بیانگر قابلیت پیش‌بینی عملکرد ورزشی براساس سطح خودکارآمدی ورزشکاران و کارآمدی جمعی در رشته‌های مختلف ورزشی است.

از سوی دیگر، نقش مربیان در ساختار بندی و هدایت تیم‌ها به سوی پیشرفت و کسب موفقیت را نمی‌توان نادیده گرفت. به طور قطع، قابلیت‌های فنی و حتی قابلیت‌های روان‌شناختی مربیان در این امر اثرگذار است. از جمله این قابلیت‌ها که ممکن است نقش تعیین کننده‌ای در رفتارهای مربیگری داشته باشد، باورهای خودکارآمدی مربیان است. کارآمدی مربیگری<sup>۱۳</sup> از مفهوم خودکارآمدی باندورا (۱۹۷۷)

افزایش یا کاهش یابد، اما خودکارآمدی در سطح فردی ثبات بیشتری در مقابل برد و باخت از خود نشان می‌دهد (واستون و همکاران، ۲۰۰۱). از لحاظ نظری، باورهای کارآمدی جمعی بر نحوه مشارکت، سطح انگیزه، اندازه تلاش، ایستادگی در شرایط دشوار (مانند رویارویی با حریف قوی)، بازیابی شرایط از دست رفته و اجرای قوی‌تر اعضای تیم تأثیرگذار است (باندورا، ۱۹۸۶، ۱۹۹۷، ۲۰۰۱). شورت، سالیوان و فلتز<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در مفهوم‌سازی کارآمدی جمعی در ورزش، این سازه متشکل از پنج بُعد توانایی<sup>۲</sup>، تلاش<sup>۳</sup>، پایداری<sup>۴</sup>، آمادگی<sup>۵</sup> و اتحاد<sup>۶</sup> معرفی شده است. با توجه به این که کارآمدی جمعی ریشه در مفهوم خودکارآمدی دارد، منابع اطلاعاتی مشابهی در شکل-گیری کارآمدی جمعی تأثیرگذارند، با این تفاوت که منابع اطلاعاتی باورهای خودکارآمدی در سطح تیم مطرح می‌شود (فلتز و لیرج<sup>۷</sup>، ۲۰۰۱). واستون و چمرز<sup>۸</sup> (۱۹۹۸) پیشنهاد کردند که سه گروه از متغیرهای تأثیرگذار بر کارآمدی جمعی از اهمیت بیشتری برخوردارند که شامل ترکیب گروه (برای مثال اندازه گروه، تفاوت‌های ادراکی اعضا برحسب موقعیت آنها در گروه)، تجربیات قبلی گروه و اثربخشی رهبر گروه می‌باشند.

تمامی اهمیت خودکارآمدی در زمینه ورزش، چه در سطح فردی و چه در سطح تیمی، به نقش کلیدی آن در عملکرد ورزشی نسبت داده می‌شود. نتایج به دست آمده از رشته‌های ورزشی مختلف نشان می‌دهد که باورهای خودکارآمدی با عملکرد ورزشکاران رشته‌های انفرادی نظیر ژیمناستیک، ماراثن، وزنه برداری،

1. Short, Sullivan, & Feltz
2. Ability
3. Effort
4. Persistence
5. Perparation
6. Unity
7. Feltz & Lirgg
8. Watson & Chemers

9. Llewellyn, Sanchez, Asghar, & Jones
10. Chase, Ewing, Lirgg, & George
11. Myers, Feltz, & Short
12. Moritz
13. Coaching Efficacy

منابع اطلاعاتی طرح شده در مدل مفهومی کارآمدی مربیگری طی شواهد تجربی ارائه شده توسط فلتز و همکاران (۱۹۹۹) مورد تأیید قرار گرفته و توسط مطالعات چاس، هایاشی و فلتز<sup>۸</sup> (۱۹۹۹)، مالت و فلتز<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) و می‌پرز، وارگاس-تونسیگ و فلتز<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۵) توسعه یافته است. همچنین، فلتز و همکاران (۱۹۹۹) در بررسی پیامدهای طرح شده دریافتند، مربیانی که باورهای کارآمدی قوی‌تری دارند، از درصد برد، رضایت بازیکنان و رفتارهای تشویقی بیشتر و رفتارهای آموزشی و سازمانی کمتر برخوردارند. اگرچه این شواهد حمایت‌های اولیه‌ای برای مدل مفهومی کارآمدی مربیگری فراهم کرد، اما در این پژوهش اثرات علی کارآمدی مربیگری بر خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی مورد آزمایش قرار نگرفت. در راستای آزمون مدل کارآمدی مربیگری، وارگاس-تونسیگ، وارنرز و فلتز<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۳) روابط بین کارآمدی مربیگری، خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی را در ۱۲ تیم دبیرستانی والیبال دختران مورد بررسی قرار دادند و دریافتند که هیچ ارتباط معناداری بین ابعاد کارآمدی مربیگری و خودکارآمدی بازیکنان وجود ندارد. علاوه بر این، از بین ابعاد کارآمدی مربیگری، تنها کارآمدی شخصیت‌سازی به طور معکوس با کارآمدی جمعی ارتباط معنادار داشت ( $r = -.06$ ). با این حال، وارگاس-تونسیگ و همکاران (۲۰۰۳) گزارش کردند که کارآمدی انگیزش به طور مثبت ( $\beta = 1/0.5$ ) و کارآمدی شخصیت‌سازی به طور منفی ( $\beta = -1/4.3$ ) قادر به پیش‌بینی کارآمدی جمعی هستند. بوردلی، کوسانو و رینگ<sup>۱۲</sup> (۲۰۰۸) روابط باورهای خودکارآمدی را براساس ادراکات بازیکنان مورد

۱۹۸۶، ۱۹۹۷) و مدل نظری خودکارآمدی معلم<sup>۱</sup> (دنهام و میشل<sup>۲</sup>، ۱۹۸۱) برگرفته شده و به عنوان میزان اطمینان مربی در تأثیرگذاری بر یادگیری و اجرای ورزشکاران تعریف شده است که دارای چهار بُعد کارآمدی تکنیک<sup>۳</sup>، راهبرد بازی<sup>۴</sup>، انگیزش<sup>۵</sup> و شخصیت‌سازی<sup>۶</sup> است (فلتز، چاس، موریتز و سالیوان<sup>۷</sup>، ۱۹۹۹). کارآمدی تکنیک، انعکاس دهنده این باور است که مربیان در آموزش مهارت‌های شناختی تا چه اندازه به توانایی‌های خود باور دارند. کارآمدی راهبرد بازی به میزان اطمینان مربی به توانایی مربیگری خود در طول مسابقه و رهبری تیم به سمت موفقیت اشاره دارد. کارآمدی انگیزش به عنوان اطمینان مربی به توانایی تأثیرگذاری خود بر مهارت‌های روان-شناختی و وضعیت انگیزشی بازیکنان تعریف می‌شود. در نهایت، کارآمدی شخصیت‌سازی به اطمینان مربی به توانایی تأثیرگذاری خود بر رشد شخصیتی و نگرش بازیکنان نسبت به ورزش اطلاق می‌شود (فلتز و همکاران، ۱۹۹۹). فلتز و همکاران (۱۹۹۹) در مدل مفهومی کارآمدی مربیگری (شکل ۱) پیشنهاد کرده‌اند که منابع اطلاعاتی باورهای کارآمدی مربیان متشکل از تجربه و آمادگی برای مربیگری، موفقیت قبلی (سابقه برد و باخت)، مهارت و توانایی ادراک شده از ورزشکاران و حمایت اجتماعی ادراک شده از سوی جامعه و سازمان‌های ورزشی است که بر چهار بُعد کارآمدی مربیگری اثرگذارند. همچنین، این پژوهشگران پیشنهاد کرده‌اند که کارآمدی مربیگری ممکن است اثرات مثبت خود را در رفتارهای مربیگری، رضایت بازیکنان/ تیم و باورهای کارآمدی بازیکنان/ تیم نمایان سازد.

