

الگوهای ذهنی بازیکنان لیگ فوتبال ایران در زمینه عملکرد تیمی با روش کیو

رمضان کریمی^۱

سعید صادقی بروجردی^۲

بهرام یوسفی^۳

 10.22034/SSYS.2022.744.1506

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱/۲۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۴/۱۵

پژوهش حاضر با هدف شناسایی الگوهای ذهنی فرآیند عملکرد تیمی در بازیکنان لیگ دسته اول فوتبال ایران انجام گرفت. این پژوهش با دیدمان تلفیقی (کیفی-کمی) و با استفاده از روش شناسایی کیو انجام شد. تالار گفتمان پژوهش را ۱۸ نفر (۶ نفر از اساتید صاحب‌نظر رشته مدیریت ورزشی، ۶ نفر از مربیان با سابقه و ۶ نفر از بازیکنان موفق و با تحصیلات لیسانس و بالاتر) تشکیل دادند که به صورت هدفمند انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش شامل بازیکنان تیم های لیگ دسته اول فوتبال کشور بودند که تعداد ۲۱ نفر به صورت قضاوتی هدفمند و بر اساس سابقه بازی آن ها انتخاب گردیدند. بر اساس مصاحبه های انجام شده و مرور ادبیات تحقیق، ۳۶ گزاره کیو استخراج و در قالب یک پرسشنامه متشکل از ۳۶ کارت و یک نمودار کیو در اختیار بازیکنان مورد مطالعه قرار گرفت که میزان موافقت یا مخالفت خود را با آن ها مشخص نمایند. براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نوع کیو ذهنیت مشارکت کنندگان در ۵ عامل: انگیزش تیمی، کیفیت تیمی، یادگیری تیمی، مهارت تیمی و تصمیم گیری تیمی به عنوان شاخصه های ارزیابی فرآیند عملکرد

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۲- استاد، گروه تربیت بدنی، دانشگاه کردستان، کردستان، ایرن (نویسنده مسئول)

E-mail: Sboroujerdi@gmail.com

۳- دانشیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

● الگوهای ذهنی بازیکنان لیگ یک فوتبال ایران در زمینه عملکرد تیمی با روش کیو

تیمی دسته‌بندی گردید که این الگوها در مجموع ۶۲/۲۸ درصد واریانس کل را تبیین می‌کنند. براساس نتایج پژوهش حاضر به مدیران سیستم ورزش کشور پیشنهاد می‌شود جهت ارزیابی عملکرد مربیان و تیم‌های ورزشی علاوه بر رده بندی پایان فصل و اهداف نتیجه ای دیگر شاخصه‌های فرآیند عملکردی مانند الگوهای شناسایی شده این پژوهش را نیز در نظر داشته باشند.

واژگان کلیدی: نگرش ذهنی، فرآیند عملکرد تیمی، لیگ فوتبال ایران و روش کیو.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
فوتبال جامع علوم انسانی

مقدمه

ارزیابی و بررسی عملکرد در قسمت های مختلف صنعت ورزش از جمله مسائل مهمی است که امروزه توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است (روحانی، ۱۳۹۹: ۲). با این وجود یکی از نکات قابل توجه و مهم در ارزیابی و اندازه گیری عملکرد تیم ها توسط مدیران باشگاه ها و سازمان های برگزار کننده، توجه یک جانبه به عملکرد ورزشی تنها بر مبنای نتایج مسابقات و عدم توجه کافی به سایر عوامل و شاخصه های فرآیند عملکرد تیمی می باشد (کریمی، ۱۳۹۷: ۱۶۸).

ارزیابی عملکرد اغلب در سه سطح فردی، تیمی و سازمانی مورد بررسی قرار می گیرد. سنجش عملکرد در سطح تیم سازوکار لازم را برای بهره مندی از توان تیم در دست یابی به اهداف سازمان و هم سویی اهداف فردی، تیمی و سازمانی را فراهم می کند. با این حال ارزیابی عملکرد تیم متفاوت از ارزیابی عملکرد فردی می باشد و ارزیابی عملکرد تیم مشکل تر از ارزیابی عملکرد افراد است (آرمسترانگ^۱، ۱۳۹۷: ۱۵۶). اندازه گیری عملکرد تیم، اولین گام برای ارزیابی اعتبار الگوهای پیش بینی عملکرد و بهبود آن هاست که این الگوها درصدد گسترش درک و فهم فعلی از تیم ها و تئوری کار تیمی می باشند (معايير حقیقی فرد و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۴). در زمینه اهمیت اندازه گیری عملکرد بعضی از محققان تاثیر مثبت ارزیابی عملکرد را در جهت ارائه عملکرد بهتر کارکنان از طریق ایجاد انگیزش در آن ها مورد تایید قرار داده اند (ایدویو^۲، ۲۰۱۷). مهم ترین دلایل اهمیت اندازه گیری عملکرد برای تیم ها عبارتند از: ۱- معیارهای اندازه گیری عملکرد، یک اثر متمرکز کنندگی و برانگیزانندگی بر فرآیندهای تیمی دارند. ۲- اندازه گیری عملکرد، بازخورد لازم را برای تصمیم گیری، تشخیص مشکل و اصلاحات را فراهم می کند. ۳- اندازه گیری عملکرد، مبنای یادگیری تیمی و بهبود مستمر است (هانت^۳، ۲۰۰۱).

سنجش عملکرد تیم، روش های عملی را برای یک تیم فراهم می کند تا عملکرد، پویایی و اثربخشی خود را ارزیابی کند (معايير حقیقی فرد و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۴). در ایران مانند سایر کشورها، آماده سازی تیم ها برای هر فصل همواره مقادیر زیادی از منابع مادی و غیرمادی را طلب می کند. اما بسیاری از باشگاه ها با وجود صرف هزینه های هنگفت در پایان فصل نتایج لازم را بدست نمی آورند و عملکرد مطلوبی ندارند، و از طرفی دیگر مدیران باشگاه ها جهت سنجش عملکرد تیم ها فقط رتبه بندی پایان فصل مسابقات را در نظر می گیرند (سلیمانی دامنه، ۱۳۹۳: ۱۰۸) و دیگر عوامل مرتبط مانند کیفیت، کارایی، اثربخشی و سایر ابعاد و اهداف فرآیندی عملکرد تیمی آن ها نادیده گرفته می شود (سلیمانی دامنه، ۱۳۹۳: ۱۰۸). این در حالی است که در طرح جامع ارزیابی عملکرد، منظور از سنجش عملکرد توجه به هردو بعد نتایج و فرآیندهای عملکرد تیمی می باشد (سلطانی، ۱۳۹۰: ۲). تلول و همکاران^۴ (۲۰۰۶) معتقدند که برای بررسی دقیق عملکرد ورزشی تنها ارزیابی اهداف نتیجه ای کافی نیست و باید به اهداف فرآیندی نیز توجه کرد. عملکرد تیمی، بیانگر سنجه هایی از موفقیت یا اقدام مورد نیاز، برای دست یابی به نتایج مطلوب

1. Armstrong
2. Idowu
3. Hunt
4. Thelwell et al.

تیم و سازمان می‌باشد (کلبو^۱، ۲۰۰۳). عملکرد می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از پارامترها یا شاخص‌ها تعریف شود که به صورت مکمل هستند و گاهی وقت‌ها متباین و بیانگر فرآیندی است که از طریق آن انواع مختلف پیامدها و نتایج به دست می‌آید (نلی^۲، ۲۰۰۷).

تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های عملکردی برای درک چگونگی ارزیابی عملکرد در سطح تیم ضروری است (رضائیان و گنجعلی، ۱۳۹۶: ۲۹۳). با وجود رویکرد های مختلف موجود در زمینه‌های الگوسازی و پیش بینی عملکرد تیمی، اهمیت اندازه گیری عملکرد و ابعاد آن انکارناپذیر است. یکی از چالش‌های محققان همواره آن بوده است که منظور خود را از عملکرد تیم روشن سازند (سلطانی، ۱۳۹۰: ۵). ادبیات وسیع موجود در زمینه ارزیابی عملکرد تیم‌ها در برگیرنده ابعاد متعددی از عملکرد می‌باشد. حتی تصمیم گیری تیم‌ها نیز به عنوان نوعی عملکرد در نظر گرفته می‌شود (معايير حقیقی فرد و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۳). پژوهشگران مختلف، ابعاد متعددی برای عملکرد تیمی در نظر گرفته‌اند. تامپسون معیارهای ارزیابی سنجش عملکرد مؤثر تیم‌های کاری را به چهار شکل: ۱- بهره‌وری تیم ۲- رضایت تیم ۳- رشد فردی اعضای تیم و ۴- عواید سازمانی ارائه داد (تامپسون^۳، ۲۰۰۲). چانگ^۴ (۱۳۸۵) راهنمای عملی بسیار مفیدی در زمینه‌های سنجش عملکرد تیم و ابزار کمی و کیفی آن ارائه می‌دهد. وی اشاره می‌کند که برای سنجش مؤثر، آنچه‌را که اهمیت دارد بسنجید و از دو بعد از نیازهای تیم آگاه شوید، اول: اهداف تیم و شاخص‌های ارزیابی موفقیت تیمی، دوم: پویایی و ارتباط تیمی. وست^۵ (۲۰۰۴) جهت ارزیابی عملکرد تیمی ۶ مؤلفه: انگیزه تیم، ترکیب تیم، روابط بین فردی، کوشش، استراتژی مناسب و اثر بخشی را مورد ارزیابی قرار داده است (کوپر و ساتر^۶، ۲۰۱۱ به نقل از مایکل وست). لی^۷ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای به ارزیابی عملکرد در لیگ‌های حرفه‌ای ورزش کره پرداخت. در این پژوهش میانگین تماشاگر و درصد برد به عنوان خروجی یا عملکرد در نظر گرفته شده است. جاردین^۸ (۲۰۱۰) در پژوهشی به ارزیابی عملکرد باشگاه‌های فوتبال فرانسه پرداخته است. در این پژوهش از امتیازات کسب شده و گردش مالی فصل برای محاسبه ارزیابی عملکرد استفاده شده است. هوئگل و پاربوته^۹ (۲۰۰۷) برای بررسی کیفیت کار تیمی، شش بعد ارتباط، هماهنگی، تعادل، کمک‌های اعضا، حمایت متقابل و انسجام را مطرح کرده‌اند. آرمسترانگ و بارون^{۱۰} (۲۰۰۵) سنجش‌های مربوط به فرآیند در تیم را عواملی چون مشارکت و ایفای نقش، ارتباط‌های شفاهی، تلاش جمعی و همکاری، حل تعارض، برنامه‌ریزی و هدفگذاری و سنجش‌های مربوط به نتایج را عواملی چون رضایت مشتری، کمیت و کیفیت کارها، دانش فرآیند و دستیابی به هدف دانسته است. لوی و ویلیامز^{۱۱} (۲۰۰۴) نیز متغیرهای تعهد سازمانی، انسجام و همبستگی، رابطه رئیس و مرئوس و رهبری را به عنوان عوامل فرآیندی ذکر کرده‌اند. در حوزه پژوهش‌های داخلی، خلیلی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های عملکرد تیمی در

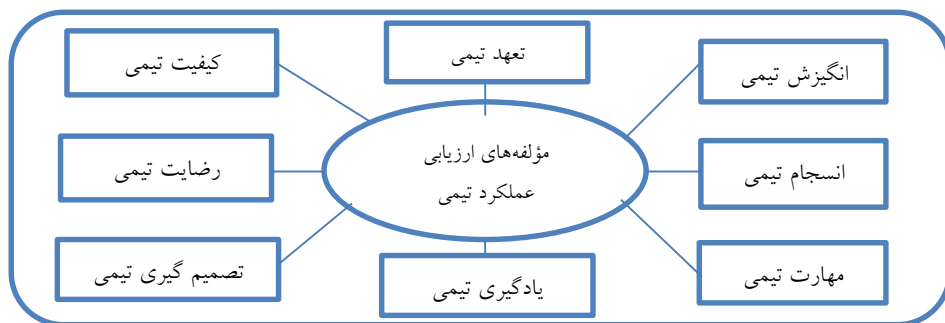
1. Kelbaugh
2. Neely
3. Thompson
4. Chang
5. west
6. Cooper & Sutter
7. Lee
8. Jardin
9. Hoegle & Parboteeah
10. Armstrong & Baron
11. Levy & Williams

سازمان‌های دولتی ایران ۴ مؤلفه رهبری و هدفگذاری، همکاری و مشارکت، تحقیق و توسعه و اخلاق تیمی را شناسایی نمودند. همچنین شاخص‌های عملکرد تیمی را در دو دسته، شاخص‌های فرآیند تیمی (رهبری اثر بخش، هماهنگی، پژوهش تیمی، کیفیت تیمی، تصمیم‌گیری تیمی، یادگیری تیمی) و شاخص‌های نتایج تیمی (رضایت تیمی، تعهد تیمی، بهره‌وری، کارایی) قرار دادند (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۲). سرایی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان ارزیابی عملکرد تیم‌های حرفه‌ای فوتبال در لیگ برتر ایران چهار معیار تعداد تماشاگران، میانگین امتیازات پنج فصل قبل، تعداد برد خارج از خانه و امتیازات فصل در حال برگزاری (پانزدهم) را جهت ارزیابی عملکرد مورد بررسی قرار دادند. قانع‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان تاثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل بر افزایش عملکرد کارکنان شاخص‌های کمی، کیفیت و اثر بخشی را جهت سنجش عملکرد کارکنان مورد بررسی قرار دادند. ندیمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود برای ارزیابی عملکرد تیمی کارکنان، مؤلفه‌های کیفیت، دست‌یابی به اهداف، کارایی و رضایت مشتریان را مورد سنجش و بررسی قرار دادند. بعضی از محققین عملکرد تیم و اثر بخشی تیم را به جای یکدیگر به کار برده‌اند (معايير حقیقی و همکاران، ۱۳۸۷: ۳۳). ساندستورم و مک‌ایتیر^۱ (۲۰۰۰) به چهار بعد از اثر بخشی تیم اعتقاد دارند: عملکرد، رضایت اعضا، یادگیری تیم و رضایت خارجی (رضایت هواداران، سهامداران، مدیریت). بتمن و همکاران^۲ (۲۰۰۲) جهت سنجش اثر بخشی تیم‌های کاری از یک الگوی شش بعدی شامل هم‌افزایی، اهداف عملکردی، مهارت‌ها، استفاده از منابع، نوآوری و کیفیت استفاده نمودند.

از آنجایی که ورزشکاران به عنوان یکی از عوامل اصلی تاثیر گذار بر عملکرد تیمی محسوب می‌شوند؛ در نتیجه، با شناسایی ادراکات، ویژگی‌های رفتاری و عملکردی آنها می‌توان نقش این عوامل را در ایجاد اتحاد، انسجام، پویایی، کیفیت و بهبود عملکرد مشخص کرد (فیلیپ و همکاران^۳، ۲۰۱۱). همچنین، این بررسی‌ها اطلاعات تازه‌ای را در اختیار مربیان، ورزشکاران، مدیران ورزش و سایر دست‌اندرکاران ورزشی در داخل کشور قرار می‌دهد تا در صورت به کارگیری صحیح عناصر مورد نیاز، قادر باشند سریع‌تر و بهتر به اهداف ورزشی که همانا رسیدن به موفقیت و عملکرد بهتر است، دست یابند (زردشتیان و خزایی، ۱۳۹۶: ۲۱۸). تحقیقات زیادی در زمینه ارزیابی عملکرد و شناسایی مؤلفه‌های آن صورت گرفته با این وجود تا کنون مطالعه‌ای در خصوص شناسایی الگوهای ذهنی بازیکنان در زمینه فرآیند عملکرد تیمی با روش کیو انجام نگرفته است. لذا در این پژوهش محققان به دنبال شناسایی ابعاد و شاخصه‌های دیگری غیر از نتایج تیمی یعنی فرآیند تیمی و آن هم بر مبنای شناسایی نگرش ذهنی بازیکنان و استفاده از روش‌شناسی کیو بودند. روش کیو ابزاری مناسب برای شناسایی الگوهای ذهنی جهت انجام هرچه بهتر این پژوهش به نظر می‌رسد (تایلن و همکاران^۴، ۲۰۰۸). در این تحقیق تلاش می‌شود که نگرش و ذهنیت ورزشکاران تیم‌های فوتبال لیگ دسته اول ایران در زمینه فرآیند عملکرد تیمی مطالعه شود (خوشگویان فرد، ۱۳۹۲: ۲۱). به همین دلیل، از روش کیو که ابزاری توانمند در آشکارسازی ذهنیت افراد نسبت به یک پدیده است (خوشگویان فرد، ۱۳۹۲: ۲۱)، برای بررسی

1. Sundstrom & McIntyre
2. Bateman et al.
3. Philippe et al.
4. Tielen

نگاه ورزشکاران به فرآیند عملکرد تیمی استفاده می شود. با توجه به موارد مذکور، پژوهشگران در پژوهش حاضر در پی شناسایی الگوی ذهنی غالب بازیکنان فوتبال لیگ دسته اول ایران در زمینه مؤلفه های فرآیندی عملکرد تیمی می باشند. با توجه به مطالعات صورت گرفته سایر پژوهش ها و ادبیات تحقیق، مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ارائه می گردد (شکل ۱).



