

رابطه اعتماد به رهبری با عملکرد ورزشی در منتخبی از رشته‌های ورزش قهرمانی (ژیمناستیک، شیرجه و ووشو)

محمدهادی قاسمی*، علی محمد امیرتاش**، کامبیز کامکاری***

* استادیار دانشگاه شهید بهشتی

** استاد دانشگاه خوارزمی

*** استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلام شهر

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۳/۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۴/۵

چکیده

بسیاری از روابط فردی در موقعیت‌های ورزشی شکل می‌گیرد (۱). رابطه بین ورزشکار و مربی یکی از این ارتباطات است که به لحاظ مدت زمان و شدت روابطی مرسوم بین رهبر و پیرو قلمداد می‌شود. در چنین محیطی، مؤلفه کلیدی در تعیین اثربخشی رهبری اعتماد زیردستان به رهبر است (۲). بنابراین اهداف پژوهش حاضر تعیین ارتباط اعتماد ورزشکار به مربی با عملکرد و شناسایی سهم مقدمات و پیامدهای اعتماد در ارتقای عملکرد ورزشی بوده است. الگوی نظری پیشنهاد شد که در آن ویژگی و رفتارهای مربی مقدمات، و تعهد، همکاری، مخاطره‌پذیری و عملکرد پیامدهای اعتماد معرفی شدند. گرایش به اعتماد و شهرت عوامل تعدیل‌کننده فرض شدند. قهرمانان ژیمناستیک، شیرجه و ووشو جامعه آماری در دسترس را تشکیل دادند ($n=142$). ابزار تحقیق بسته پرسش‌نامه‌ای مشتعل بر پنج بخش بود. برای هنجاریابی پرسش‌نامه‌ها از تحلیل عامل و جهت تحلیل داده‌ها از رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. یافته‌ها نشان داد در نیمه اول الگو، مقدمات اعتماد به مربی، یعنی ویژگی‌ها و رفتارهای مشهود مربی، پیش‌بین‌های معناداری برای اعتماد ورزشکار به مربی محسوب می‌شوند و گرایش به اعتماد ورزشکار عامل تعدیل‌کننده رابطه بین ویژگی‌های مربی و اعتماد ورزشکار است. از طرفی در نیمه دوم الگو، تعهد به مربی، تمایل به همکاری با مربی و مخاطره‌پذیری ورزشکار، به‌عنوان پیامدهای اعتماد به مربی، پیش‌بین‌های معناداری برای عملکرد مشهود ورزشکار هستند. اعتماد به مربی به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه تعهد و تمایل به همکاری با مربی، با عملکرد مشهود ورزشکار در ارتباط است. هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین اعتماد به مربی و پیامدهای حاصل از آن با عملکرد واقعی ورزشکار مشاهده نشد.

واژه‌های کلیدی: اعتماد به مربی، ویژگی مربی، گرایش به اعتماد، عملکرد ورزشی.

مقدمه

بسیاری از روابط اجتماعی میان افراد در موقعیت‌های ورزشی، تمرینی و فعالیت‌های بدنی شکل می‌گیرد (۱). با وجود اینکه این‌گونه ارتباطات بین‌فردی نقش مهمی در دوره زندگی ورزشی قهرمانان ایفا می‌کند، دانش و درک موجود از روابط میان افراد در ورزش محدود باقی مانده است. یکی از این روابط بسیار خاص رابطه بین ورزشکار و مربی است که به لحاظ مدت زمان و شدت روابطی مرسوم بین رهبر و پیروان است. در چنین محیط‌هایی، مؤلفه کلیدی در تعیین میزان مؤثر بودن رهبری، اعتماد پیروان به رهبر است. با در نظر گرفتن این الگوی ارتباطی، انتظار می‌رود رهبر و پیروان به یکدیگر اعتماد کنند و نیات خوبی در پس رفتارهای خود داشته باشند (۲). از یک نگاه، مطالعات انجام شده در زمینه رهبری در ورزش، به لحاظ شمول ویژگی‌های رهبر، پیروان و موقعیتی که هر دو با آن مواجه هستند، جامع محسوب می‌شود، با این حال عنصر قابل توجهی در روابط بین رهبر و پیروان، یعنی اعتماد، در تحقیقات پیشین مغفول مانده است (۲). هر رابطه مبتنی بر اعتماد دست‌کم دو جزء دارد: اعتمادکننده^۱ (کسی که اعتماد می‌کند) و اعتمادشونده^۲ یا معتمد (کسی که به او اعتماد می‌شود). فرض بر این است که در کنش هر دو جزء هدفمندند و به دنبال ارضای نیازهای خود هستند. طرف اعتمادکننده باید تصمیم بگیرد که با دیگری وارد معامله و کنش شود یا نه (یعنی خطر را بپذیرد یا نه) و طرف اعتمادشونده نیز باید بین حفظ اعتماد یا شکستن آن انتخاب کند. بنابراین، رابطه مبتنی بر اعتماد، عملی دو جانبه است و بر مبنای اصل به حداکثر رساندن فایده در مخاطره قرار دارد (۳).

از دیدگاه برخی صاحب‌نظران، اعتماد مبتنی بر شناخت بر اساس دانش و درک از دیگران حاصل می‌شود (۴). از آنجا که انتظار می‌رود دیگران در کنش‌های پیش‌رو بر اساس برخی ویژگی‌ها و رفتارهای مبتنی بر اخلاق عمل کنند، ویژگی‌های شخصیتی اعتمادشونده مقدمات شکل‌گیری اعتماد به او تلقی می‌شود (۵). مولم و تاکاهاشی (۲۰۰۰) در مطالعه خود دریافتند که علائم رفتاری قابل اعتماد معتمد تأثیر قابل توجهی بر اعتماد دارد. چنین ویژگی‌هایی منعکس‌کننده قابل اعتماد بودن معتمد است که منجر به اعتماد یا بی‌اعتمادی می‌شود (۶). باتلر (۱۹۹۱) ۱۰ شرط لازم را (در دسترس بودن، صلاحیت، ثبات، درایت، انصاف، صداقت، وفاداری، صراحت، خوش قولی و پذیرندگی) در ایجاد اعتماد به سرپرست از جانب زیردستان مشخص کرد (۷). با این حال، استریکلند (۱۹۵۸) و سولومون (۱۹۶۰) یگانه مشخصه خیرخواهی معتمد را علت اصلی شکل‌گیری اعتماد تعیین کردند (۸،۹). رهبران خیرخواه کسانی هستند که در واقع نگران زیردستان خود هستند و علاقه‌ای اصیل و بر مبنای اعتماد در روابطشان با آنها جاری می‌کنند (۱۰). از طرفی گابارو^۳ (۱۹۷۸) یک پارچگی، انگیزه‌ها، نیات و ثبات رفتاری، گشودگی و صلاحیت را از جمله ویژگی‌های رؤسای جدید شرکت‌ها در توسعه اعتماد با زیردستان کلیدی برشمرد (۱۱). با