1. Teachers Self-Efficacy
2. Denham & Michael
3. Technique Efficacy
4. Game Strategy Efficacy
5. Motivation Efficacy
6. Character-Bulding Efficacy
7. Feltz, Chase, Moritz, & Sullivan

8. Chase, Hayashi, &amp; Feltz

9. Malet &amp; Feltz

10. Myers, Vargas-Tonsing, &amp; Feltz

11. Vargas-Tonsing, Warners, &amp; Feltz

12. Boardley, Kavussanu, &amp; Ring

تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان مورد مطالعه قرار گرفته است.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کمی بوده و با توجه به هدف آن از نوع مطالعات بنیادی به شمار می‌رود. همچنین در طبقه‌بندی براساس روش، پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است.

### شرکت‌کنندگان

به منظور بررسی قابلیت تعمیم‌پذیری و جامع بودن مدل کارآمدی مربیگری (فلترز و همکاران، ۱۹۹۹)، طیف وسیعی از مربیان و بازیکنان در سطوح مختلف مهارت و تجربه در انتخاب جامعه و نمونه پژوهش حاضر مد نظر قرار گرفت. از این رو جامعه پژوهش، مربیان و بازیکنان زن بسکتبال حاضر در تیم‌های لیگ برتر، دسته یک و دسته دو رقابت‌های حرفه‌ای فدراسیون بسکتبال جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۹۴ انتخاب گردید.

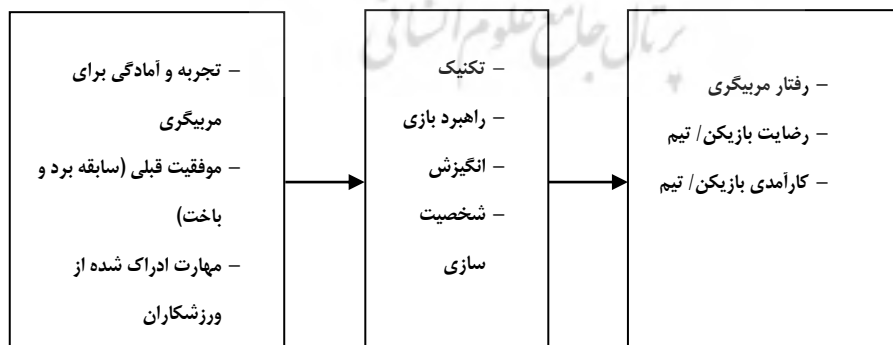
مطالعه قرار دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین ادراکات بازیکنان راگبی از کارآمدی مربیان و خودکارآمدی آنها در اجرای راگبی ارتباط مثبت وجود دارد، اما از بین ابعاد کارآمدی مربیان تنها کارآمدی تکنیک قادر به پیش‌بینی سطح خودکارآمدی بازیکنان بود ( $\beta = 0/39$ ). تقی (۲۰۰۹) با مطالعه تیم‌های لیگ برتر و دسته یک فوتبال مردان دریافت که از بین ابعاد کارآمدی مربیگری، کارآمدی تکنیک با ابعاد توانایی و آمادگی کارآمدی جمعی ارتباط منفی داشته و کارآمدی انگیزش به طور مثبت با تمامی ابعاد کارآمدی جمعی (توانایی، تلاش، پایداری، آمادگی و اتحاد) در ارتباط است. با این حال، ارتباط ابعاد کارآمدی راهبرد بازی و شخصیت‌سازی با هیچ‌یک از ابعاد کارآمدی جمعی معنادار نبود. در یک جمع‌بندی، شواهد محدود و متناقض ارائه شده در ادبیات خودکارآمدی، مستندات قابل قبولی در حمایت از مدل مفهومی کارآمدی مربیگری فلترز و همکاران (۱۹۹۹) فراهم نکرده است و ضعف پژوهشی روشنی در این زمینه مشاهده می‌شود. از این رو، در مطالعه حاضر، برای درک پویایی باورهای خودکارآمدی مربیان، بازیکنان و تیم‌ها، روابط ساختاری بین کارآمدی مربیگری، خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی در

منابع اطلاعاتی کارآمدی

ابعاد کارآمدی مربیگری

پیامدها

مربیگری



شکل ۱. مدل مفهومی کارآمدی مربیگری (فلترز و همکاران، ۱۹۹۹)

دسته یک/دسته دو)، سابقه بازی در تیم‌های مختلف (تیم ملی، لیگ برتر، دسته یک و دسته دو) و عناوین قهرمانی در جایگاه ورزشکاری بود.

### مقیاس کارآمدی مربیگری (سی.ای.اس)

این مقیاس توسط می‌برز و همکاران (۲۰۰۵) و بر پایه مدل کارآمدی مربیگری و پرسش‌نامه‌های قبلی ساخته و اعتباریابی شده است که دارای ۲۴ عبارت در چهار خرده مقیاس کارآمدی تکنیک (شش عبارت)، کارآمدی راهبرد بازی (هفت عبارت)، کارآمدی انگیزش (هفت عبارت) و کارآمدی شخصیت‌سازی (چهار عبارت) است. پاسخ‌های این مقیاس روی پیوستار ۱۰ درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مطمئن هستم) تا ۱۰ (اصلاً مطمئن نیستم) درجه‌بندی می‌شود. میر و همکاران (۲۰۰۵) با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، برازش ساختار چهار عاملی این مقیاس را در مقایسه با ساختار سه عاملی و تک عاملی براساس داده‌های گردآوری شده از ۶۶۵ مربی از رشته‌های ورزشی مختلف بالاتر و در حد مطلوب گزارش کرده‌اند. همچنین، رحمانی (۲۰۱۰) در ایران با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار چهار عاملی این مقیاس را بین مربیان تنیس روی میز و ووشو مورد تأیید قرار داده است ( $IFI = 0/99$ ,  $CFI = 0/99$ ,  $SRMR = 0/025$ ,  $df = 9$ ,  $p = 0/008$ ).<sup>2</sup> در پژوهش حاضر با توجه به محدود بودن تعداد مربیان شرکت کننده ( $n = 12$ )، روایی سازه این مقیاس مورد بررسی قرار نگرفت. پایایی این مقیاس در مطالعات متعدد خارجی و داخل کشور در حد مطلوب گزارش شده است (برای مثال، می‌برز و همکاران، ۲۰۰۵؛ تقی، ۲۰۰۹؛ رحمانی، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر همسانی درونی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای بُعد کارآمدی تکنیک ۰/۹۱۲، کارآمدی راهبرد بازی ۰/۹۱۲، کارآمدی

براساس آمار، به ترتیب ۱۶، ۱۲ و ۱۴ تیم در لیگ برتر، دسته یک و دسته دو رقابت داشتند که هر تیم متشکل از یک سرمربی، یک کمک مربی و حداکثر ۱۵ بازیکن بود. براین اساس، جامعه آماری پژوهش ۴۲ تیم متشکل از ۴۲ سرمربی و ۶۳۰ بازیکن بود. در نمونه‌گیری ۱۲ تیم (۶ تیم از لیگ برتر، ۴ تیم از لیگ دسته یک و دو تیم از لیگ دسته دو) متشکل از ۱۲ سرمربی و ۱۸۰ بازیکن برای شرکت در پژوهش اعلام آمادگی کردند. در مجموع از بین پرسشنامه‌های توزیع شده، داده‌های مربوط به ۱۲ سرمربی (سن:  $41/41 \pm 8/82$  سال، سابقه مربیگری:  $18/25 \pm 7/47$  سال) و ۱۱۶ بازیکن (سن:  $23/74 \pm 4/36$  سال، سابقه ورزشی:  $9/74 \pm 4/01$  سال، سابقه رقابت حرفه‌ای:  $4/32 \pm 2/96$  سال) در تحلیل‌های نهایی مورد استفاده قرار گرفت. سن مربیان در دامنه ۳۰ تا ۵۵ سال و سن بازیکنان در دامنه ۱۸ تا ۳۵ سال قرار داشت.