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر که با دیدمان تلفیقی (کیفی-کمی) انجام شد از نظر هدف کاربردی، به لحاظ ماهیت از نوع تحقیقات اکتشافی، از نظر افق زمانی، مقطعی و از نظر روش گردآوری داده ها کیفی از نوع کیو می باشد. اگر هدف محقق در یک مطالعه سنجش افکار، نگرش ها، اعتقادات و ادراکات فردی باشد، مناسب ترین راهکار، مطالعه نظام مند ترکیبی، مانند روش کیو می باشد (تایلن و همکاران، ۲۰۰۸). روش کیو بدنبال یافتن دیدگاه های ذهنی افراد مانند احساسات، عقاید و باورهای ذهنی می باشد (لی، ۲۰۱۷؛ واس و همکاران، ۲۰۱۹) و روشی منحصر به فرد برای کشف دیدگاه های انسانی است (زابالا و همکاران، ۲۰۱۸) منحصر به فرد بودن این روش به دلیل الف) شناسایی طیف وسیعی از دیدگاه های ذهنی در مورد یک موضوع خاص و ب) فراهم نمودن هر دو اطلاعات کمی و کیفی در دیدگاه های فردی و گروهی می باشد (لیبن و همکاران، ۲۰۱۸). هدف اصلی این روش شناخت الگوهای ذهنی است، نه شمارش تعداد افرادی که تفکرات مختلفی دارند. از این نظر، می توان گفت روش یادشده روشی کیفی است، اما از آنجا که برای تجزیه و تحلیل داده ها از تحلیل عاملی و تحلیل مؤلفه های اصلی استفاده می شود، این روش به نوعی روش کمی نیز محسوب می شود به همین دلیل روش کیو را روش ترکیبی (کمی-کیفی) می نامند (خوشگویان فرد، ۱۳۹۲: ۱۰). تالارگفتمان پژوهش حاضر شامل ۱۸ نفر (۶ نفر از اساتید صاحب نظر دانشگاهی رشته مدیریت ورزشی دارای پیشینه مطالعات در زمینه موضوع پژوهش حاضر، ۶ نفر از مربیان دارای سابقه مربیگری بالای ۱۵ سال و با کسب عملکرد خوب و ۶ نفر از بازیکنان موفق با تحصیلات لیسانس و بالاتر، معرفی شده توسط مربیان تیم ها) بودند، که به روش نمونه گیری

1. Lee
2. Vaas et al.
3. Zabala et al.
4. Lien et al.

هدفمند (روش نمونه برداری غیر احتمالی) به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تحلیل داده های آماری از روش شناسی کیو و تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. در این مطالعه جهت آشکارسازی الگوهای ذهنی، ۵ مرحله مختلف روش کیو طی شده است (واست و استنر، ۲۰۱۲). ۱- ایجاد فضای گفتمان و مجموعه کیو. در این مرحله، گزینه های مجموعه کیو از طریق انجام مصاحبه نیمه ساختارمند با اعضای تالار گفتمان (۱۸ نفر) تدوین شدند. و از بین مجموعه ای بزرگ از گزینه های بالقوه، تعداد مناسبی از عبارات، از کل دیدگاه ها، در زمینه فرآیند عملکرد تیمی انتخاب شد و با ارزیابی، ویرایش و حذف عبارات مشابه و تکراری، کاهش ابهام معانی، جمله بندی ها اصلاح گردید. در این مرحله یعنی انتخاب عبارت نمونه کیو، ابتدا ۴۸ عبارت برگزیده حاصل شد که با همکاری گروه تحقیق و افراد شرکت کننده در تالار گفتمان و حذف گویه های تکراری و همسان به ۳۶ عبارت کاهش یافتند. سپس هریک از گویه ها به طور جداگانه بر روی کارت هایی هم شکل و هم اندازه، نوشته شد و به این ترتیب طراحی نهایی کارت ها کیو، صورت گرفت. برای کسب اطمینان از روایی محتوایی، علاوه بر طی فضای گفتمان و انجام اصلاحات مورد نظر، از روش آزمون روایی نسبی محتوا با استفاده از شاخص CVR^۲ استفاده گردید (حاجی زاده و اصغری، ۱۳۹۷: ۳۹۹). برای تعیین CVR از ۱۲ نفر از اعضای هیات علمی گرایش مدیریت ورزشی درخواست گردید گویه هایی نهایی کیو (۳۶ گویه) را براساس طیف سه قسمتی «ضروری است»، «مفید ولی غیر ضروری» و «غیر ضروری» بررسی نمایند، سپس پاسخ ها براساس فرمول (۱) محاسبه گردید.

$$(1) \text{CVR} = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

با توجه به این که تعداد پاسخ دهندگان ۱۲ نفر بود، بر اساس جدول CVR، ضریب CVR باید بیش از ۰/۵۶ باشد. چون ضریب CVR محاسبه شده ۰/۶۳ به دست آمد می توان گفت که ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش از روایی مناسبی برخوردار است. ۲- انتخاب مشارکت کنندگان. برای انتخاب افراد مشارکت کننده سعی گردید که از مرتبط ترین افراد با موضوع مورد مطالعه، استفاده شود بدین منظور افراد شرکت کننده بر اساس سابقه بازی و داشتن عملکرد مطلوب توسط مربیان تیم ها معرفی گردیدند. در خصوص تعداد افراد شرکت کننده، پیشنهاد های متفاوتی در منابع مختلف ذکر شده است. برخی منابع تعداد بین ۲۰ تا ۸۰ شرکت کننده، و برخی دیگر حداکثر نصف تعداد عبارات کیو را ذکر نموده اند. لذا معیار قطعی جهت تعیین تعداد مشارکت کنندگان وجود ندارد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۲). در این مطالعه پس از مشورت با صاحب نظران در روش شناسی کیو، تعداد ۲۱ نفر از بازیکنان لیگ دسته اول فوتبال کشور (فصل ۹۵-۹۶) به صورت هدفمند در نظر گرفته شدند. ۳- مرتب سازی کیو. در این مرحله برای جدول رتبه بندی عبارات کیو از توزیع شبه نرمال که شکل استاندارد جدول رتبه بندی در روش شناسی کیو می باشد، در قالب توزیع اجباری، استفاده شد. به این معنا که شکل و توزیع کارت ها از قبل مشخص شده بود و شرکت کنندگان را ملزم می نمود که مشخص نمایند که هر یک از عبارات کیو طبق طیف (خیلی موافقم یا خیلی مخالفم) تا چه حد در مورد آنها صدق می کند (نمودار ۱).

1. Watts & Stenner
2. Content Validity Ratio

نمودار ۱: ارزش گذاری متوازن نظر سنجی در روش کیو

نمودار کیو پژوهش حاضر (نمودار ۱) حاوی ۳۶ خانه می‌باشد و بازه رتبه‌بندی از «-۵» برای خیلی مخالف تا «+۵» برای خیلی موافق انتخاب شده و عدد صفر (مبین بی نظر) در میانه بازه قرار گرفته است. از شرکت کنندگان خواسته شد که ۳۶ عبارتی که برای انجام پژوهش تدوین شدند را بخوانند و آنها را در سه دسته تقسیم کنند در دسته اول ۱۵ عبارتی که با آنها موافق هستند و در دسته دوم ۱۵ عبارتی که با آنها مخالف هستند. در دسته سوم نیز ۶ عبارتی که نه با آنها موافق هستند و نه مخالف قرار دهند. در ادامه از شرکت کنندگان خواسته شد ۱۵ عبارتی که با آن موافق هستند را بر اساس شدت موافقت از +۵ تا +۱ مرتب کنند به گونه ای که شماره عبارتی که با آن بیشترین میزان موافقت را داشتند در خانه زیر +۵ و دو عبارتی بعدی که موافقت بیشتری با آن دارند را در زیر خانه های +۴ و بقیه عبارات را بر همین اساس قرار دهند و همین عمل را برای ۱۵ عبارتی که با آن مخالف هستند انجام دهند و ۶ عبارتی را که با آن نه موافق و نه مخالف هستند در ۶ خانه زیر عدد صفر ثبت کنند. پس از تکمیل کارت های کیو پایایی ابزار پژوهش با روش آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۶ محاسبه شد که این مقدار نشان دهنده اعتماد بالای عبارات کیو و نتایج مرتب سازی آنها در نمودار کیو است. ۴- در گام چهارم، یعنی تحلیل آماری داده‌ها به منظور شناسایی ذهنیت‌های مشابه بین مشارکت‌کنندگان، از روش تحلیل عاملی کیو که اصلی‌ترین روش برای تحلیل ماتریس داده‌های کیو است، استفاده گردید. مبنای این روش همبستگی میان افراد است (خوشگویان فرد، ۱۳۹۲: ۶۷). ۵- در گام پنجم نیز تفسیر عامل‌ها (ذهنیت‌ها) صورت گرفت به این معنا که به کمک نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ و بر پایه ماتریس عاملی چرخش یافته و محاسبه امتیازهای عاملی، تفسیر عامل‌های استخراج شده، انجام گردید.