^۱ Trustor

^۲ Trustee

^۳ Gabbaro

نگاهی متفاوت در زمینه ورزشی، ژانگ (۲۰۰۴) ویژگی‌های توانایی، خیرخواهی، عدالت و شرافت مشهود مربی را مقدمات اعتماد ورزشکار به مربی مطرح کرد (۲). اخیراً دلی (۲۰۰۹) علاقه، احترام، تعهد، مقاصد، راستگویی، انصاف، قابل اطمینان بودن تاکتیک اتخاذشده، نتایج کسب‌شده، تجربه مدیریتی و ارتباطات را مقیاس‌های ارزیابی اعتماد به بزرگان فوتبال از جانب بازیکن و هوادار عنوان کرد (۱۲).

رویکرد متفاوت دیگری به اعتماد وجود دارد که اعتماد را به‌عنوان انگیزه شخصیتی با عنوان "گرایش به اعتماد" مورد توجه قرار می‌دهد. مفهوم گرایش به اعتماد مبنی بر قراردادی است مبنی بر اینکه تا چه اندازه می‌توان به افراد اعتماد کرد (۱۳). روتر (۱۹۸۰) اظهار داشت انسان‌ها دارای حد مشخصی از اعتماد هستند که به‌واسطه تجارب دوران کودکی و بزرگسالی، شخصیت و زمینه فرهنگی شکل می‌گیرد (۱۳). در مدل اعتماد به رهبری مایر و همکاران (۱۹۹۵) گرایش به اعتماد و خطر مشهود، متغیرهای تعدیل‌کننده رابطه بین ویژگی‌های معتمد با اعتماد پیروان به رهبر معرفی شدند (۱۴).

در ادبیات نوین موضوع اعتماد، شهرت معتمد نیز عاملی تعدیل‌کننده در رابطه بین ویژگی‌های رهبر و اعتماد به رهبری است (۱۵). شهرت با ثبت اعمال گذشته معنا پیدا می‌کند. بنابراین شهرت برای معتبر بودن، رفتار قابل اعتماد داشتن، اعتماد کردن و اعتماد متقابل وجود دارد. از دیدگاه صاحب‌نظران، شهرت "مجموعه‌ای از ویژگی‌های برجسته‌ای از دستاوردها" تعریف شده است (۱۶). با نگاهی متفاوت به مقوله اعتماد، اعتقاد بر این است که اعتماد تأثیر چشمگیری بر پیامدهای گوناگون مرتبط با سازمان‌ها دارد. همکاری، تعهد، مخاطره‌پذیری و به‌واسطه آنها عملکرد، از آن دسته پیامدهای حاصل از اعتماد در پژوهش‌های پیشین مطرح شده‌اند. اعتماد پیش‌شرطی برای همکاری و نیز محصول همکاری موفقیت‌آمیز است؛ به‌گونه‌ای که برخی نویسندگان بیان کرده‌اند، پیچیده‌ترین نظام‌ها در وضعیت تعاون ظاهر می‌شوند (۱۷). همکاری زمانی تحقق پیدا می‌کند که افراد به صورت جمعی عمل کنند و اهداف مشترکی داشته باشند و این‌ها هیچ‌کدام به‌صورت فردی حاصل نمی‌شوند. ورزش مجموعه خوبی از مثال‌ها را فراهم می‌کند. مواردی از قبیل مسابقه تنیس ملی در جام دیویس^۱ یا تیم ژیمناستیک که در وقایع جمعی المپیک مشارکت دارند. آنها از وضعیتی شبیه به "تجانس مکانیکی" (۱۸)، یا آنچه جامعه‌شناسان خرد و ظایف "هم‌کنشی" یا "جمعی" نامیده‌اند (۱۹)، برخوردارند. هر ورزشکار نقش مشخصی را ایفا می‌کند و در مواردی با همدیگر عمل کردن معنایی ندارد. ولی هرکدام از آنها به منظور برنده‌شدن تیم تلاش زیادی می‌کنند (همانند ورزش‌های انفرادی).

از طرفی، وجود اعتماد به اعضای تیم، تعهدی قوی برای مربی و موفقیت تیم به‌وجود می‌آورد. به نظر بکر و همکاران (۱۹۹۶)، شناسایی و خودنهادینه‌کردن مقصود و هدف مافوق باید به‌عنوان اصل در پایه‌ریزی تعهد به مافوق به‌کار گرفته شود (۲۰). رابطه اعتماد با شناسایی (۲۱) و ملکه ذهن قرار دادن هدف و مقصود مافوق (۲۲)

^۱ Davis Cup

در روابط بین رهبر و پیرو به اثبات رسیده است. از این رو انتظار می‌رود پیروانی که اعتماد زیادی به رهبر دارند، خود را با او همانند و یکی بدانند و متعاقباً به میزان زیادی به او تعهد داشته باشند. از آنجا که "اعتماد راه‌حلی برای مسائل ویژه مربوط به مخاطره است" (۲۳)، میل به مخاطره‌پذیری پیامد دیگری است که با اعتماد پیوند عمیقی دارد. در اکثر تعاریف مربوط به اعتماد، از مدیریت ریسک^۱ و مخاطره‌پذیری^۲ به‌عنوان تابع کلیدی^۳ در روابط بر مبنای اعتماد یاد می‌شود (۲۴). مخاطره در معنای ویژه‌اش به دلایل عدیده‌ای معادل اعتماد کردن است. اعتماد کردن یعنی شرط بستن بر آینده نامعین و کنش‌های کنترل‌ناپذیر دیگران که همیشه همراه با مخاطره است (۲۵). از طرفی مخاطره و صدمات جسمانی جزء جدایی‌ناپذیر ورزش قهرمانی است که به‌وفور در تمرین‌ها و رقابت‌های ورزشکاران یافت می‌شود. در چنین وضعیتی اتکا و امید صرف به مربی ارزش چندانی ندارد، چراکه این امید، به تنهایی نمی‌تواند به آنچه به اجرای موفقیت‌آمیز ورزشکار بینجامد، منجر شود. به عبارت دیگر، به نظر می‌رسد جهت مقابله با گزینه طبیعی ترس و قوه تشخیص بهتر ورزشکار، او باید به مربی خود اعتماد داشته باشد، چراکه تنها با اعتماد به مربی، نگرش جدید انگیزاننده‌ای برای اجرای آنچه باید به اجرای موفقیت‌آمیز بینجامد، در ورزشکار ایجاد می‌شود (۲۶).