### ابزار پژوهش

برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه اطلاعات فردی، مقیاس کارآمدی مربیگری و پرسش‌نامه کارآمدی جمعی برای ورزش استفاده شد که جزئیات مربوط به این ابزار به شرح ذیل است:

### فرم اطلاعات فردی

از یک فرم تنظیم شده توسط پژوهشگر در دو ویرایش برای مربیان و بازیکنان برای گردآوری اطلاعات فردی شرکت‌کننده‌ها استفاده شد. فرم اطلاعات فردی مربیان شامل هفت سوال برای تعیین نام تیم، سن، سابقه مربیگری، وضعیت تاهل، نوع لیگ (لیگ برتر/دسته یک/دسته دو)، سابقه مربیگری در تیم‌های مختلف (تیم ملی، لیگ برتر، دسته یک و دو) و عناوین قهرمانی در جایگاه مربیگری بود. به طور مشابه، فرم اطلاعات فردی بازیکنان شامل هفت سوال برای تعیین نام تیم، سن، سابقه ورزشی، وضعیت تاهل، نوع لیگ (لیگ برتر/

1. Coaching Efficacy Scale

گردید. نتایج حاصله نشان داد که با حذف عبارت "در انجام کارهای ناخوشایند، تا زمان اتمام آن، به کار خود ادامه می‌دهم" و نیز عبارت "در هنگام دوست شدن با فردی که زیاد علاقمند به دوستی نیست، به راحتی از دوست شدن با وی منصرف نمی‌شوم" همسانی درونی مقیاس افزایش می‌یابد که نشان می‌دهد حضور دو عبارت مذکور در مقیاس باعث کاهش روایی سازه می‌شود. همچنین، همبستگی عبارت-کل مقیاس برای دو عبارت مذکور کمتر از ۰/۳ بود. در ادامه پس از حذف دو عبارت مذکور، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل اندازه‌گیری خودکارآمدی برازش لازم را با داده‌های گردآوری شده دارد ( $SRMR = 0.08$ ,  $IFI = 0.91$ ,  $CFI = 0.91$ ),  $p < 0.001$ ,  $df = 188$ ,  $\chi^2 = 340.87$ ). براساس این مدل، همسانی درونی بُعد خودکارآمدی عمومی ۰/۸۶۳، خودکارآمدی اجتماعی ۰/۸۴۶ و کل مقیاس ۰/۸۶۵ به دست آمد.

#### پرسش‌نامه کارآمدی جمعی برای ورزش<sup>۴</sup> (سی.ای.کیو.اس)

این پرسش‌نامه توسط شورت و همکاران (۲۰۰۵) ساخته و اعتباریابی شده است و دارای ۲۰ عبارت در پنج خرده مقیاس توانایی، تلاش، پایداری، آمادگی و اتحاد می‌باشد (چهار عبارت برای هر خرده مقیاس). پاسخ‌های پرسش‌نامه روی پیوستار ۱۰ درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مطمئن هستم) تا ۱۰ (کاملاً مطمئن نیستم) درجه‌بندی می‌شود. شورت و همکاران با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی نشان دادند که ساختار پنج عاملی این پرسش‌نامه از برازش قابل قبولی برخوردار است ( $RSEMA = 0.09$ ),  $CFI = 0.90$ ,  $NNFI = 0.94$ ,  $SRMR = 0.01$ ,  $p = 0.574/29$ ,  $df = 160$ ). در ایران، براساس داده‌های گردآوری شده از ۱۳۱ والیبالیست زن تیم‌های

انگیزش ۰/۸۷۳، کارآمدی شخصیت‌سازی ۰/۶۷۳ و برای کل مقیاس ۰/۹۶۶ به دست آمد. همچنین، همبستگی عبارت-کل مقیاس برای تمامی عبارت-های این مقیاس بین ۰/۳۵۲ تا ۰/۹۴۵ قرار داشت که نشان می‌دهد تمامی عبارات از همبستگی لازم با کل مقیاس برخوردارند.

#### مقیاس خودکارآمدی<sup>۱</sup> (سی.ای.اس)

این مقیاس توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) ساخته شده و دارای ۲۳ عبارت روی دو خرده مقیاس خودکارآمدی عمومی (۱۷ عبارت) و خودکارآمدی اجتماعی (شش عبارت) است. پاسخ‌های مقیاس روی پیوستار پنج درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مؤاقتم) تا پنج (کاملاً مخالفم) درجه بندی می‌شود. روایی سازه نسخه اصلی مقیاس خودکارآمدی براساس روابط مثبت آن با سایر سازه‌های شخصیتی (مانند منبع کنترل، کنترل شخصی، حرمت نفس و ...) و نیز سطح موفقیت شغلی و تحصیلی مورد تأیید بوده است (شرر و همکاران، ۱۹۸۲؛ شرر و آدامز<sup>۲</sup>، ۱۹۸۳). همسانی درونی نسخه اصلی این مقیاس براساس داده‌های ۳۷۶ دانشجو برای خرده مقیاس خودکارآمدی عمومی ۰/۸۶ و برای خرده مقیاس خودکارآمدی اجتماعی ۰/۷۱ گزارش شده است (شرر و همکاران، ۱۹۸۲). در پژوهش حاضر برای به کارگیری این مقیاس، نسخه اصلی با استفاده از روش ترجمه/ترجمه معکوس<sup>۳</sup> به فارسی ترجمه شد. در ادامه، روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه با نظرخواهی از متخصصین روان‌شناسی و روان‌شناسی ورزش مورد تأیید قرار گرفت. جهت بررسی روایی سازه مقیاس، ابتدا عبارت‌هایی که اثر منفی در همسانی درونی مقیاس داشتند (محاسبه همسانی درونی مقیاس با حذف هر عبارت)، برای عبارت‌های مربوط به هر دو خرده مقیاس محاسبه

1. Self-Efficacy Scale
2. Sherer & Adams
3. Translation / Back Translation

4. Collective Efficacy Questionnaire for Sport

رضایت سرمربیان تیم‌ها، زمان مشخصی برای تکمیل پرسشنامه‌ها تعیین شد. براساس زمانبندی و برنامه تعیین شده، پژوهشگر در محل مقرر حاضر شده و پس از تنظیم شرایط تکمیل پرسشنامه‌ها ارائه توضیحات لازم در خصوص اهداف پژوهش، کاربرد نتایج، اختیاری بودن تکمیل پرسشنامه‌ها، محرمانه بودن اطلاعات گردآوری شده، کاربری علمی اطلاعات و نحوه تکمیل و پاسخ به پرسشنامه‌ها، اطلاعات مورد نیاز گردآوری شدند (نرخ بازگشت ۶۴/۴ درصد).

#### روش‌های آماری

در تحلیل داده‌ها، از آزمون کالوگروف-اسمیرنوف جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از ضریب آلفای کرونباخ جهت تعیین همسانی درونی ابزار اندازه‌گیری، از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی-های دوسویه بین متغیرها، از تحلیل عامل تأییدی برای بررسی مدل‌های اندازه‌گیری و در نهایت از مدل معادلات ساختاری برای بررسی میزان برازش مدل مفهومی با داده‌ها گردآوری شده و آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. در پژوهش حاضر، برپایه توصیه‌های هو و بنتلر<sup>۱</sup> (۱۹۹۹)، با توجه پایین بودن حجم نمونه ( $N < 250$ )، از شاخص‌های  $SRMR^2$ ،  $CFI^3$  و  $IFI^4$  استفاده شد چرا که برای ارزیابی برازش افزایشی و مطلق ساختار مقیاس‌های اندازه‌گیری و مدل‌های ساختاری فرض شده، شاخص‌هایی استفاده می‌شود که نوعاً در نمونه‌هایی با حجم کوچک کارایی داشته باشند. به عنوان مثال، شاخص  $SRMR$  نسبت به شاخص رمزی<sup>۵</sup> ترجیح داده می‌شود چرا که شاخص رمزی تمایل به رد مدل‌های صحیح در نمونه‌های کوچک دارد. همچنین، برای ارزیابی برازش افزایشی،