یافته های پژوهش

در جدول ۱، خلاصه ویژگی‌های توصیفی مشارکت‌کنندگان در مرتب‌سازی کیو بیان شده است:

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی مشارکت کنندگان پژوهش

درصد	فراوانی	سطح	متغیر
۹/۵	۲	زیر ۲۲ سال	سن
۱۴/۳	۳	۲۲ تا ۲۵ سال	
۳۸/۱	۸	۲۶ تا ۲۹ سال	
۳۸/۱	۸	۳۰ سال به بالا	
۱۴/۳	۳	دیپلم	تحصیلات
۳۳/۳	۷	کاردانی	
۴۲/۹	۹	کارشناسی	
۹/۵	۲	ارشد و بالاتر	
۲۸/۶	۶	۵ تا ۱۰ سال	سابقه ورزشی
۳۸/۱	۸	۱۱ تا ۱۶ سال	
۳۳/۳	۷	۱۷ سال به بالا	

بر اساس داده‌ها، میانگین سن بازیکنان نمونه پژوهش ۲۶/۷۱ سال و در دامنه سنی ۲۰ تا ۳۵ سال قرار داشتند که دارای میانگین سابقه ورزشی ۱۴/۰۹ بودند. ۹/۵ درصد از آن‌ها نیز دارای تحصیلات ارشد و بالاتر بودند.

پس از این که تمامی نمودار کيوها تکمیل شدند، داده‌ها به صورت مناسب به نرم افزار spss نسخه ۱۹ وارد شده و مورد تحلیل عاملی قرار گرفتند. در ادامه جدول همگنی هر نمودار کيو ذکر شده است (جدول ۲).

جدول ۲: جدول همگنی نمودارهای کيو

مقدار همگنی	مشارکت کنندگان	مقدار همگنی	مشارکت کنندگان	مقدار همگنی	مشارکت کنندگان
۰/۷۲	۱۵	۰/۵۰	۸	۰/۶۸	۱
۰/۷۲	۱۶	۰/۷۰	۹	۰/۷۶	۲
۰/۴۵	۱۷	۰/۵۷	۱۰	۰/۶۳	۳
۰/۵۵	۱۸	۰/۵۹	۱۱	۰/۷۶	۴
۰/۵۸	۱۹	۰/۷۱	۱۲	۰/۵۶	۵
۰/۶۰	۲۰	۰/۶۸	۱۳	۰/۴۰	۶
۰/۵۸	۲۱	۰/۵۹	۱۴	۰/۶۶	۷

جدول همگنی (۲) نشان می‌دهد که عامل‌های شناسایی شده تا چه میزان قادر به بیان دیدگاه مشارکت کنندگان هستند. یعنی اینکه هر چه میزان همگنی بالاتر باشد، شرکت‌کننده مورد نظر ذهنیت عام‌تری نسبت به موضوع دارد و نقش دیدگاه‌های او در عامل‌های شناسایی شده بیشتر است (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۳). در این مطالعه جهت شناسایی نگرش‌های ذهنی بازیکنان لیگ یک فوتبال ایران نسبت به ابعاد فرآیند عملکرد تیمی از تحلیل عاملی اکتشافی نوع کيو به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی استفاده شد (جدول ۳).

جدول ۳: مقدار ویژه و درصد واریانس انباشته عامل‌های چرخیده

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	درصد تجمعی واریانس
۱	۴/۲۷	۲۰/۳۵	۲۰/۳۵
۲	۲/۵۴	۱۲/۱۳	۳۲/۴۸
۳	۲/۵۰	۱۱/۹۳	۴۴/۴۲
۴	۲/۲۸	۱۰/۸۶	۵۵/۲۸
۵	۱/۴۷	۷/۰۰	۶۲/۲۸

نتایج ارائه شده در جدول ۳ نشان می‌دهد که نگرش‌های بازیکنان لیگ دسته اول فوتبال ایران در مطالعه حاضر در ۵ عامل با مقدار ویژه بالاتر از یک طبقه‌بندی شده است. براساس روش تحلیلی شاخص‌های اصلی و چرخش به شیوه واریمکس و با توجه به ماتریس عاملی و درصد واریانس تبیین شده از مجموع ۳۶ سوال، ۵ عامل استخراج گردید و به دلیل عقاید مشابه و اشتراک نظرات، در دسته بندی‌های مجزا قرار گرفتند. این ۵ عامل روی هم ۶۲/۲۸ درصد کل واریانس‌های متغیرها (دیدگاه‌های مشترک شرکت کنندگان) را پوشش می‌دهد. نتایج جدول ۳ بیانگر آن است که ذهنیت ۲۰/۳۵ درصد از مشارکت‌کنندگان در چارچوب عامل اول و ۷ درصد

● الگو های ذهنی بازیکنان لیگ یک فوتبال ایران در زمینه عملکرد تیمی با روش کیو

ذهنیت شرکت کنندگان به عامل ششم، اختصاص داشته است. همان طوری که مشاهده می شود عامل اول با مقدار ویژه ۴/۲۷ بیشترین سهم در تبیین واریانس های کل نگرش ها و عامل آخر با مقدار ویژه ۱/۴۷ کمترین سهم در تبیین واریانس های کل نگرش های بازیکنان فوتبال لیگ دسته اول در زمینه فرآیند عملکرد تیمی پژوهش مورد مطالعه را دارد. در جدول ۴، تعداد ۳۶ گزاره و امتیازهای عاملی بدست آمده برای هر ۵ الگوی ذهنی نمایش داده شده است.

جدول ۴: امتیاز عاملی گزاره‌ها در ذهنیت‌های شناسایی شده

ردیف	گزاره	ذهنیت ۱	ذهنیت ۲	ذهنیت ۳	ذهنیت ۴	ذهنیت ۵
۱	تلاش مضاعف اعضای تیم جهت رسیدن به هدف تیمی	۱/۸۸	۰/۸۰	۱/۳۲	۱/۳۵	۰/۵۳
۲	حس مشترک تیمی درباره هدف	۰/۲۰	-۰/۵۷	-۱/۸۴	۰/۶۲	۰/۲۰
۳	ارتباط اثربخش مدیریت باشگاه و کادر فنی در جهت تلاش بیشتر اعضا تیم	-۱/۱۲	۰/۸۱	۰/۹۰	۱/۳۰	-۰/۱۰
۴	استفاده اعضا از بهترین توانایی‌شان برای رسیدن به موفقیت	۰/۲۰	۱/۶۷	-۱/۰۷	-۱/۲۹	۱/۰۴
۵	آموزش کافی به اعضا تیم	-۰/۸۹	-۰/۶۷	-۰/۶۵	۱/۷۹	-۱/۰۷
۶	اعمال تاکتیک‌های مورد نیاز در جهت بهبود مهارت‌های تیمی	۰/۳۵	-۱/۶۳	-۰/۹۵	۱/۲۵	۰/۶۴
۷	فرآیند منظم جهت تعیین و شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه‌ای تیم	-۱/۲۲	۰/۳۰	-۱/۸۴	۰/۷۸	-۰/۶۴
۸	اهمیت آموزش منظم و علمی برای اعضای تیم	-۰/۷۶	۱/۲۹	۰/۷۷	۰/۵۷	۰/۹۲
۹	اشتیاق اعضای تیم نسبت به روش‌های جدید تمرینی	۱/۱۱	۰/۳۹	۰/۵۹	۰/۹۳	۰/۲۱
۱۰	تشویق حرکات خلاقانه تیم از سوی باشگاه و کادر فنی	۰/۳۴	-۰/۹۵	۰/۵۴	-۰/۴۵	-۱/۶۹
۱۱	استفاده از تکنولوژی جدید جهت رسیدن به هدف تیمی	-۰/۸۷	۰/۱۰	۱/۵۷	-۱/۸۵	-۰/۶۰
۱۲	اهمیت استفاده از فرآیند حل مسئله به منظور یادگیری و رشد تیمی	-۱/۰۸	۰/۲۳	۰/۰۶	-۰/۳۴	-۰/۰۴
۱۳	ارائه ایده‌های جدید به منظور بهبود عملکرد تیمی	-۰/۸۸	۰/۱۴	۱/۱۵	۰/۲۳	۱/۴۸
۱۴	استفاده از استانداردهای روشن و تعریف شده جهت فعالیت‌های درون	-۰/۵۸	۱/۷۳	-۲/۰۲	-۰/۲۳	-۰/۱۹
۱۵	بازخورد منظم نتیجه نظارت و استانداردها به اعضای تیم	۰/۰۶	-۱/۱۲	-۰/۴۴	-۰/۸۶	-۱/۵۰
۱۶	بررسی و کنکاش منظم علل ناکامی	۰/۶۷	-۱/۱۸	-۰/۲۴	۰/۵۵	-۰/۸۱