یکی دیگر از سرنخ‌هایی که برآورد قابلیت اعتماد را قوام می‌بخشد، مقوله‌ای است که با عنوان عملکرد از آن یاد می‌شود. استنباط در مورد رفتار آینده از وقایع مشاهده‌شده در زمان حال و بنا کردن اعتماد براساس آنها، نسبت به استنباط رفتار براساس روندهای بلندمدت و سازگار خطرپذیری بیشتری دارد. اما وضعیت‌های کاملاً مشترکی وجود دارند که داده‌های معتبر در دسترس نباشند یا وقتی که به عملکرد گذشته، به‌عنوان امتیازی که اعتماد را در زمان حال تضمین می‌کند، توجهی نمی‌شود. برای مثال در تنیس حرفه‌ای، موقعیتی که بازیکن سابقه‌دار در مسابقه کسب می‌کند فقط مبتنی بر نتایج اخیر او است که موقعیت او را در فهرست رتبه‌ها نشان می‌دهد و دستاوردهای قبلی او حتی اگر در سطح بالایی هم باشند دخالت داده نمی‌شوند.

درخصوص سوابق پژوهشی اعتماد به مربی در ورزش می‌توان از یافته‌های دیرکس (۲۰۰۰)، ژانگ (۲۰۰۴)، سوروجل و ژانگ (۲۰۰۹)، دلی (۲۰۰۹) و مَچ و همکاران (۲۰۱۰) اقتباس کرد (۲۹، ۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۵). یافته‌های دیرکس حاکی از آن بود که اعتماد ورزشکار به مربی اثر معنی‌داری بر عملکرد تیمی دارد (۲۸). ژانگ در سال ۲۰۰۴ مدلی درباب اعتماد به رهبری در ورزش همگانی ارائه داد و مدعی شد که اعتماد ورزشکار به مربی به‌طور مستقیم منجر به تمایل به همکاری و تعهد به مربی می‌شود که به‌طور غیرمستقیم بر عملکرد مشهود ورزشکار اثرگذار است (۲). کمی بعد، سوروجل (۲۰۰۹) با همکاری ژانگ (۲۰۰۴) مطالعه‌ای جهت تعیین ارتباط جنسیت و قومیت با قابلیت اطمینان مشهود مربی و اعتماد ورزشکار به مربی به انجام رسانیدند. نتایج نشان داد تفاوت

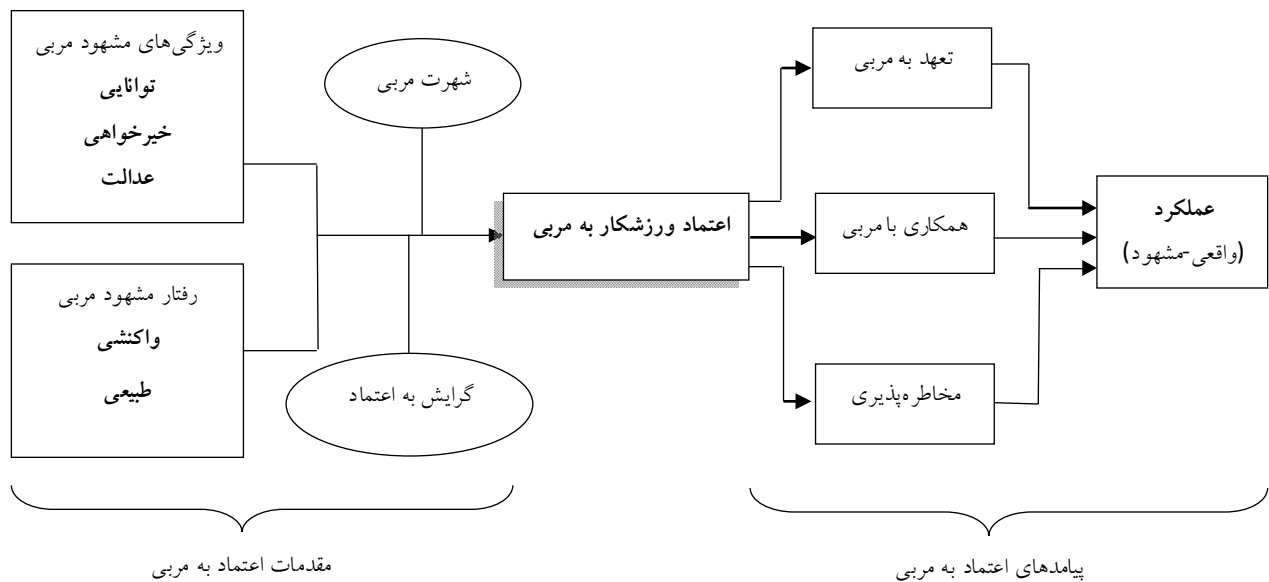
^۱ Management of risk

^۲ Vulnerability

^۳ Key function

معنی‌داری بین ویژگی‌های مشهود مربی و اعتماد ورزشکار به مربی در بین ورزشکاران سفیدپوست و غیرسفیدپوست وجود ندارد و از طرفی، زنان ورزشکار به‌واسطه درک بیشتر ویژگی‌های توانایی، خیرخواهی، عدالت و صداقت مربی، اعتماد بیشتری به مربیان خود دارند (۲۷). اخیراً یافته‌های مچ و همکاران (۲۰۱۰) حاکی از آن بود که اعتماد اعضای تیم ورزشی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد تیمی اثرگذار است. به‌علاوه، انسجام بازیکنان به‌عنوان متغیر تعدیل‌کننده در این زمینه عمل می‌کند (۲۹).

از یک نگاه، پژوهش‌های صورت‌گرفته در زمینه اعتماد به رهبری در زمینه ورزش ارزشمند بوده است، اما کمبود برخی شاخص‌های مطرح در ادبیات نوین اعتماد به رهبری از دیدگاه محقق پژوهش حاضر احساس می‌شود که عبارت‌اند از: الف) رفتار مربی (آنچه مربی به‌عنوان یک رفتار از خود در حین تمرین یا مسابقه نشان می‌دهد)، ب) شهرت مربی (مقبولیت مربی از جانب ورزشکاران تحت تمرین)، ج) مخاطره‌پذیری (قصد پذیرش آسیب احتمالی) و د) عملکرد واقعی (امتیازات کسب‌شده در مسابقات رسمی). لذا محقق درصدد بود در چارچوب ارائه الگوی پیشنهادی (شکل ۱)، رابطه بین اعتماد به مربی با عملکرد ورزشی را در منتخبی از رشته‌های ورزش قهرمانی مطالعه کند.