لیگ برتر و با به کارگیری تحلیل عاملی تأییدی، رمضان (۲۰۱۰) نشان داد که ساختار پنج عاملی پرسشنامه کارآمدی جمعی برای ورزش از برازش قابل قبولی برخوردار است ( $CFI = 0.90$ ،  $0.92 = df = 5$ ،  $p = 0.082$ ،  $SRMR = 0.47$ ،  $IFI = 18/39$ ،  $2 =$ ). در پژوهش حاضر، همبستگی عبارت-کل مقیاس برای تمامی عبارت‌های این پرسشنامه بین ۰/۴۹۵ تا ۰/۷۷۰ قرار داشت که نشان می‌دهد تمامی عبارات از همبستگی لازم با کل پرسشنامه برخوردارند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان داد که مدل اندازه‌گیری پنج عاملی کارآمدی جمعی برازش قابل قبولی با داده‌های گردآوری شده دارد ( $CFI = 0.95$ ،  $IFI = 0.75$ ،  $SRMR = 0.01$ ،  $df = 160$ ،  $2 = 499/18$ ). اگرچه شاخص-های تعدیل ارائه شده نشان داد که با ترسیم کوواریانس خطا می‌توان برازش این مدل اندازه‌گیری را بهبود بخشید، با این حال با توجه به مورد تأیید بودن روایی سازه پرسشنامه کارآمدی جمعی برای ورزش، ادامه تحلیل‌ها صورت نگرفت. همسانی درونی پرسشنامه کارآمدی جمعی برای ورزش براساس گزارش‌های مختلف حاکی از پایایی مطلوب این پرسشنامه است (شورت و همکاران، ۲۰۰۵؛ تقی، ۲۰۰۹؛ رمضان، ۲۰۱۰). در پژوهش حاضر، همسانی درونی این پرسشنامه برای بعد توانایی (۰/۷۸۱)، تلاش (۰/۷۵۸)، پایداری (۰/۷۸۰)، آمادگی (۰/۸۰۴)، اتحاد (۰/۸۲۵) و برای کل مقیاس (۰/۹۴۸) به دست آمد.

#### شیوه گردآوری داده‌ها

برای اجرای پژوهش ابتدا مکاتبات و هماهنگی‌های لازم جهت معرفی پژوهشگر به فدراسیون بسکتبال جمهوری اسلامی ایران و سازمان لیگ بعمل آمد. پس از مشخص شدن تیم‌های شرکت کننده در رقابت‌های لیگ، اسامی سرپرست و مسئولین تیم‌ها به همراه تلفن و آدرس محل باشگاه تهیه و فهرست شد. در ادامه با هماهنگی‌های انجام شده و اخذ

1. Hu & Bentler
2. Standardized Root Mean Square Residual
3. Comparative Fit Index
4. Incremental Fit Index
5. Root Mean Square Error of Approximation



( $r(115) = -.18P < .05$ )، آمادگی ( $r(115) = -.24P < .05$ )، و سطح کلی کارآمدی جمعی ( $r(115) = -.18P < .05$ ) از لحاظ آماری معنادار است. جهت روابط فوق‌الذکر منفی بوده و از لحاظ قدرت ارتباط در سطح ضعیفی قرار دارند ( $r < .3$ ). همچنین براساس جدول ۱، بین ابعاد کارآمدی مریبگری ( $p < .001$ ) و همچنین بین ابعاد خودکارآمدی ( $p < .001$ ) و نیز بین ابعاد کارآمدی جمعی ( $p < .001$ ) روابط مثبت، معنی‌دار و قوی برقرار است ( $r > .5$ ). در سایر موارد، از لحاظ آماری روابط معنادار بین متغیرهای پژوهش وجود ندارد ( $P > .05$ ).

مدل مبناء طرح‌ریزی براساس فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از آزمون مدل مبناء نشان داد مدل طراحی شده از برازش لازم برخوردار است ( $SRMR = .064$ ,  $IFI = .92$ ,  $CFI = .92$ ),  $p < .001$ ,  $df = 41$ ,  $\chi^2 = 128.46$ ، چرا که حاصل کسر خی دو بر درجه آزادی در دامنه ۲ تا ۵ قرار دارد ( $df = 3/13$ ) و شاخص  $SRMR$  از  $0.08$  کوچکتر است. همچنین، مقادیر شاخص‌های آیف‌آی و سی‌اف‌آی از حد معیار  $0.90$  بالاتر است. شکل ۲ ضرایب استاندارد شده مسیر را برای این مدل نشان می‌دهد. نتایج بدست آمده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که ضریب مسیر  $CE \rightarrow PSE$  از لحاظ آماری معنادار نیست ( $1/96 < 1/05$ ). بدین معنی که کارآمدی مریبگری اثر مستقیمی بر خودکارآمدی بازیکنان ندارد. همچنین، نتایج بدست آمده نشان داد که ضرایب مسیر  $CoE \rightarrow CE$  از لحاظ آماری معنادار نیست ( $1/96 < 1/10$ ). بدین معنی که کارآمدی مریبگری اثر مستقیمی بر کارآمدی جمعی ندارد. در نهایت، نتایج بدست آمده نشان داد که ضرایب مسیر  $CoE \rightarrow PSE$  از لحاظ آماری

از شاخص برازش تطبیقی (سی‌اف‌آی) و شاخص برازش افزایشی (آیف‌آی) بهره گرفته شد، چرا که این شاخص‌ها در تعیین برازش مدل، حجم نمونه را مد نظر قرار می‌دهند. مقادیر مورد قبول برای  $SRMR$  مقادیر کوچکتر از  $0.08$  و برای دو شاخص سی‌اف‌آی و آیف‌آی مقادیر بالاتر از  $0.90$  می‌باشد (هو و بنتلر، ۱۹۹۹). تمامی تحلیل‌ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد و با استفاده از نرم‌افزارهای اس‌بی‌اس‌اس نسخه ۱۵ و لیزرل نسخه ۸/۵۳ انجام شدند.

#### یافته‌ها

جدول ۱ آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و همبستگی‌های دو سویه بین آنها را نشان می‌دهد. همان طور که در این جدول مشاهده می‌شود، ارتباط کارآمدی تکنیک با خودکارآمدی عمومی ( $r(115) = -.18$ ,  $P < .05$ ) خودکارآمدی اجتماعی ( $r(115) = -.21P < .05$ ) و سطح کلی خودکارآمدی ( $r(115) = -.22P < .05$ ) از لحاظ آماری معنادار است. همچنین، ارتباط کارآمدی انگیزش با خودکارآمدی عمومی ( $r(115) = -.19P < .05$ ) خودکارآمدی اجتماعی ( $r(115) = -.2P < .05$ ) و سطح کلی خودکارآمدی ( $r(115) = -.22P < .05$ ) معنادار می‌باشد. علاوه بر این، ارتباط کارآمدی شخصیت‌سازی با تلاش ( $r(115) = -.21P < .05$ )، پایداری ( $r(115) = -.21P < .05$ )، اتحاد ( $r(115) = -.21P < .05$ ) و سطح کلی کارآمدی جمعی ( $r(115) = -.21P < .05$ ) از لحاظ آماری معنادار بوده و ارتباط سطح کلی کارآمدی مریبگری با خودکارآمدی اجتماعی ( $r(115) = -.21P < .05$ )، و سطح کلی خودکارآمدی ( $r(115) = -.21P < .05$ ) معنادار است. در خصوص روابط بین خودکارآمدی و کارآمدی جمعی، تنها ارتباط خودکارآمدی اجتماعی با پایداری

معنادار است ( $r = -0.19$ ،  $p < 0.05$ )، بدین معنی که خودکارآمدی بازیکنان اثر مستقیم و منفی بر کارآمدی جمعی دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