۰/۴۸	-۱/۹۸	۰/۷۳	۰/۱۵	۰/۲۴	۱۷	احساس رضایت کافی اعضا از کار تیمی
-۰/۷۲	-۰/۶۱	۰/۰۵	۱/۴۱	۱/۹۹	۱۸	ایجاد انگیزه ناشی از مهم بودن هدف تیمی
-۱/۵۷	۰/۰۶	-۱/۰۶	-۰/۱۰	-۱/۱۹	۱۹	اهداف تیم چالش برانگیز و قابل دست یابی
۰/۴۰	۰/۴۲	۱/۱۷	-۲/۱۱	-۱/۰۴	۲۰	دریافت بازخورد روشن از عملکرد تیمی
-۱/۰۸	۰/۲۶	۰/۱۴	۰/۷۳	۱/۳۷	۲۱	انگیزه رسیدن به اهداف با اعطای پاداش های مادی
-۱/۱۷	۰/۶۹	-۱/۴۹	۰/۲۷	-۰/۸۶	۲۲	آگاهی اعضای تیم از نقش مؤثرشان در مجموعه ی تیم
-۱/۰۲	۰/۳۰	۰/۶۶	-۱/۲۰	۰/۳۹	۲۳	اهمیت اهداف بلند مدت نسبت به نتایج مقطعی
۰/۶۲	-۰/۱۵	-۰/۳۶	۱/۷۶	۰/۵۲	۲۴	ارائه بازخورد ناشی از کیفیت کار تیمی به اعضا تیم
۰/۳۰	-۱/۰۲	-۰/۴۸	-۱/۳۵	۰/۶۹	۲۵	تقدم اهداف تیمی بر اهداف فردی
-۰/۴۱	۱/۵۳	۰/۷۳	۰/۱۸	-۰/۲۳	۲۶	ضرورت برنامه های جدید جهت نیل به اهداف بلند مدت تیم
۰/۷۳	۰/۶۴	۱/۶۱	-۱/۱۲	-۰/۱۹	۲۷	اهمیت پیوسته به یادگیری و آموزش در تیم
-۰/۳۳	-۰/۵۵	۰/۷۲	۰/۶۱	-۱/۱۲	۲۸	آگاهی اعضای تیم به اهمیت یادگیری
-۰/۵۴	۰/۱۳	-۱/۱۶	-۰/۰۲	-۰/۶۷	۲۹	اعطای مزایا و پاداش برای افراد یاد دهنده و یاد گیرنده
۰/۵۴	۰/۴۸	-۰/۹۷	-۱/۰۵	-۱/۰۳	۳۰	یادگیری و تغییر واکنش اعضای تیم نسبت به بازخوردها
۱/۵۷	-۰/۸۰	-۰/۰۰۴	-۱/۱۶	۰/۰۳	۳۱	داشتن احترام و پذیرش نسبت به تصمیمات تیمی
۰/۷۹	-۰/۷۱	۰/۳۰	۰/۶۹	-۰/۹۰	۳۲	همراهی اعضا تیم با تصمیم گیری اکثریت
-۱/۹۶	-۰/۱۰	-۱/۰۱	۰/۳۰	-۱/۱۷	۳۳	مشارکت اعضا تیم در تصمیم گیری
-۱/۴۶	-۱/۰۵	-۰/۴۴	-۰/۹۳	۰/۰۹	۳۴	تشویق اعضا تیم در جهت مشارکت در تصمیم گیری
۱/۸۸	-۰/۷۷	-۰/۷۶	-۰/۹۶	۰/۷۸	۳۵	بیان نظرات به بازیکنان به صورت روشن و دقیق
۰/۵۷	-۰/۹۸	-۰/۸۹	-۰/۲۵	۱/۸۰	۳۶	ابراز هیجانات و احساسات مثبت مربی به تیم

● الگو های ذهنی بازیکنان لیگ یک فوتبال ایران در زمینه عملکرد تیمی با روش کیو

درگام بعدی جهت تفسیرعاملی، گزاره‌های دارای امتیازات عاملی بالای ۰/۷، مبنای مقایسه و تفسیر دیدگاه‌ها قرار گرفتند. در عمده مطالعات روش شناسی کیو، امتیاز عاملی بالای ۰/۷ مهم و معنادار در نظر گرفته شده است (میرک زاده و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۵). با توجه به تحلیل داده‌ها در نرم افزار SPSS و نتیجه حاصل از آن، در نهایت ۵ الگوی ذهنی (انگیزش تیمی، کیفیت تیمی، یادگیری تیمی، مهارت تیمی و تصمیم گیری تیمی) شناسایی و با توجه به ماهیت گزاره‌ها نام‌گذاری شدند (جدول ۵).

جدول ۵: گزاره‌های دارای امتیاز عاملی

ردیف	گزاره	امتیاز عاملی	عنوان عامل
۱	ایجاد انگیزه ناشی از مهم بودن هدف تیمی	۱/۹۹	انگیزش تیمی
۲	تلاش مضاعف اعضای تیم جهت رسیدن به هدف تیمی	۱/۸۸	
۳	ابراز هیجانانگیز و احساسات مثبت مربی به تیم	۱/۸۰	
۴	انگیزه رسیدن به اهداف با اعطای پاداش‌های مادی	۱/۳۷	
۵	اشتیاق اعضای تیم نسبت به روش‌های جدید تمرینی	۱/۱۱	
۶	ارائه بازخورد ناشی از کیفیت کار تیمی به اعضا تیم	۱/۷۶	
۷	استفاده از استاندارد‌های روشن و تعریف شده جهت فعالیت‌های درون تیمی	۱/۷۳	
۸	استفاده از بهترین توانایی‌شان برای رسیدن به موفقیت	۱/۶۷	کیفیت تیمی
۹	اهمیت آموزش منظم و علمی برای اعضای تیم	۱/۲۹	
۱۰	احساس رضایت کافی اعضا از کار تیمی	۰/۷۳	
۱۱	اهمیت پیوسته به یادگیری و آموزش در تیم	۱/۶۱	یادگیری تیمی
۱۲	استفاده از تکنولوژی جدید جهت رسیدن به هدف تیمی	۱/۵۷	
۱۳	دریافت بازخورد روشن از عملکرد تیمی	۱/۱۷	
۱۴	آگاهی اعضای تیم به اهمیت یادگیری	۰/۷۲	
۱۵	آموزش کافی به اعضا تیم	۱/۷۹	
۱۶	ضرورت برنامه‌های جدید جهت نیل به اهداف بلند مدت تیم	۱/۵۳	
۱۷	ارتباط اثربخش مدیریت باشگاه و کادر فنی در جهت تلاش بیشتر اعضا تیم	۱/۳۰	
۱۸	اعمال تاکتیک‌های مورد نیاز در جهت بهبود مهارت‌های تیمی	۱/۲۵	مهارت تیمی
۱۹	فرآیند منظم جهت تعیین و شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه‌ای تیم	۰/۷۸	
۲۰	بیان نظرات به بازیکنان به صورت روشن و دقیق	۱/۸۸	
۲۱	داشتن احترام و پذیرش نسبت به تصمیمات تیمی	۱/۵۷	تصمیم گیری تیمی
۲۲	ارائه ایده‌های جدید به منظور بهبود عملکرد تیمی	۱/۴۸	
۲۳	همراهی اعضا تیم با تصمیم گیری اکثریت	۰/۷۹	

براساس نتایج ارائه شده در جدول ۵ در ادامه به توصیف پنج نگرش فرآیند عملکرد تیمی بازیکنان مورد مطالعه که در نتیجه انجام تحلیل عاملی اکتشافی نوع کیو به دست آمده، پرداخته می‌شود.