شکل ۱. الگوی مفهومی اعتماد به رهبری در ورزش قهرمانی

ساختار اولیه الگوی پیشنهادی مزبور از مطالعه ژانگ (۲۰۰۴) برگرفته شده است (۲). در الگوی اعتماد به رهبری در ورزش ژانگ (۲۰۰۴)، متغیرهای ویژگی‌های مشهود مربی و گرایش به اعتماد، مقدمات پیدایش اعتماد به

رهبری (مربی)، و تعهد به مربی و تمایل به همکاری با مربی و عملکرد مشهود پیامدهای حاصل از اعتماد به رهبری شناخته شده‌اند. در مطالعه حاضر محقق با استناد به پیشینه تحقیقات اعتماد به رهبری، متغیرهای رفتارهای مربی و نیز شهرت مربی را به نیمه اول، و متغیرهای مخاطره‌پذیری و عملکرد واقعی را به نیمه دوم الگوی مذکور اضافه کرد. از این رو، مهم‌ترین هدف پژوهش حاضر، مطالعه ارتباط بین اعتماد ورزشکار به مربی و عملکرد ورزشی بود. همچنین توصیف چگونگی ارتباط بین مقدمات اعتماد به رهبری (ویژگی‌ها و رفتارهای مربی، شهرت و گرایش به اعتماد) با پیامدهای حاصل از آن (تعهد، میل به همکاری، مخاطره‌پذیری و عملکرد) از اهداف ویژه این پژوهش بوده‌اند. در راستای هدف اصلی تحقیق، فرضیات پژوهشی به شرح زیر مورد آزمون قرار گرفت:

۱. مقدمات اعتماد به مربی (ویژگی و رفتارهای مشهود مربی)، پیش‌بین‌های معنی‌داری برای اعتماد ورزشکار به مربی است.
۲. گرایش به اعتماد و شهرت، به‌عنوان عوامل تعدیل‌کننده، در رابطه بین مقدمات و اعتماد ورزشکار به مربی اثرگذار است.
۳. اعتماد به مربی، پیش‌بین معنی‌داری برای پیامدهای اعتماد به مربی (تعهد، همکاری، مخاطره‌پذیری و عملکرد) است.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر به‌لحاظ روش‌شناسی از نوع پژوهش‌های رابطه‌سنجی و به‌لحاظ هدف، جزء تحقیقات کاربردی بود. جامعه آماری ورزشکاران رده ملی و قهرمانی سه رشته ورزشی هم‌خانواده تکنیکی و آکروباستیک ژیمناستیک (شاخه ژیمناستیک هنری، ایروبیکی ژیمناستیک و ترامپولین)، شیرجه (شاخه سکو، تخته فنر و شیرجه هماهنگ) و ووشو (شاخه تالو) را شامل شدند. از میان ورزشکاران رشته‌های مذکور، کسانی که به مسابقات قهرمانی کشور، لیگ برتر باشگاه‌های کشور و انتخابی تیم ملی در سال ۱۳۹۰، به‌عنوان ورزشکارانی که به قصد قهرمانی و تحت پوشش مربی (دست‌کم به مدت یک‌سال)، به تمرینات پیوسته و منظم پرداخته‌اند، مجموعاً به تعداد ۱۴۲ نفر، نمونه آماری این تحقیق را تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری از نوع وضعی و تعداد نمونه‌ها با جامعه آماری در دسترس برابر بود که از بین آنها ۱۲ نفر به دلایل متفاوت در تحقیق شرکت نداشتند. در مجموع ۶۸ (۵۲/۳٪) از این تعداد را ژیمناست‌ها، ۳۴ (۲۶/۲٪) را شیرجه‌روها و ۲۸ (۲۱/۵٪) را ووشوکارها شامل شدند.

ابزار تحقیق

ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق حاضر یک بسته^۱ پرسش‌نامه‌ای، محتوی ۱۵۰ عبارت در پنج بخش مجزا بود. در بخش اول، سؤالات مربوط به پرسش‌نامه ویژگی‌های دموگرافیک ورزشکاران، سابقه تمرین قهرمانی زیر نظر مربی فعلی و نیز بالاترین امتیاز کسب‌شده در مسابقه اخیر (به‌عنوان عملکرد واقعی ورزشکار) مطرح شد. در بخش‌های دوم تا پنجم، به ترتیب از پرسش‌نامه‌های اعتماد به رهبری ژانگ (۲۰۰۴) جهت اندازه‌گیری متغیرهای توانایی، خیرخواهی، عدالت و صداقت مربی، گرایش به اعتماد ورزشکار، تعهد به مربی، همکاری با مربی و عملکرد مشهود ورزشکار، از پرسش‌نامه مخاطره‌پذیری ذاکرمن (۱۹۹۴) جهت اندازه‌گیری متغیر مخاطره‌پذیری ورزشکار، از پرسش‌نامه شهرت مربی (محقق‌ساخته) جهت اندازه‌گیری متغیر شهرت مربی و از پرسش‌نامه رفتار مربیگری مارتین و بارنز (۱۹۹۹) جهت اندازه‌گیری متغیرهای رفتار واکنشی و طبیعی مربی استفاده شد (۲،۳۰،۳۱). به‌استثنای بخش اول (که از نوع سؤالات باز بود)، مقیاس اندازه‌گیری عبارات پرسش‌نامه، لیکرت و از نوع هفت‌گزینه‌ای بود. جهت روایی سنجی پرسش‌نامه‌ها از نظرات ۱۵ نفر از استادان صاحب‌نظر استفاده شد. جهت برآورد روایی سازه از تحلیل عامل تأییدی با تأکید بر نرم‌افزار لیزرل^۲ بر روی پرسش‌نامه‌های اعتماد به رهبری ژانگ (۲۰۰۴) و شهرت مربی (محقق‌ساخته) استفاده شد، چراکه دو پرسش‌نامه رفتار مربیگری و مخاطره‌پذیری توسط محققان دیگری در کشور استفاده و هنجاریابی شده بودند (۳۲،۳۳). جهت ارزیابی پایایی درونی پرسش‌نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ، جهت تعیین میزان ثبات آن‌ها از روش بازآزمایی و جهت تعیین کفایت تعداد نمونه از شاخص KMO^۳ استفاده شد.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ مرتبط با پرسش‌نامه‌های به‌کاررفته در تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه‌ها
۰/۹۰	ویژگی‌های دموگرافیک
۰/۹۳	اعتماد به مربی ژانگ (۲۰۰۴)
۰/۷۰	مخاطره‌پذیری ذاکرمن (۱۹۹۴)
۰/۸۵	شهرت مربی (محقق‌ساخته)
۰/۸۶	رفتار مربیگری مارتین و بارنز (۱۹۹۹)
۰/۹۴	مجموع