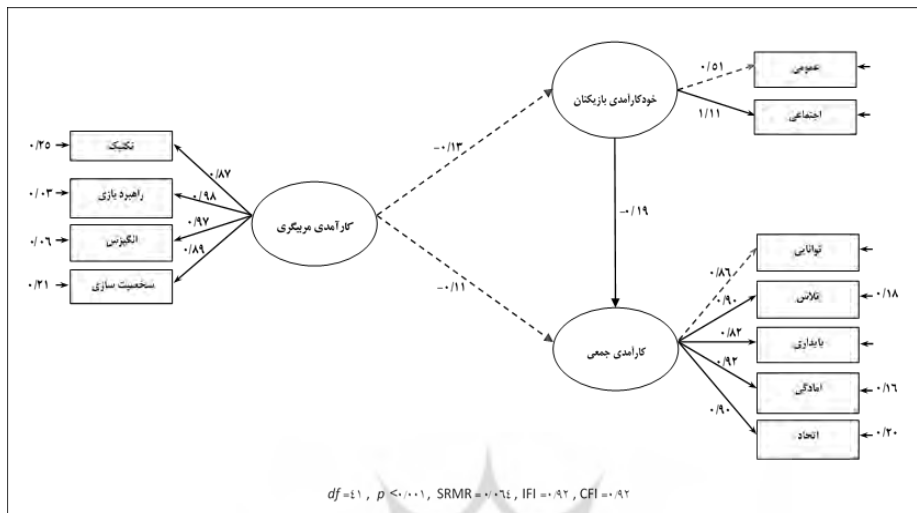
هدف این پژوهش تعیین روابط ساختاری بین کارآمدی مربیگری، خودکارآمدی و کارآمدی جمعی در تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان بود. در این راستا، تحلیل‌های مقدماتی جهت تعیین همبستگی‌های دو سویه بین ابعاد کارآمدی مربیگری، خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی نشان داد که ابعاد کارآمدی تکنیک و انگیزش و همچنین سطح کلی کارآمدی مربیگری ارتباط منفی، اما در حد ضعیف با خودکارآمدی عمومی و خودکارآمدی اجتماعی و نیز سطح کلی خودکارآمدی بازیکنان دارند. اگرچه ظرفیت مفهومی در نظر گرفته شده برای سازه کارآمدی مربیگری ایجاد می‌کند که مربیانی که از احساس کارآمدی بالاتری برخوردارند، قادر به پرورش بازیکنانی باشند که خودکارآمدی بالایی احساس کنند (فلتر و همکاران، ۱۹۹۹)، اما اثرات علی کارآمدی مربیگری باید براساس شواهد تجربی و اطلاعاتی که از بطن تیم‌های ورزشی گردآوری می‌شود مورد حمایت قرار گیرند. برای آزمایش این ادعا، اثر کارآمدی مربیگری بر خودکارآمدی بازیکنان مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که کارآمدی مربیگری نقش مستقیم و معنادار در خودکارآمدی بازیکنان تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان ایفاء نمی‌کند. این شواهد از مدل مفهومی کارآمدی مربیگری حمایت نمی‌کند و ضرورت بازنگری این مدل را نمایان می‌کند؛ طوری که در آن متغیرهایی که ممکن است ارتباط بین این دو متغیر را تغییر دهد مشخص گردد. به بیان دیگر، عدم وجود رابطه علی بین کارآمدی مربیگری و خودکارآمدی بازیکنان ممکن است در ارتباط با متغیرهای واسطه‌ای باشد. به عنوان

مثال، براساس نظریه خودکارآمدی باندورا، کسب موفقیت یکی از منبع ایجاد باورهای خودکارآمدی است (باندورا، ۱۹۷۷) و از این رو، صفات انگیزشی بازیکنان در قبال پیشرفت و احساس موفقیت ممکن است از جمله متغیرهایی محسوب شوند که در میانجی‌گری این ارتباط تعیین‌کننده باشند. در واقع، هدف‌گرا بودن بازیکنان ممکن است شرایطی را در جو تیمی به وجود آورد که شایستگی‌های تکنیکی و تاکتیکی بازیکنان که در اثر تلاش‌های آموزشی مربیان در قبال تکنیک و تاکتیک ایجاد می‌شود، منبع پهنه‌ای برای احساس پیشرفت و موفقیت ادراک نگردد؛ بدین معنی که بازیکن به واسطه رقابت با هم-تیمی‌ها و بازیکنان تیم حریف، خود را از رسیدن به احساس پیشرفت و موفقیت محروم ساخته و اثر کارآمدی مربیان بر خودکارآمدی بازیکنان، از طریق انگیزش پیشرفت و به ویژه هدف‌گرا بودن بازیکنان دستخوش تغییر گردد. همچنین، رفتارهای انگیزشی مربیان که ممکن است نشأت گرفته از کارآمدی انگیزش بالا در آنان باشد، در صورتی که بازیکنان از کفایت فنی و بدنی لازم برخوردار نباشند، موجب کاهش اعتماد به نفس و متعاقب آن کاهش احساس خودکارآمدی خواهد شد. یکی دیگر از دلایل احتمالی عدم اثرگذاری کارآمدی مربیگری بر خودکارآمدی بازیکنان، عدم توانایی مربیان در درک پویایی‌های روان‌شناختی بازیکنان است. در این خصوص، مارکوس، میگل، اولیوا و کالوو (۲۰۱۰) شواهدی را از تیم‌های نیمه حرفه‌ای فوتبال و بسکتبال فراهم آورده‌اند که نشان می‌دهد، ارتباط ضعیفی بین میزان درک مربیان از خودکارآمدی بازیکنان با سطح واقعی خودکارآمدی گزارش شده توسط بازیکنان وجود دارد؛ بدین معنی که مربیان توان بالایی در شناخت ویژگی‌های روان‌شناختی بازیکنان نداشته‌اند.

جدول ۱- آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و همبستگی‌های دو سویه بین آنها (n=۱۱۶).

متغیرها	M±SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱- کارآمدی تکنیک	۹۹/۰±۹۴/۸	-												
۲- کارآمدی راهبرد بازی	۹۹/۰±۶۹/۸	***۸۴/۰	-											
۳- کارآمدی انگیزش	۹۵/۰±۹۶/۸	***۸۳/۰	***۹۶/۰	-										
۴- کارآمدی شخصیت‌سازی	۸۶/۰±۰۴/۹	***۹۲/۰	***۸۷/۰	***۸۴/۰	-									
۵- سطح کلی کارآمدی مربیگری	۶۴/۳±۶۴/۲۵	***۹۴/۰	***۹۶/۰	***۹۵/۰	***۹۵/۰	-								
۶- خودکارآمدی عمومی	۶۹/۰±۶۵/۲	*-۱۷/۰	-۱۴/۰	*-۱۹/۰	-۱۳/۰	-۱۷/۰	-							
۷- خودکارآمدی اجتماعی	۷۲/۰±۷۳/۲	*-۲۱/۰	-۱۳/۰	*-۲/۰	-۱۲/۰	*-۱۸/۰	***۵۷/۰	-						
۸- سطح کلی خودکارآمدی	۲۵/۱±۳۹/۵	*-۲۳/۰	-۱۶/۰	*-۲۲/۰	-۱۴/۰	*-۲/۰	***۸۸/۰	***۸۹/۰	-					
۹- توانایی	۴۴/۱±۲۳/۸	-۱۵/۰	-۰/۰	-۰/۲/۰	-۱۷/۰	-۱۱/۰	-۰/۳/۰	-۱۶/۰	-۱۱/۰	-				
۱۰- تلاش	۵۶/۱±۸۰/۷	-۱۶/۰	-۰/۰	-۰/۴/۰	-۲۱/۰	-۱۳/۰	-۰/۱/۰	-۰/۹/۰	-۰/۶/۰	***۷۶/۰	-			
۱۱- پایداری	۶۱/۱±۸۵/۷	-۱۶/۰	-۱۱/۰	-۰/۷/۰	-۲۱/۰	-۱۴/۰	-۰/۱/۰	*-۱۸/۰	-۱۱/۰	***۶۵/۰	***۷۷/۰	-		
۱۲- آمادگی	۵۱/۱±۰۲/۸	-۱/۰	۰/۰	-۰/۴/۰	-۱۶/۰	-۰/۶/۰	-۰/۳/۰	-۲۴/۰	-۱۵/۰	***۸۲/۰	***۸۳/۰	***۷۳/۰	-	
۱۳- اتحاد	۶۰/۱±۸۳/۷	-۱۵/۰	-۱۲/۰	-۰/۶/۰	-۱۴/۰	-۱۴/۰	-۰/۴/۰	-۱۴/۰	-۰/۶/۰	***۸۱/۰	***۷۵/۰	***۸۱/۰	***۸۱/۰	-
۱۴- سطح کلی کارآمدی جمعی	۹۹/۶±۷۵/۳۹	-۱۶/۰	-۰/۹/۰	-۰/۳/۰	-۲۱/۰	-۱۳/۰	-۰/۱/۰	*-۱۸/۰	-۱۱/۰	***۸۷/۰	***۹۲/۰	***۸۷/۰	***۹۲/۰	***۹۲/۰

\*ارتباط در سطح  $P < 0.05$  معنی‌دار است؛ \*\*ارتباط در سطح  $P < 0.01$  معنی‌دار است؛ \*\*\*ارتباط در سطح  $P < 0.001$  معنی‌دار است.