عامل اول: انگیزش تیمی

افراد قرار گرفته در این الگو، «ایجاد انگیزه ناشی از مهم بودن هدف تیمی»، «تلاش مضاعف اعضای تیم جهت رسیدن به هدف تیمی»، «ابراز هیجانات و احساسات مثبت مربی به تیم»، «انگیزه رسیدن به اهداف با اعطای پاداش‌های مادی» و «اشتقاق اعضای تیم نسبت به روش‌های جدید تمرینی»، را مهم‌ترین دیدگاه‌ها و معنادارترین نظرات درباره فرآیند عملکرد تیمی معرفی نمودند، چرا که این الگو (۵ گزاره) بیشترین مقدار ویژه (۴/۲۷ درصد) و بالاترین مقدار واریانس تبیین شده (۲۰/۳۵ درصد) را از مجموع واریانس ۶۲/۲۸ به خود اختصاص داده است.

عامل دوم: کیفیت تیمی

اعضای تشکیل دهنده این الگو (عامل) ذهنی، با انتخاب گزاره‌های «ارائه بازخورد ناشی از کیفیت کار تیمی به اعضای تیم»، «استفاده از استانداردهای روشن و تعریف شده جهت فعالیت‌های درون تیمی»، «استفاده اعضا از بهترین توانایی‌شان برای رسیدن به موفقیت»، «اهمیت آموزش منظم و علمی برای اعضای تیم» و «احساس رضایت کافی اعضا از کار تیمی» معتقد به توجه به کیفیت کار تیمی به عنوان یکی از ابعاد فرآیند عملکرد تیمی می‌باشند. در این الگوی ذهنی ۵ گزاره قرار گرفته است که توانسته‌اند با دارا بودن مقدار ویژه (۲/۵۰)، ۱۱/۹۳ درصد واریانس فرآیند عملکرد تیمی را به خود اختصاص دهد.

عامل سوم: یادگیری تیمی

کسانی که نمودار کیو آن‌ها، عامل سوم را تشکیل داده است. به دلیل وجود صفات و ویژگی‌های مشترک میان آن‌ها در شمار گروه ذهنی یادگیری تیمی قرار گرفته‌اند. از دید این افراد، «اهمیت پیوسته به یادگیری و آموزش در تیم»، «استفاده از فناوری جدید جهت رسیدن به هدف تیمی»، «دریافت بازخورد روشن از عملکرد تیمی»، «آگاهی اعضای تیم به اهمیت یادگیری» از مهم‌ترین عواملی هستند که باید در بعد یادگیری تیمی مربوط به فرآیند عملکرد تیمی باید مدنظر قرار گیرد. در این الگوی ذهنی ۴ گزاره قرار گرفته است که توانسته‌اند با دارا بودن مقدار ویژه (۲/۵۴)، ۱۲/۱۳ درصد واریانس فرآیند عملکرد تیمی را به خود اختصاص دهد.

عامل چهارم: مهارت تیمی

«آموزش کافی به اعضا تیم»، «ضرورت برنامه‌های جدید جهت نیل به اهداف بلند مدت تیم»، «ارتباط اثربخش مدیریت باشگاه و کادر فنی در جهت تلاش بیشتر اعضای تیم»، «اعمال تاکتیک‌های مورد نیاز در جهت بهبود مهارت‌های تیمی» و «فرآیند منظم جهت تعیین و شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه‌ای تیم» از مهم‌ترین وجوه مشترک معتقدان به این الگوی ذهنی در بین مشارکت‌کنندگان هستند. در این الگوی ذهنی ۵ گزاره قرار گرفته است که توانسته‌اند با دارا بودن مقدار ویژه (۲/۲۸)، ۱۰/۸۶ درصد واریانس فرآیند عملکرد تیمی را به خود اختصاص دهد.

عامل پنجم: تصمیم‌گیری تیمی

طرفداران به این الگو در مطالعه حاضر معتقد به نقش عامل تصمیم‌گیری تیمی در زمینه فرآیند عملکرد تیمی می‌باشند. «بیان نظرات به بازیکنان به صورت روشن و دقیق»، «داشتن احترام و پذیرش نسبت به تصمیمات تیمی»، «ارائه ایده‌های جدید به منظور بهبود عملکرد تیمی» و

«همراهی اعضای تیم با تصمیم گیری اکثریت» مهم ترین گزاره های ذهنی مشترک معتقدان این الگوی ذهنی است. در این الگو (۵گزاره) کم اهمیت ترین دیدگاه ها و نظرات در زمینه ابعاد فرآیند عملکرد تیمی وجود دارد چرا که کمترین مقدار ویژه (۱/۴۷ درصد) و کمترین واریانس تبیین شده (۷درصد) را از مجموع واریانس ۶۲/۲۸ به خود اختصاص داده است.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی الگوهای ذهنی بازیکنان فوتبال لیگ دسته اول ایران در زمینه شاخص های فرآیند عملکرد تیمی و با استفاده از روش شناسی کیو انجام شد. توجه یک جانبه به عملکرد ورزشی تنها بر مبنای نتایج مسابقات و عدم توجه کافی به سایر عوامل و شاخصه های فرآیند عملکرد در ارزیابی عملکرد تیمی (کریمی، ۱۳۹۷: ۱۶۸)، پژوهشگران تحقیق پیش رو را بر آن داشت تا صرف نظر از اهداف نتیجه ای به شناسایی ابعاد فرآیندی عملکرد، جهت ارزیابی عملکرد تیمی و آن هم بر مبنای نگرش ذهنی بازیکنان و با استفاده از روش شناسی کیو بپردازند. در این راستا، با استفاده از روش کیو و در تالار گفتمان پژوهش، بر اساس مصاحبه های انجام شده ۳۶ گویه نهایی شناسایی شده و در اختیار ۲۱ مشارکت کننده ارزش گذاری کیو قرار گرفت. پس از مرتب سازی عبارات کیو پاسخ داده شده، تحلیل آماری داده ها با انجام تحلیل عاملی کیو به منظور شناسایی ذهنیت های مشابه صورت گرفت. نتایج پژوهش بیانگر این است که مشارکت کننده گان در این پژوهش، از ذهنیت های گوناگونی در زمینه شاخص های فرآیند عملکرد تیمی برخوردارند و به بیان دیگر ذهنیت های متفاوتی دارند. ذهنیت مشارکت کنندگان در این پژوهش در پنج گروه جداگانه طبقه بندی گردید که به طور خلاصه به ترتیب شامل انگیزش تیمی (۲۰/۳۵)، کیفیت تیمی (۱۲/۱۳)، یادگیری تیمی (۱۱/۹۳)، مهارت تیمی (۱۰/۸۶) و تصمیم گیری تیمی (۷/۰۰) هستند که در مجموع ۶۲/۲۸ واریانس شاخص های فرآیند عملکرد تیمی (دیدگاه مشارکت کنندگان) را پوشش می دهند. بتمن و همکاران (۲۰۰۲) جهت سنجش عملکرد و اثربخشی تیمی از یک الگوی شش بعدی شامل: هم افزایی، اهداف عملکردی، مهارت، استفاده از منابع، نوآوری و کیفیت تیمی استفاده نمودند که از میان مؤلفه های سنجش عملکرد تنها دو بعد مهارت و کیفیت تیمی با یافته های این تحقیق مطابقت دارد. خلیلی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در مطالعات خویش مؤلفه های هماهنگی، رهبری اثربخش، پژوهش تیمی، کیفیت تیمی، تصمیم گیری تیمی و یادگیری تیمی را به عنوان شاخصه های فرآیند تیمی شناسایی نمودند که در این تحقیق مؤلفه های کیفیت، تصمیم گیری و یادگیری تیمی با یافته های این پژوهش مطابقت دارد. آرمسترانگ و بارون (۲۰۰۵)، در پژوهشی جهت ارزیابی عملکرد تیمی مؤلفه های متفاوتی (مشارکت، ارتباطات شفاهی، همکاری و تلاش جمعی، حل تعارض و هدفگذاری) با تحقیق حاضر را برای ارزیابی فرآیند عملکرد تیمی بکار برده اند. این احتمال وجود دارد که نگرش ها در موقعیت های مختلف تیمی، کاری و اجتماعی با هم تفاوت داشته باشند و یا اینکه در تحقیقات پیشین برای سنجش عملکرد از ابزارهای استاندارد جهت سنجش و شناسایی مؤلفه های عملکرد استفاده شده در حالی که محققان در این پژوهش، شناسایی مؤلفه ها را با استفاده از روش شناسی کیو و بر مبنای نگرش ذهنی مشارکت کنندگان مورد مطالعه انجام داده اند. براساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، در ادامه پنج الگوی فرآیند عملکرد تیمی بازیکنان فوتبال که در نتیجه تحلیل عامل اکتشافی نوع کیو به دست آمده مورد بحث و بررسی قرار می گیرد:

نتایج بیانگر آن است که از میان پنج الگوی ذهنی بدست آمده، الگوی ذهنی اول (انگیزش تیمی) بیشترین امتیاز عاملی را به خود اختصاص داده است. افراد گروه اول بر این باورند که ایجاد انگیزه ناشی از مهم بودن هدف تیمی، تلاش مضاعف اعضای تیم جهت رسیدن به هدف تیمی، ابراز هیجانات و احساسات مثبت مربی به تیم، انگیزه رسیدن به اهداف با اعطای پاداش‌های مادی و اشتیاق اعضای تیم نسبت به روش‌های جدید تمرینی شروط اساسی برای ایجاد انگیزه تیمی هستند که به عنوان شاخص انگیزشی فرآیند عملکرد تیمی جهت ارزیابی عملکرد تیمی معرفی گردید. بنابراین شاخص انگیزش تیمی به عنوان اولین عامل از دیدگاه نمونه پژوهش در زمینه فرآیند عملکرد تیمی انتخاب گردید. الگوی مذکور (عامل اول: انگیزش تیمی) با شاخصه انگیزه تیمی پرسشنامه وست (کوپر و ساتر، ۲۰۱۱) به نقل از کوپر و ساتر) جهت سنجش ارزیابی عملکرد و اثربخشی تیمی همسویی دارد.

بازیکنان فوتبال با ذهنیت کیفیت‌گرایی تیمی (عامل دوم) به ارائه بازخورد ناشی از کیفیت کار تیمی به اعضا تیم، استفاده از استانداردهای روشن و تعریف شده جهت فعالیت‌های درون تیمی، استفاده اعضا از بهترین توانایی‌شان برای رسیدن به موفقیت، اهمیت آموزش منظم و علمی برای اعضای تیم و احساس رضایت کافی اعضا از کار تیمی معتقد هستند که در پژوهش حاضر به عنوان شاخص کیفیت تیمی در فرآیند عملکرد تیمی و به عنوان دومین الگوی ذهنی مد نظر قرار گرفت. پژوهشگران متعددی عامل کیفیت تیمی را جهت ارزیابی عملکرد تیمی معرفی و بکار برده‌اند که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های هوئگل و پاربوته (۲۰۰۷)، آرمسترانگ (۲۰۰۵)، خلیلی و همکاران (۱۳۹۴) اشاره نمود.

افراد تشکیل دهنده الگوی یادگیری تیمی (عامل سوم)، اهمیت پیوسته به یادگیری و آموزش در تیم، استفاده از تکنولوژی جدید جهت رسیدن به هدف تیمی، دریافت بازخورد روشن از عملکرد تیمی و آگاهی اعضای تیم به اهمیت یادگیری را به عنوان مهم‌ترین گزاره‌های تشکیل دهنده این الگوی ذهنی انتخاب نمودند. این شاخص عملکرد تیمی (یادگیری تیمی) در پژوهش‌های خلیلی و همکاران (۱۳۹۴)، ساندروم و مک ایتنبر (۲۰۰۰) و بتمن و همکاران (۲۰۰۲) معرفی و به عنوان شاخص ارزیابی عملکرد تیمی مورد استفاده قرار گرفته است.

بازیکنان تشکیل دهنده الگوی مهارت تیمی (عامل چهارم) معتقدند که ریشه اصلی کسب مهارت تیمی در فرآیند منظم آموزش و ضرورت توسعه برنامه‌های جدید تمرینی نهفته است. آموزش کافی به اعضای تیم، ضرورت برنامه‌های جدید جهت نیل به اهداف بلند مدت تیم، ارتباط اثربخش مدیریت باشگاه و کادر فنی در جهت تلاش بیشتر اعضای تیم، اعمال تاکتیک‌های مورد نیاز در جهت بهبود مهارت‌های تیمی و فرآیند منظم جهت تعیین و شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه‌ای تیم از مهم‌ترین عواملی هستند که باید به عنوان شاخص مهارت تیمی در زمینه ارزیابی فرآیند عملکرد تیمی مد نظر قرار گیرد. بتمن و همکاران (۲۰۰۲) این شاخص را برای ارزیابی عملکرد تیمی معرفی و بکار برده‌اند.

مشارکت کنندگان قرار گرفته در الگوی ذهنی پنجم (تصمیم‌گیری تیمی) با تاکید بر گزاره‌های بیان نظرات به بازیکنان به صورت روشن و دقیق، داشتن احترام و پذیرش نسبت به تصمیمات تیمی، ارائه ایده‌های جدید به منظور بهبود عملکرد تیمی و همراهی اعضای تیم با تصمیم‌گیری اکثریت شاخص دیگری از فرآیند عملکرد تیمی به نام تصمیم‌گیری تیمی را ارائه نمودند که در پژوهش حاضر کمترین امتیاز عاملی را به خود اختصاص داده است. شاخصه تصمیم‌گیری تیمی در تحقیقات معیار حقیقی (۱۳۸۷)، خلیلی و همکاران (۱۳۹۴) جهت ارزیابی عملکرد تیمی معرفی و مورد استفاده قرار گرفته است.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش و شناسایی پنج الگوی ذهنی در بررسی فرآیند عملکرد تیمی، پیشنهادهای زیر به مدیران باشگاه ها و تیم های ورزشی، ارائه می گردد:

- با توجه به ذهنیت انگیزش تیمی ضروری است مدیران باشگاه ها انگیزه های لازم را از طریق تشویق و اعطای پاداش های مادی به بازیکنان جهت ارائه عملکرد بهتر فراهم آورند.
- پیشنهاد می شود با توجه به ذهنیت کیفیت گرایی تیمی، با ارائه روش های تمرینی، آموزش علمی و استفاده از مربیان آشنا به متد های تمرینی نوین شرایط مناسبی را برای ارائه بازی های با کیفیت ایجاد نمایند.

- نظر به وجود الگوی ذهنی یادگیری تیمی پیشنهاد می گردد نسبت به برگزاری دوره های آموزشی و تقویت خلاقیت، شرایط لازم را برای یادگیری هرچه بهتر بازیکنان در زمینه تکنیک و تاکتیک های تیمی فراهم کنند.

- با توجه به الگوی مهارت تیمی، پیشنهاد می شود با شناسایی نیاز های آموزشی و فنی بازیکنان و آموزش کافی شرایط لازم را برای ارائه بازی های تماشاگر پسند و بهبود مهارت های تیمی فراهم آورند.

- نظر به وجود الگوی ذهنی تصمیم گیری تیمی، پیشنهاد می گردد با هم فکری و مشارکت بازیکنان و ایجاد فضای مشارکتی، از نقطه نظرات بازیکنان در جهت حل مشکلات تیمی و ارائه عملکرد بهتر استفاده گردد.

با توجه به نتایج می توان گفت که نوآوری این پژوهش آن است که برای بررسی عملکرد تیم های ورزشی صرفنظر از نتایج تیمی به شناسایی و معرفی مؤلفه های فرآیندی عملکرد (اهداف فرآیندی: انگیزش تیمی، کیفیت تیمی، یادگیری تیمی، مهارت تیمی و تصمیم گیری تیمی) پرداخته شده همچنین تا پیش از انجام این پژوهش، پژوهشی دیگر در راستای شناسایی الگو های ذهنی ورزشکاران در زمینه مؤلفه های فرآیندی عملکرد و با استفاده از روش شناسی کیو انجام نگرفته است. بنابراین این مطالعه طبقه بندی جدیدی به ادبیات موضوع در رابطه با مؤلفه های ارزیابی عملکرد تیمی اضافه می نماید.

به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می شود با استفاده از روش های داده بنیاد (گرنند ثوری) یا روش دلفی به شناسایی مؤلفه های فرآیند عملکرد تیمی بپردازند.

از آنجا که نمی توان نتایج پژوهش حاضر را به دیگر رشته های ورزشی تعمیم داد، لذا پیشنهاد می شود نظیر چنین پژوهشی در سایر رشته ها ورزشی نیز انجام گیرد و نتایج آن ها با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود.

پیشنهاد می شود تحقیقات مشابهی در رشته های انفرادی و تیمی بصورت مجزا انجام و الگوهای شناسایی شده با هم مقایسه گردد.

پیشنهاد می گردد بر اساس متغیر جنسیت به شناسایی الگوهای ذهنی بازیکنان مرد و زن در یک رشته ورزشی مشابه پرداخته شود و نتایج با هم مقایسه شود.