^۱ Package

^۲ Lisrel

^۳ Kaser-Meyer-Olk in Measure of Sampling

روش‌های آماری

به منظور سازمان‌دادن، خلاصه‌کردن و طبقه‌بندی نمرات خام از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، درصدها، انحراف استاندارد و جداول) و جهت مقایسه امتیازات کسب‌شده ورزشکاران سه رشته تحت مطالعه به‌عنوان عملکرد واقعی از روش استانداردسازی تبدیل نمرات خام به نمرات تی‌مک‌کال^۱ استفاده شد. در سطح آمار استنباطی از تحلیل واریانس دوطرفه جهت بررسی اثرات عوامل تعدیل‌کننده گرایش به اعتماد و شهرت در رابطه بین مقدمات با اعتماد ورزشکار به مربی، و از رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک استفاده شد. به منظور بیان تصویری روابط مستقیم و غیرمستقیم بین مجموعه متغیرهای تحت مطالعه از تحلیل مسیر با تأکید بر نرم‌افزار اس‌پی‌اس اس^۲ استفاده شد.

یافته‌ها

درخصوص ویژگی‌های فردی ورزشکاران تحت مطالعه، اکثر آنها با تعداد ۴۱ (۳۱/۵٪) نفر بین ۱۶ تا ۱۹ سال داشتند که در رده تیم ملی جوانان به فعالیت ورزش قهرمانی می‌پرداختند. دیپلم بالاترین مدرکی تحصیلی اکثر آنها با تعداد ۴۰ (۳۰/۸٪) بود و اعم آنها با تعداد ۵۱ (۳۹/۲٪) نفر بیش از پنج‌سال بود که با مربی فعلی خود به تمرینات قهرمانی ادامه می‌دادند.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای وارد در تحقیق

پایامدهای اعتماد به مربی				مقدمات اعتماد به مربی			
SD	M	شاخص	متغیر	SD	M	شاخص	متغیر
۵/۵۱	۲۵/۴۲	اعتماد به مربی		۵/۹	۲۹/۳	توانائی	ویژگی‌های مشخصه
۸/۱۰	۳۶/۴۷	تعهد به مربی		۵/۵۹	۲۶	خیرخواهی	
۵/۳۳	۳۳/۷۲	تمایل به همکاری با مربی		۶/۲۴	۲۶/۶۵	عدالت	
۰/۹۷	۱/۳۱	بازداری زدایی	مخاطره‌پذیری	۶/۱۲	۲۷/۷۴	صداقت	رفتار واکنش مشخصه مربی
۱/۰۹	۱/۶۴	ملالت‌گریزی		۴/۲۹	۲۲/۸۸	تقویت	
۱/۱۳	۳/۷۰	تهییج‌خواهی		۵/۸۲	۱۳/۲۱	عدم تقویت	
۱/۰۰	۲/۰۳	تجربه‌طلبی		۴/۲۵	۲۱/۴۶	تشویق اقتضایی اشتباه	
۳/۷۴	۱۵/۳۹	عملکرد تیمی	عملکرد واقعی	۴/۴۱	۲۲/۸۸	آموزش فنی اقتضایی اشتباه	رفتار طبیعی مشخصه مربی
۳/۹۱	۱۵/۸۰	عملکرد انفرادی		۴/۹۵	۱۴/۹۲	تنبیه	
۰/۰۶	۴۴/۲۸	ژیمناستیک		۵/۱۳	۱۴/۷۳	آموزش فنی تنبیهی	
۳/۳۲	۶۶/۴۹	شیرجه		۴/۷۳	۱۱/۹۶	چشم‌پوشی از اشتباه	
۰/۰۳	۴۳/۸۴	ووشو		۴/۵۹	۲۱/۸۱	حفظ کنترل	کتابخانه تعدیل‌کننده مشخصه مربی
۱۰	۵۰	کل		۴/۴۳	۲۱/۳۳	آموزش فنی عمومی	
				۴/۲۵	۲۱/۲۴	تشویق عمومی	
				۴/۴۸	۲۱/۵۵	سازماندهی	
				۴/۷۱	۲۰/۸۷	روابط عمومی	
				۹/۵۶	۵۱/۳۸	شهرت مربی	
				۷/۶۳	۱۶/۷۱	گرایش به اعتماد	

^۱ MaccaI, T

^۲ SPSS

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، در بخش مقدمات اعتماد به مربی، بین شاخص‌های ویژگی‌های مربی، شاخص توانایی با میانگین ۲۹/۳، بین شاخص‌های رفتار واکنشی مربی، شاخص تقویت و آموزش فنی اقتضایی / اشتباه به‌طور مشترک با میانگین ۲۲/۸۸ و در بین شاخص‌های رفتار طبیعی مربی، شاخص سازماندهی با میانگین ۲۱/۵۵ بالاترین ارزش‌ها را نسبت به دیگر شاخص‌های هم‌خانواده خود از دیدگاه ورزشکاران دارا بودند. ارزش میانگین عوامل تعدیل‌کننده شهرت مربی و گرایش به اعتماد ورزشکار به ترتیب برابر با ۵۱/۳۸ و ۱۶/۷۱ بود. درخصوص پیامدهای اعتماد به مربی، بین شاخص‌های مخاطره‌پذیری ورزشکار، شاخص تهییج‌خواهی با میانگین ۳/۷۰ و در بین شاخص‌های عملکرد مشهود ورزشکار، شاخص عملکرد/انفرادی با میانگین ۱۵/۸۰ بالاترین ارزش را نسبت به دیگر شاخص‌های هم‌خانواده خود دارا بودند. درخصوص عملکرد واقعی ورزشکاران، شیرجه‌روها با میانگین ۶۶/۴۹ بیشترین امتیاز را نصیب خود کرده بودند. ارزش میانگین متغیرهای اعتماد، تعهد و همکاری با مربی به ترتیب برابر ۲۵/۴۲، ۳۶/۴۷ و ۳۳/۷۲ بود.