شکل ۲. نتایج مدل معادلات ساختاری برای مدل میناء

نشان داد که برخی از ابعاد کارآمدی مریبگری (به ویژه کارآمدی تکنیک و کارآمدی انگیزش) با خودکارآمدی بازیکنان همبستگی‌های دوسویه منفی داشته و کارآمدی مریبگری اثر علی مستقیم و معنا-داری بر خودکارآمدی بازیکنان ندارد.

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص ارتباط کارآمدی مریبگری و کارآمدی جمعی نشان داد که تنها بعد کارآمدی شخصیت‌سازی مریبان ارتباط معناداری با ابعاد کارآمدی جمعی دارد، طوری که قدرت این ارتباط ضعیف و جهت آن نیز منفی است. مطابق با یافته‌های پژوهش حاضر، وارگاس-تونسیگ و همکاران (۲۰۰۳) بین کارآمدی شخصیت‌سازی و کارآمدی جمعی و تقی (۲۰۰۹) بین کارآمدی تکنیک و ابعاد توانایی و آمادگی ارتباط منفی گزارش نموده‌اند. این شواهد همسو با یافته‌های پژوهش حاضر از مدل مفهومی کارآمدی مریبگری حمایت نمی‌کنند. با این حال، برخی از یافته‌های مطالعات از ارتباط مثبت بین ابعاد کارآمدی مریبگری و کارآمدی جمعی حمایت

از این رو، هرچند ممکن است مریبان از نظر باورهای کارآمدی در حیطه وظایف مریبگری خود در سطح بالایی قرار داشته باشند، اما ممکن است عدم شناخت پویایی‌های روان‌شناختی بازیکنان، شایستگی‌ها و تلاش‌های آنان را در جهت افزایش خودکارآمدی بازیکنان به مرحله فعل در نیاورد. به هر حال، مطالعات معدودی ارتباط بین کارآمدی مریبگری و خودکارآمدی بازیکنان را مورد بررسی قرار داده است و نتیجه‌گیری در این خصوص نیاز به مطالعات بیشتری دارد. به عنوان مثال، وارگاس-تونسیگ و همکاران (۲۰۰۳) در بررسی قابلیت پیش‌بینی خودکارآمدی بازیکنان توسط ابعاد کارآمدی مریبگری در تیم‌های والیبال نشان دادند که ابعاد کارآمدی مریبگری (کارآمدی تکنیک، راهبرد بازی، انگیزش و شخصیت‌سازی) قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی بازیکنان نیست که با یافته‌های پژوهش حاضر همخوان است. به طور کلی، نتایج پژوهش حاضر در خصوص کارآمدی مریبگری و خودکارآمدی بازیکنان

جنسیت مربی نقش تعیین کننده‌ای در ارتباط بین شخصیت‌سازی و رضایت تیمی دارد؛ طوری که در تیم‌هایی که مربیان مرد دارند، کارآمدی شخصیت‌سازی با رضایت تیمی ارتباط منفی دارد. در واقع، عدم پذیرش الگوی شخصیتی و نگرشی که توسط نفوذ اجتماعی مربی بین مربی- ورزشکار تبادل می‌شود، ممکن است موجبات نارضایتی تیمی و در نهایت، کاهش کارآمدی جمعی را در پی داشته باشد. شواهد ارائه شده توسط مرادی و همکاران (۲۰۰۶) نیز از این ادعا حمایت می‌کند که سبک رهبری آمرانه مربیان بسکتبال با انسجام اجتماعی و وظیفه‌ای درک شده توسط بازیکنان ارتباط منفی دارد (لازم به توضیح است که انسجام گروهی یکی از متغیرهای تیمی است که در مطالعات متعدد، همبستگی بالایی با کارآمدی جمعی داشته است؛ برای مثال خوزه، بوسلوت و توماس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷؛ کوزوب و مک‌دونل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). در نتیجه، رفتارهایی که در قبال شخصیت‌سازی بازیکنان از مربیان مشاهده می‌شود، ممکن است با نارضایتی و کاهش انسجام تیمی و در نهایت، افت باورهای کارآمدی جمعی همراه شود. به هر حال، براساس یافته‌های پژوهش حاضر، کارآمدی مربیگری اثر مستقیم و معناداری بر کارآمدی جمعی ندارد که با در نظر داشتن شواهد ضد و نقیض موجود در ادبیات پژوهشی نمی‌توان به طور قطعی در خصوص آن نتیجه‌گیری کرد و نیاز به مطالعات بیشتری دارد.

در نهایت، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که از بین ابعاد خودکارآمدی بازیکنان تنها خودکارآمدی اجتماعی با ابعاد پایداری و آمادگی کارآمدی جمعی و نیز سطحی کلی آن ارتباط معنادار و منفی دارد. علاوه بر این، نتایج حاصل از بررسی روابط علی نیز بیان‌گر آن بود که خودکارآمدی اثر مستقیم و منفی بر کارآمدی جمعی دارد. این یافته‌ها با شواهد پژوهشی ارائه شده در

می‌کنند که با یافته‌های پژوهش حاضر ناهمخوان است. به عنوان مثال، تقی (۲۰۰۹) گزارش کرد که کارآمدی انگیزش با تمامی ابعاد کارآمدی جمعی ارتباط معنادار و مثبت دارد. همچنین، رمضان (۲۰۱۰) بین ابعاد کارآمدی مربیگری و ابعاد کارآمدی جمعی روابط دو سویه مثبت گزارش نمود، طوری که کارآمدی مربیگری اثر علی مستقیم و مثبتی بر کارآمدی جمعی به همراه داشت. دلیل ناهمخوانی این پژوهش‌ها ممکن است در ارتباط با متفاوت بودن جنسیت نمونه‌ها، متفاوت بودن رشته ورزشی و سطح رقابتی در تیم‌های مورد مطالعه باشد. به هر حال، ارتباط منفی مشاهده شده در پژوهش حاضر بین کارآمدی شخصیت‌سازی و باورهای تیمی در قبال تلاش، پایداری، اتحاد و سطح کلی کارآمدی جمعی با در نظر داشتن برخی از شواهد پژوهشی قابل تفسیر است. کارآمدی شخصیت‌سازی به این باور اشاره دارد که مربیان به توانایی خود در تأثیرگذاری بر رشد شخصیتی و تغییر نگرش‌های بازیکنان نسبت به ورزش اطمینان داشته باشند (میرز و همکاران، ۲۰۰۵). تری<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) نیز تأکید کرده است که مربیگری فراتر از آموزش اطلاعات خاص به فراگیران است. همچنین، براساس نظریه یادگیری اجتماعی، مربی در جایگاهی قرار دارد که می‌تواند بعنوان یک الگو مطرح شود و رفتارهای مناسب را تقویت کرده و رفتارهای نامطلوب را تنبیه کند (هورن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). در این بین، به نظر می‌رسد که توانایی مربی در ایجاد ارتباط موثر با بازیکنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و نقش تعیین کننده‌ای در تأثیر باورهای شخصیت‌سازی مربیان بر باورهای تیمی داشته باشد. به عنوان مثال، می‌برز و همکاران (۲۰۰۵) در بررسی منابع کارآمدی مربیگری و تأثیر کارآمدی مربیگری بر متغیرهای تیمی نشان دادند که در تیم‌های زنان،