درباره محدودیت های پژوهش باید به محدودیت ذاتی پژوهش های مبتنی بر روش کیو اشاره نمود که چون مبنای تحلیل در این روش حقایق نیست و فقط به ذهنیت افراد توجه می کند، از قابلیت تعمیم پذیری کم برخوردار است. عدم آشنایی مشارکت کنندگان با روش کیو، عدم همکاری برخی مشارکت کنندگان در وارد کردن کارت های کیو در نمودار فلش کیو و زمان بر بودن مصاحبه ها از دیگر مشکلات اجرای پژوهش بود.

منابع

- آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۹۷). مدیریت عملکرد (فرد، تیم و سازمان). بهروز قلیچلی و داریوش غلامزاده. تهران: نشر صفار
- چانگ، ریچارد. (۱۳۸۵). راز موفقیت کار تیمی. سید امین... علوی و محمد هاشم غرقی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- حاجی‌زاده، ابراهیم و اصغری، محمد. (۱۳۹۷). روش‌ها و تحلیل‌های آماری با نگاه به روش تحقیق در علوم زیستی و بهداشتی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی
- خلیلی، کرم؛ سلطانی، ایرج و نفر، مهدی. (۱۳۹۴). «شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های عملکرد تیمی در سازمان‌های دولتی ایران». فصلنامه مدیریت دولتی. دوره ۷، شماره ۱، صص ۷۰-۵۵.
- خوشگویان فر، علیرضا. (۱۳۹۲). روش‌شناسی کیو. تهران: انتشارات مرکز سازمان صدا و سیما
- دانایی‌فرد، حسن؛ حسینی، یعقوب و شیخها، روزبه. (۱۳۹۲). روش‌شناسی کیو: شالوده‌های نظری و چارچوب انجام پژوهش. تهران: انتشارات صفار
- رضائیان، علی و گنجعلی، اسدالله. (۱۳۹۶). مدیریت عملکرد (چیستی، چرایی و چگونگی). تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق
- روحانی، میثم. (۱۳۹۰). «بررسی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان لیگ برتر باشگاه‌های فوتبال ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- زردشتیان، شیرین و خزایی، شهرزاد. (۱۳۹۶). «رابطه رفتار مربیگری با انسجام تیمی و کارایی مشارکتی بازیکنان زن لیگ برتر هاکی ایران». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۴۱، صص ۲۱۱-۲۳۲.
- سرابی، ایرج؛ شجاعی مهر، محمدتقی و برزگری‌نژاد، عباس. (۱۳۹۶). «ارزیابی عملکرد تیم‌های حرفه‌ای فوتبال در لیگ برتر ایران». دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در تربیت بدنی، علوم ورزشی و قهرمانی. تهران: دانشگاه صالحان
- سلطانی، ایرج. (۱۳۹۰). مدیریت عملکرد بسترساز پرورش منابع انسانی. اصفهان: انتشارات اردکان
- سلیمانی دامنه، جهانگیر؛ حمیدی، مهرزاد و سجادی، سیدنصرالله. (۱۳۹۳). «ارزیابی عملکرد تیم‌های لیگ برتر فوتبال ایران با استفاده از مدل تلفیقی APA و DEA». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۲۲، صص ۱۰۵-۱۲۶.
- قانع‌نیا، مریم؛ ارشدی، نسرين؛ سلطانیان، نسیم و فروهر، محمد. (۱۳۹۴). «تأثیر آموزش رفتارهای رهبری اصیل بر افزایش عملکرد کارکنان پتروشیمی». فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی. سال ۲، شماره ۶، صص ۱۴۱-۱۲۵.
- کریمی، رمضان. (۱۳۹۷). «تأثیر سبک رهبری اصیل مربیان بر عملکرد تیمی با نقش میانجی اعتماد به مربی در لیگ دسته اول فوتبال ایران». پایان‌نامه دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه.

- معایر حقیقی فرد، علی؛ مرادی، مرتضی؛ خلیل‌زاده، مهدی و نوبخت ساهرودکلانی، جواد. (۱۳۸۷). «بررسی عملکرد تیم‌های کاری در سازمان و عوامل مؤثر بر آن». دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال ۵، شماره ۲۰، صص ۲۳-۴۴.
- میرک‌زاده، علی‌اصغر؛ خسروی، سمیه؛ شهبازی، سمیه؛ غلامی، مصیب و مهدی‌زاده، حسین. (۱۳۹۵). «نگرش دانشجویان تحصیلات تکمیلی ترویج و آموزش کشاورزی و توسعه روستایی دانشگاه رازی کرمانشاه نسبت به آینده شغلی خود». پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. شماره ۳۸، صص ۱۸-۲۹.
- ندیمی، بنفشه؛ قلی‌پور، آرین و ابن یامینی، شیوا. (۱۳۹۲). «بررسی تاثیر انعکاس‌گری تیمی بر عملکرد تیمی در تیم پروژه‌ای». مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۶۳-۸۴.

- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). **Managing performance: Performance management in Action**. London: Institute of Personnel and Development.
- Bateman, B., Wilson, F. C., & Bingham, D. (2002). "Team effectiveness development of an audit questionnaire". *Journal of Management Development*, 21(3), p p: 215-226.
- Cooper, D.J., & Sutter, M. (2011). **Role Selection and Team Performance**. Forschungsinstitut zur Zukunft der ArbeitInstitute for the Study of Labor. IZA DP No. 5892.
- Hoegle, M., & Parboteeah, K. P. (2007). "Creativity in innovative project: How teamwork matters". *Journal of Engineering Technology Management*, 24, pp: 148-166.
- Hunt, D. (2001). **A System Approach to Team Performance Management**. John Williams, MIT press.
- Idowu, A. (2017). "Effectiveness of Performance Appraisal System and its Effect on Employee Motivation". *Nile Journal of Business and Economics*. 5, pp: 15-39.
- Jardin, M. (2010). **Efficiency of French football clubs and its dynamics**. University of Rennes, MPRA; (13): 19828.
- Kelbaugh, B. M. (2003). "Exploration of Teamwork in Extension: Identifying Indicators of Success Using a Modified Delphi Study". Phd dissertation, The Ohio State University, USA.
- Lee, B. (2017). "The fundamentals of Q methodology". *Journal of Research Methodology*, 2(2), PP: 57-95.
- Lee, Y.H. (2009). "Evaluating Management Efficiency of Korean Professional Teams Using Data Envelopment Analysis". *International Journal of Applied Sports Sciences*, 21(2), pp: 93-112.
- Levy, P.E., & Williams, J.R. (2004). "The Social Context of Performance Appraisal: A Review and Framework for the Future". *Journal of Management*, 30(6), pp: 881-905.
- Lien, A.M., Ruyle, G.B., & López-Hoffman, L. (2018). "Q Methodology: A method for understanding complex viewpoints in communities served by extension". *Journal of Extension*, 56(2), [# 2IAW4].
- Neely, A. (2007). **Business Performance Measurement: Unifying Theory and Integrating Practice**. 2th edn. Cambridge University Press
- 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 Psychol*. 42, pp: 1-23.

- Sundstrom, E., & McIntyre, M. (2000). **Measuring WorkGroup Effectiveness**. Uni. of Tennessee, Knoxville.
- Thelwell, R., Greenless, I. A., & Weston, J. V. (2006). “**Using psychological training Thompson, enhancing employee engagement**”. Journal of applied sport psychology, 18(6), pp: 254-270.
- Thompson, L. (2002). **Making the Team**. Northwestern University, Upper saddleriver.
- Tielen, M., Vaan staa, A. L., Jedeloo, S., Van Exel, N.J.A, & Weimar, w. (2008). “**Q-Methodology to Identify Young Adult Renal Trans plant Recipients at Risk for Nonadherence**”. Transplantation, 85(5), pp: 700-706.
- Vass, J., Driessen, P.J., Giezen, M., Laerhoven, F.V., & Wassen, M.J. (2019). “**Let me tell you your problems. Using Q methodology to elicit latent problem perceptions about invasive alien species**”. Geoforum. 99, PP: 120-131.
- Watts, S., & Stenner, p. (2012). “**Doing Methodology: Theory, Method and Interpretation**”. Qualitative Research in Psychology, 2, pp: 67-91.
- West, M. A. (2004). **Effective teamwork: Practical lessons from organizational research**. Malden, MA: BPS Blackwell.
- Zabala, A., Sandbrook, Ch., & Mukherjee, N. (2018). “**When and how to use Q methodology to understand perspectives in conservation research**”. Conservation Biology, 32(5), PP: 1185-1194.