جدول ۳. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی اعتماد به مربی براساس شاخص‌های مقدمات اعتماد

متغیر	شاخص	میزان	ضریب	میزان	سطح	
مقدمات اعتماد به مربی	پیش‌بین	B	بتا	t	معنی‌داری	
	ویژگی‌های مربی	خیرخواهی	۰/۲۲	۰/۲۲	۲/۰۶	۰/۰۴
		عدالت	۰/۲۴	۰/۲۰	۲/۰۴	۰/۰۵
رفتار واکنشی مربی	صدافت	۰/۲۵	۰/۲۸	۲/۱۶	۰/۰۳	
	حفظ کنترل	۰/۵۲	۰/۴۴	۳/۳۴	۰/۰۰	
	رفتار طبیعی مربی	آموزش فنی عمومی	۰/۳۸	۰/۳۱	۲/۸۳	۰/۰۰
		سازماندهی	۰/۳۹	۰/۳۲	۲/۳۹	۰/۰۱
		روابط عمومی	۰/۲۵	۰/۲۱	۲/۰۷	۰/۰۴

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، از بین ویژگی‌های مربی، شاخص‌های صدافت، خیرخواهی و عدالت به ترتیب اهمیت با ضریب بتای برابر ۰/۲۸، ۰/۲۲ و ۰/۲۰ ارتباط مستقیم و معنی‌داری با اعتماد به مربی دارند و به عبارتی توان پیش‌بینی اعتماد ورزشکاران به مربی براساس آنها وجود داشت ($P \leq 0/05$). درخصوص رفتارهای واکنشی مربی یگانه شاخص حفظ کنترل با ضریب بتای ۰/۴۴ و در زمینه رفتارهای طبیعی مربی، شاخص‌های سازماندهی، آموزش فنی عمومی و روابط عمومی به ترتیب اهمیت با ضریب بتای ۰/۳۲، ۰/۳۱ و ۰/۲۱ دارای ارتباط مستقیم و معنی‌داری با اعتماد به مربی بود. به عبارتی توان پیش‌بینی اعتماد ورزشکاران به مربی براساس آنها وجود داشت ($P < 0/05$).

درخصوص اثرات عوامل تعدیل کننده، گرایش به اعتماد ورزشکار و شهرت مربی، بر رابطه بین مقدمات و اعتماد ورزشکار به مربی، یافته‌های تحقیق به واسطه روش تحلیل واریانس دوطرفه نشان داد که تنها گرایش به اعتماد با میزان F به دست آمده برابر ۲/۷۴ و احتمال پذیرش محاسبه شده ۰/۰۱، بر رابطه بین ویژگی‌های مشهود و اعتماد ورزشکار به مربی اثرگذار است ($P \leq 0/01$).

جدول ۴: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی پیامدهای اعتماد بر اساس اعتماد به مربی

متغیر	متغیر	میزان	ضریب	میزان	سطح
پیش‌بین	ملاک	B	بتا	t	معنی داری
اعتماد به مربی	تعهد به مربی	۱/۰۳	۰/۷۰۴	۱۱/۲۲	۰/۰۰
	تمایل به همکاری	۱۶/۲۶	۰/۷۰۹	۱۱/۳۸	۰/۰۰

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد از میان پیامدهای اعتماد به مربی، متغیرهای تعهد به مربی و تمایل به همکاری با مربی، به ترتیب اهمیت با ضرایب بتای ۰/۷۰۴ و ۰/۷۰۹ دارای ارتباط مستقیم و معنی داری با اعتماد به مربی بود و به عبارتی توان پیش‌بینی تعهد و تمایل به همکاری ورزشکار از طریق اعتماد به مربی وجود داشت ($P < 0/01$).

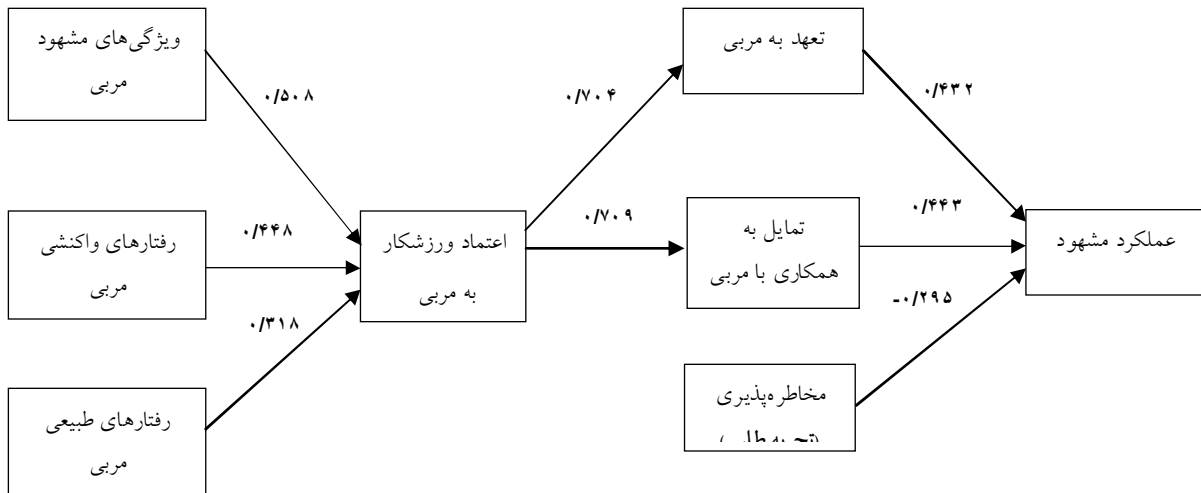
با این حال، اعتماد به مربی نتوانست توان پیش‌بینی شاخص‌های مخاطره‌پذیری ورزشکار (تهییج‌خواهی، تجربه‌طلبی، بازداری‌زدایی و ملالت‌گریزی)، یکی دیگر از پیامدهای اعتماد ورزشکار به مربی را داشته باشد ($P > 0/05$).