3. Heuzé, Bosselut, & Thomas  
4. Kozub & McDonnell

1. Terri  
2. Horn

گزارش شده بین باورهای کارآمدی در سطح تیمی و عملکرد ورزشی (چاس و همکاران، ۱۹۹۴؛ می‌بیز و همکاران، ۲۰۰۴)، در اغلب مطالعات مثبت و معنادار گزارش شده است و دور از انتظار نیست که این دو سازه به صورت موازی با یکدیگر تأثیرات مثبت بر عملکرد ورزشی داشته و در نتیجه، ارتباط مثبتی با یکدیگر داشته باشند. با تمامی این تفاسیر، نتایج برخی از مطالعات سال‌های اخیر بیانگر آن است که خودکارآمدی فردی بالا بر عملکرد تکالیف گروهی تأثیر منفی دارد (ونکور، مور و یودر، ۲۰۰۸؛ یئو و نیل، ۲۰۰۶)؛ بدین معنا که ماهیت تکلیف ممکن است نیاز بالایی به کارآمدی در سطح تیمی داشته باشد که در این صورت انتظار می‌رود رابطه بین خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی به شکل منفی پی‌ریزی شود. در این راستا، بررسی‌های انجام شده در شرایط آزمایشگاهی توسط کاتز-ناون و ارز (۲۰۰۵) در مورد نقش "به هم پیوستگی تکلیف"<sup>۸</sup> در تأثیرات خودکارآمدی و کارآمدی جمعی بر عملکرد تیمی نشان داد، در شرایطی که تکلیف از به هم پیوستگی بالایی برخوردار باشد، کارآمدی جمعی اثر معناداری بر عملکرد تیمی دارد، در حالی که اگر تکلیف به هم پیوستگی پایینی داشته باشد، خودکارآمدی فردی اعضای گروه بر عملکرد تیمی تأثیر دارد. در واقع، عملکرد موفق در تکالیفی که از به هم پیوستگی بالایی برخوردارند (مانند شرایط ضدحمله در ورزش‌های تیمی)، متأثر از زنجیره-ای از فرایندهای تیمی به هم پیوسته است که نقش اعضا در حد بالایی بر یکدیگر اثر متقابل گذاشته و در نتیجه آن، عملکرد هر فرد تحت تأثیر عملکرد اعضای دیگر گروه قرار می‌گیرد (کاتز-ناون و ارز، ۲۰۰۵). با در نظر داشتن این که اجرای بسکتبال در قالب تیمی به

زمینه عمومی (برای مثال، ریجز و نایت، ۱۹۹۴) و در زمینه ورزشی (فلتز و لیبرگ، ۱۹۹۸؛ مورتیز، ۱۹۹۸؛ واستون و همکاران، ۲۰۰۱) که بین خودکارآمدی و کارآمدی جمعی ارتباط مثبت گزارش نموده‌اند ناهمخوان است. نظر به این که خودکارآمدی یک سازه خاص- تکلیف است، دلیل ناهمخوانی‌های مشاهده شده را می‌توان به متفاوت بودن ابزار سنجش خودکارآمدی می‌توان نسبت داد؛ بدین معنی که جنبه-های مورد سنجش خودکارآمدی در پژوهش‌های مختلف متفاوت بوده است. به نظر می‌رسد، در پژوهش حاضر وجود اثر منفی خودکارآمدی بر کارآمدی جمعی با تفاوت‌های ادراکی بازیکنان از توانایی‌های فردی و تیمی در ارتباط است؛ مانند زمانی که بازیکنی می‌گوید "من اطمینان دارم که می‌توانم از عهده تکلیف گروهی برآیم"، اما اگر به توانایی‌های سایرین اطمینان کنم، ممکن است دیگر "نتوانیم با یکدیگر از عهده تکلیف گروهی برآیم". بخشی از این تفاوت‌های ادراکی ممکن است به نوع شخصیت بازیکنان بستگی داشته باشد. در واقع، شخصیت پذیرا، ریسک‌پذیر<sup>۲</sup>، تعامل‌گرا<sup>۳</sup> و از این قبیل ویژگی‌های شخصیتی که لازمه جامعه‌پذیری بازیکنان است، در ایجاد ارتباط مثبت بین خودکارآمدی و ادراکات خودکارآمدی جمعی موثر است. علاوه بر این، شواهد فراهم شده از دو مسیر پژوهشی در زمینه خودکارآمدی و عملکرد ورزشی نیز پیشنهاد می‌کند که می‌بایست خودکارآمدی در سطح فردی با باورهای خودکارآمدی در سطح تیمی در ارتباط مثبت قرار داشته باشند؛ چرا که روابط گزارش شده بین باورهای کارآمدی در سطح فردی و عملکرد ورزشی از یک سو (برای مثال، لیولین، سانچز، اصغر و جونز، ۲۰۰۸؛ خامه سیفی، ۲۰۰۹)؛ و از سوی دیگر، روابط

5. Vancouver, More, & Yoder  
6. Yeo & Neal  
7. Katz-Navon & Erez  
8. Task Interdependence

1. Openness  
2. Risk-Taken  
3. Interactive  
4. Llewellyn, Sanchez, Asghar, & Jones

می‌باشد، چرا که براساس یافته‌های این مطالعه، باورهای کارآمدی مربیان تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال اثر مستقیمی بر سطح خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی به همراه نداشت. همچنین، یافته‌های پژوهش حاضر بر این ضرورت اشاره دارد که در رشته‌های ورزشی تیمی نظیر بسکتبال، راهبردهای افزایش باورهای خودکارآمدی می‌بایست بر باورهای جمعی تأکید داشته باشد چرا که سطح خودکارآمدی بازیکنان اثر مستقیم و منفی بر میزان کارآمدی جمعی دارد و تأکید بر باورهای فردی بازیکنان ممکن است موجبات کاهش کارآمدی جمعی و در پی آن افت انسجام گروهی و عملکرد تیمی را در پی داشته باشد. از این رو، به تمامی دست‌اندرکاران رشته‌های تیمی (به ویژه بسکتبال) اعم از ورزشکاران، مربیان و روان‌شناسان ورزشی توصیه می‌شود که با تأکید بر باورهای جمعی مقدمات بهبود عملکرد تیم‌های ورزشی را فراهم نمایند. این مهم، به ویژه در ساختار-بندی تیم و فرآیندهای گزینش بازیکنان به منظور تشکیل تیم‌هایی که از باورهای جمعی قوی برخوردارند، می‌تواند کارآمد باشد.

#### منابع

1. Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.
2. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
3. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman.
4. Bandura, A. (2001). *Guidelines for Constructing Self-Efficacy Scales*. Palo Alto, CA: Stanford University.
5. Boardley, I. D., Kavussanu, M., & Ring, C. (2008). Athletes perceptions of coaching effectiveness and athlete-related outcomes in rugby union: An investigation based on the coaching efficacy model. *The Sport Psychologist*, 22, 269-287.

شدت نیازمند انسجام وظیفه‌ای بالا بین اعضای تیم دارد و همچنین با توجه به نتایج توصیفی به دست آمده در پژوهش حاضر برای سطوح خودکارآمدی و کارآمدی جمعی، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که شرکت‌کننده‌های مورد مطالعه از نظر کارآمدی جمعی در حد بالا و از نظر خودکارآمدی در حد پایین قرار داشته‌اند و دلیل آن نیاز رشته بسکتبال به کارآمدی جمعی بالاتر است. در این بین، کیفیت گروه و نحوه ساختار بندی و پویایی آن (در پژوهش حاضر تیم‌های بسکتبال)، نقش مهمی در رضایت اعضای تیم، شکل‌گیری هویت اجتماعی اعضای گروه به عنوان یک کل و ادراک کارآمدی جمعی ایفاء می‌کند. براساس نظریه هویت اجتماعی<sup>۱</sup> (تارنر و آکس<sup>۲</sup>، ۱۹۸۶)، هنگامی که فرد حد و مرز گروه را نفوذپذیر می‌بیند - مانند شرایطی که قادر است خود را از یک گروه ضعیف به یک گروه قوی‌تر جابجا کند - باعث ایجاد "میل به تحرک اجتماعی"<sup>۳</sup> شده و منجر می‌شود تا فرد استراتژی‌های را پیش رو بگیرد که به جای عملکرد تیمی، عملکرد فردی خود را ارتقاء دهد (هااسلم<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). در واقع، انتظار می‌رود که میل به تحرک اجتماعی منجر به سطوح بالای خودکارآمدی و سطوح پایین کارآمدی جمعی در گروه‌های ضعیف شود. به هر حال، براساس پژوهش حاضر، خودکارآمدی بازیکنان بسکتبال در مقایسه با کارآمدی جمعی در حد پایین‌تر قرار داشت، طوری که خودکارآمدی بازیکنان بر کارآمدی جمعی تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان اثر مستقیم و منفی به همراه داشت. به طور کلی، شواهد پژوهش حاضر پیشنهاد می‌کند که مدل مفهومی کارآمدی مربیگری در خصوص اثرات مثبت ابعاد کارآمدی مربیگری بر باورهای کارآمدی بازیکنان و تیم‌ها نیازمند بازنگری و توسعه

1. Social Identity Theory
2. Turner & Oakes
3. Desire to Social Mobility
4. Haslam

17. Khameh-Seifi, A. (2010). *The relationships of selected psychological, physiological, and perceptual-motor variables with elite adult fencers' performance*. (Master Thesis), Islamic Azad University - Tehran Sciences and Research Branch. In Persian.
18. Kozub, S. A., & McDonnell, J. F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby. *Journal of Sport Behavior, 23*(2), 120-130.
19. Krueger, N. F. (2003). The cognitive psychology of entrepreneurship. In Z. J. Acs & D. B. Audretsch (Eds.), *Handbook of Entrepreneurship Research: An Interdisciplinary Approach* (pp. 105-140). New York: Springer.
20. Llewellyn, D. L., Sanchez, X., Asghar, A., & Jones, I. (2008). Self-efficacy, risk taking, and performance in rock climbing. *Personality and Individual Differences, 45*, 75-81.
21. Maleté, L., & Feltz, D. L. (2000). The effect of a coaching education program on coaching efficacy. *The Sport Psychologist, 14*(4), 207-215.
22. Marcos, F. M. L., Miguel, P. A. S., Oliva, D. S., & Calvo, T. G. (2010). Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport. *Journal of Sports Science and Medicine, 9*, 320-325.
23. Moradi-Chaleshtari, M. R., Kozechian, H., Ehsani, M., & Jafari, A. (2006). The relationship of coaching leadership style with players' group cohesion in pro league basketball teams. *Harakat Journal, 29*, 5-16. In Persian.
24. Moritz, S. E. (1998). *The effect of task type on the relationship between efficacy beliefs and performance*. (Doctoral Dissertation), Michigan State University, East Lansing, USA.
25. Moritz, S. E., Feltz, D. L., Fahrback, K. R., & Mack, D. E. (2000). The relation of self efficacy measures to sport performance: A meta-analytic review. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 71*, 280-294.
26. Myers, N. D., Feltz, D. L., & Short, S. (2004). Collective efficacy and team performance: a longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics, 8*(2), 126-138.
6. Chase, M. A., Ewing, M. E., Lirgg, C. D., & George, T. R. (1994). The effects of equipment modification on children's self-efficacy and basketball shooting performance. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 65*, 159-168.
7. Chase, M. A., Hayashi, S., & Feltz, D. L. (1999). *Sources of coaching efficacy: The coaches' perspectives*. Unpublished manuscript. Michigan State University, USA.
8. Denham, C. H., & Michael, J. J. (1981). Teacher sense of efficacy: A definition and a model for further research. *Educational Research Quarterly, 5*, 39° 63.
9. Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology, 91*(4), 765-776.
10. Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology, 83*, 557° 564.
11. Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. Janelle (Eds.), *Handbook of Sport Psychology* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 340-361). New York: John Wiley & Sons.
12. Haslam, A. S. (2001). *Psychology in Organizations*. London: SAGE Publications.
13. Heuzé, J. P., Bosselut, G., & Thomas, J. P. (2007). Should the coaches of elite female handball teams focus on collective efficacy or group cohesion? *The Sport Psychologist, 21*, 383-399.
14. Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in the sports domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in Sport Psychology* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 309° 354). Champaign, IL: Human Kinetics.
15. Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.
16. Katz-Navon, T. Y., & Erez, M. (2005). When collective- and self-efficacy affect team performance: The role of task interdependence. *Small Group Research, 36*(4), 437-465.



37. Vancouver, J. B., More, K. M., & Yoder, R. J. (2008). Self-efficacy and resource allocation: support for a nonmonotonic, discontinuous model. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 35-47.
38. Vargas-Tonsing, T. M., Warner, A. L., & Feltz, D. L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of Sport Behavior, 26*(4), 396-409.
39. Watson, C. B., & Chemers, M. M. (1998). *The rise of shared perceptions: A multilevel analysis of collective efficacy*. Paper presented at the Organizational Behavior Division for the Academy of Management Meeting, San Diego, CA.
40. Watson, C. B., Chemers, M. M., & Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 1057° 1068.
41. Yeo, G. B., & Neal, A. (2006). An examination of the dynamic relationship between self-efficacy and performance across levels of analysis and levels of specificity. *Journal of Applied Psychology, 91*(5), 1088-1101.
42. Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-Efficacy, Adaptation and Adjustment: Theory, Research, and Application* (pp. 308-330). New York: Plenum.
27. 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*, 129-143.
28. Rahmani, Z. (2011). *The effect of emotional intelligence on self-efficacy in sport coaches*. (Master Thesis), Islamic Azad University - Tehran Central Branch. In Persian.
29. Ramezan, M. (2011). *The relationship of coaching efficacy, collective efficacy, group cohesion and organizational citizenship behavior in pro league volleyball teams*. (Master Thesis), Islamic Azad University - Tehran Central Branch. In Persian.
30. Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology, 79*, 755-766.
31. Sherer, M., & Adams, C. H. (1983). Construct validation of the Self-Efficacy Scale. *Psychological Reports, 53*, 899° 902.
32. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports, 51*, 663-671.
33. Short, S. E., Sullivan, P., & Feltz, D. L. (2005). Development and preliminary validation of the collective efficacy questionnaire for Sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science, 9*(3), 181° 202.
34. Taghi, H. (2010). *The relationship of coaching efficacy with collective efficacy and group cohesion in proleague and division I male football teams*. (Master Thesis), Islamic Azad University - Tehran Sciences and Research Branch. In Persian.
35. Turner, J., & Oakes, P. (1986). The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism and social influence. *British Journal of Social Psychology, 27*(3), 237° 252.
36. Vaghefi, E. (2012). *The relationship of self-efficacy and coping skills with table tennis players' performance*. (Master Thesis), Islamic Azad University - Tehran Central Branch. In Persian.

## استناد به مقاله

دانا، ا. حمزه‌سبزی، ا. و گوزل‌زاده، ا. (۱۳۹۵). روابط ساختاری کارآمدی مربیگری، خودکارآمدی بازیکنان و کارآمدی جمعی در تیم‌های حرفه‌ای بسکتبال بانوان. مجله مطالعات روان‌شناسی ورزشی، شماره ۱۸، ص. ۱۱۱-۱۲۸.

Dana, A., Hamzeh Sabzi, A., and Gozalzadeh, A. (2017). The Structural Relationships of Coaching Efficacy, Players' Self-Efficacy, and Collective Efficacy in Female Professional Basketball Teams. *Journal of Sport Psychology Studies*, 18; Pp: 111-128. In Persian