جدول ۵: ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی عملکرد مشهود ورزشکار بر اساس پیامدهای اعتماد به مربی

پیامدهای اعتماد به مربی	متغیر	شاخص	میزان	ضریب	میزان	سطح
	تجربه‌پذیری	پیش‌بین	پیش‌بینی کننده	B	بتا	t
تعهد ورزشکار به مربی			۰/۳۷۱	۰/۴۳۲	۵/۴۱	۰/۰۰
تمایل به همکاری با مربی			۰/۵۷۸	۰/۴۴۳	۵/۵۹	۰/۰۰
مخاطره‌پذیری	تجربه طلبی		- ۲/۴۸	- ۰/۲۹	- ۲/۸۴	۰/۰۱

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، متغیرهای تعهد به مربی و تمایل به همکاری با مربی با ضریب بتای ۰/۴۳۲ و ۰/۴۴۳ ارتباط مستقیم و معنی داری با عملکرد مشهود ورزشکار دارد و به عبارتی توان پیش‌بینی عملکرد مشهود ورزشکار بر اساس آنها وجود دارد ($P < 0/01$). درخصوص مخاطره‌پذیری ورزشکار، از بین شاخص‌های متغیر مذکور فقط شاخص تجربه‌طلبی با ضریب بتای -۰/۲۹ - ارتباط منفی و معنی داری با عملکرد مشهود داشته و به عبارتی توان پیش‌بینی عملکرد مشهود ورزشکار بر اساس مخاطره‌پذیری در جهت معکوس وجود دارد ($P \leq 0/01$).

در زمینه توان پیش‌بینی عملکرد واقعی، یکی دیگر از شاخص‌های عملکرد ورزشکار، از طریق پیامدهای اعتماد به مربی هیچ‌گونه ارتباط معنی‌داری بین پیامدهای اعتماد به مربی با عملکرد واقعی ورزشکار مشاهده نشد و به عبارتی می‌توان گفت توان پیش‌بینی عملکرد واقعی ورزشکار از طریق پیامدهای اعتماد به مربی وجود نداشت ($P > 0/05$).



شکل ۲. تحلیل مسیر مدل نهایی به همراه ضرایب استاندارد

همان‌گونه که الگوی تحلیل مسیر در شکل ۲ نشان می‌دهد، در نیمه اول مدل یا مقدمات اعتماد به مربی، ویژگی‌های مشهود مربی ($\beta=0/508$)، رفتار واکنشی ($\beta=0/448$) و رفتار طبیعی ($\beta=0/318$) مربی به طور مستقیم با اعتماد ورزشکار به مربی در ارتباط است. در نیمه دوم مدل یا پیامدهای اعتماد به مربی، تعهد به مربی ($\beta=0/432$)، تمایل به همکاری ($\beta=0/443$) و مخاطره‌پذیری ورزشکار ($\beta=-0/295$)، (در جهت معکوس) به‌طور مستقیم و اعتماد ورزشکار به مربی به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه تعهد به مربی ($\beta=0/314$) و تمایل به همکاری ($\beta=0/314$) با عملکرد مشهود ورزشکار در ارتباط هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف مطالعه حاضر تعیین ارتباط اعتماد ورزشکار به مربی با عملکرد ورزشی بود. شناسایی سهم و نقش مقدمات پیدایش اعتماد به مربی و پیامدهای حاصل از آن بر عملکرد ورزشی نیز از اهداف دیگر این پژوهش بوده است. یافته‌های پژوهش درباره پیش‌بینی اعتماد ورزشکار از طریق مقدمات اعتماد به مربی حاکی از آن بود که توان پیش‌بینی اعتماد ورزشکار به مربی از طریق ویژگی‌های مشهود مربی و رفتارهای واکنشی و طبیعی مشهود مربی وجود دارد. به عبارت دقیق‌تر، بین خیرخواهی، عدالت و صداقت به‌ترتیب با بار عاملی استاندارد ۰/۲۲، ۰/۲۰ و

۰/۲۸ از ویژگی‌های مربی، حفظ کنترل با بار عاملی استاندارد ۰/۴۴ از رفتارهای واکنشی مربی و سازماندهی، آموزش فنی عمومی و روابط عمومی به ترتیب با بار عاملی استاندارد ۰/۳۲، ۰/۳۱ و ۰/۲۱ از رفتارهای طبیعی مربی با اعتماد ورزشکار به مربی ارتباط مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. چنین یافته‌ای در حیطه ورزش با گفته‌های ژانگ (۲۰۰۴)، سوروجلل و ژانگ (۲۰۰۹) و دلی (۲۰۰۹) (۲۷، ۱۲)، در حیطه مدیریت سازمانی با گفته‌های وایتنر و همکاران (۱۹۹۸) و شورمن و همکاران (۲۰۰۷) (۳۴، ۳۵)، در حیطه روان‌شناسی با گفته‌های تاملینسون و مایر (۲۰۰۹) (۳۶)، در حیطه جامعه‌شناسی با گفته‌های دانی و همکاران (۱۹۹۸) (۳۷) و در حیطه آموزشی با گفته‌های تارتر و همکاران (۱۹۹۵) (۳۸) هم‌خوانی دارد. ژانگ (۲۰۰۴) از مطالعه خود نتیجه گرفت علل پیدایش اعتماد ورزشکار، ویژگی‌های مشهود خاص یعنی توانایی، خیرخواهی و عدالت مربی است (۲). در زمینه تحقیق حاضر بخش ارتباطی مدل وایتنر و همکاران (۱۹۹۸)، رفتار رهبری را با اعتماد پیروان به رهبر و شرایط پیشنهادی محدود یا ساختارهای تعدیل‌کننده را تأیید می‌کند. از طرفی نقطه قوت مطالعه وایتنر (۱۹۹۸) در تشخیص پدیده‌های هم‌تراز و اثرگذار بر رفتار مدیریت، نگاهی به مقوله اعتماد از دیدگاه مدیران و کارکنان و تصدیق اثر متغیر وابستگی متقابل وظیفه‌مدار بر رابطه رفتار رهبری با اعتماد زیردستان به او نهفته است (۳۴). یافته‌های شورمن و همکاران (۲۰۰۷) حاکی از آن بود که در بررسی اعتماد سازمانی دو عامل ویژگی‌های مشهود اعتماد و نیز گرایش فرد اعتماد‌کننده مهم قلمداد شدند (۳۵).

درخصوص اثر عوامل تعدیل‌کننده بر رابطه مقدمات با اعتماد به مربی، یافته‌ها نشان داد گرایش به اعتماد با میزان F به‌دست‌آمده برابر با ۲/۷۴، بر رابطه بین ویژگی‌های مربی و اعتماد ورزشکار اثرگذار است. چنین یافته‌ای، در حیطه ورزشی با گفته‌های ژانگ (۲۰۰۴) (۲) و در حیطه علوم سازمانی با گفته‌های مایر و همکاران (۱۹۹۵) و شورمن و همکاران (۲۰۰۷) (۱۴، ۳۵) و در حیطه جامعه‌شناسی با گفته‌های لُوین و همکاران (۱۹۷۶)، روتر (۱۹۸۰) و بارک و همکاران (۲۰۰۷) (۱۳، ۱۵، ۳۹) هم‌خوانی دارد. مطالعه مایر و همکاران (۱۹۹۵) حاکی از آن بود که گرایش به اعتماد به‌عنوان ویژگی شخصی، در شرایط مختلف ثابت و پایدار باقی می‌ماند و استدلال کردند که گرایش به اعتماد بر توسعه اعتماد و نیز بر اعتماد ثانویه، مستقل از ارزیابی ویژگی‌های فرد معتمد اثر می‌گذارد (۱۴). لوین و همکاران (۱۹۷۶) نیز در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند زمانی که هیچ‌گونه اطلاعات خاصی درباره فرد معتمد در اختیار نباشد، گرایش به اعتماد نشان‌دهنده تمایلات ذاتی افراد در اعتماد به دیگران محسوب می‌شود (۳۹).

یافته‌های پژوهش درخصوص پیش‌بینی عملکرد ورزشکار از طریق پیامدهای اعتماد به مربی حاکی از آن بود که توان پیش‌بینی عملکرد مشهود ورزشکار از طریق تعهد و همکاری با مربی وجود دارد. به عبارت دقیق‌تر بین تعهد به مربی و تمایل به همکاری با مربی به ترتیب با بار عاملی استاندارد ۰/۴۳ و ۰/۴۴ با اعتماد ورزشکار به مربی ارتباط مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. از طرفی نتایج تحقیق نشان داد مخاطره‌پذیری با بار عاملی استاندارد ۰/۲۹ - رابطه‌ای منفی و معنی‌دار با عملکرد مشهود ورزشکار دارد. درخصوص تعهد به مربی و تمایل به همکاری،

یافته‌های تحقیق حاضر با گفته‌های ژانگ (۲۰۰۴) سوروجل و ژانگ (۲۰۰۹) و دلی (۲۰۰۹) (۲، ۱۲، ۲۷)، در حیطه جامعه‌شناسی با گفته‌های پیرس و همکاران (۲۰۰۰) (۴۰)، در حیطه علوم سازمانی با گفته‌های رابرتز و اریلی (۱۹۷۴) (۴۱) هم‌خوانی دارد. ژانگ (۲۰۰۴) در مطالعه خود اثر مثبت و مستقیم اعتماد ورزشکار به مربی را بر تعهد ورزشکار و تمایل به همکاری با مربی را به اثبات رساند و هر دو متغیر را پیامدهای اعتماد ورزشکار به مربی در مدل پیشنهادی خود مطرح کرد. از طرفی یافته‌های او حاکی از آن بود که اعتماد به مربی به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه تعهد به مربی و تمایل به همکاری با مربی، بر عملکرد ورزشکار اثر مثبت و مستقیم دارد (۲). دلی (۲۰۰۹) در مدل پیشنهادی اعتماد خود، تعهد و مقاصد را مقیاس‌های بُعد خیرخواهی بزرگان فوتبال مطرح کرد که به‌واسطه این دو شاخص، خیرخواهی معتمد (بزرگان فوتبال) ارزیابی شده و در نهایت منجر به ایجاد اعتماد می‌شود (۱۲). یافته‌های تحقیق رابرتز و اریلی (۱۹۷۴) نیز حاکی از آن بود که وجود اعتماد بالا در محیط سازمانی، همکاری را از منظر تبادلات بهتر دانش و اطلاعات بسط می‌دهد. به‌علاوه، آنها در مطالعه خود دریافتند زمانی که اعتماد کاهش پیدا می‌کند، افراد احتمالاً اطلاعات را هم تحریف و هم پنهان می‌کنند (۴۱).

یافته‌های تحقیق درباره ارتباط بین پیامدهای اعتماد به مربی با عملکرد واقعی ورزشکاران یا به عبارتی امتیازات کسب‌شده ورزشکاران در مسابقات رسمی با مربی فعلی خود، حاکی از آن بود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین پیامدهای اعتماد به مربی با عملکرد واقعی ورزشکار در سطح ۰/۰۵ مشاهده نشد. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی عملکرد واقعی از طریق متغیرهای تعهد مربی، تمایل به همکاری با مربی و مخاطره‌پذیری ورزشکار به‌ترتیب با میزان F به‌دست‌آمده برابر با ۰/۱۲، ۱/۰۰ و ۱/۸۹ وجود نداشت. شاید بتوان گفت دلیل چنین یافته‌ای، تفاوت مقیاس اندازه‌گیری و ارزشیابی عملکرد در ورزش قهرمانی با دیگر حیطه‌های سازمانی است. چلادورای (۲۰۰۱) معتقد است اگرچه تیم‌های ورزشی به‌عنوان نهاد اجتماعی، نوعی از سازمان، با تمامی ویژگی‌های سازمان واقعی در نظر گرفته می‌شود، از جهات مختلفی منحصر به فرد هستند (۴۲). درنهایت از دیدگاه محقق می‌توان به این جمع‌بندی رسید که یافته‌های تحقیق حاضر می‌تواند در بستر ورزش قهرمانی کشور مثبت قلمداد شود، چراکه وجود اعتماد متقابل بین ورزشکار و مربی منجر به ایجاد سازوکاری توانمند در توسعه انسجام تیم‌های ورزشی می‌شود. لذا جهت جلب بیشتر اعتماد از سوی ورزشکاران به مربیان پیشنهاد می‌شود:

- درصدد انجام کار خوب برای ورزشکاران، به دور از هرگونه منفعت‌طلبی شخصی باشند (خیرخواهی).
- در مواجهه با ورزشکاران انصاف و بی‌طرفی را رعایت کنند (عدالت).
- پایبند به مجموعه‌ای از اصول اخلاقی باشند که از جانب ورزشکاران پذیرفته شود (صداقت).
- رفتارهای واکنشی انضباطی را در حین تمرین و مسابقه مدنظر قرار دهند (حفظ کنترل).
- مهارت‌های ورزشی را در زمان ارتکاب اشتباه ورزشکاران به آنها گوشزد کنند (آموزش فنی عمومی).
- مسئولیت‌ها و وظایف واگذار شده به ورزشکاران را ارزیابی کنند (سازماندهی).

- رفتار خود را با ورزشکارانی که در زمان بازی حضور ندارند مدنظر قرار دهند (روابط عمومی).
 - درصد جلب اعتماد بیشتر ورزشکاران با گرایش به اعتماد سطح پایین باشند.
- از طرفی با توجه به اینکه ماهیت تحقیق حاضر رابطه‌سنجی بود، نمی‌توان به ماهیت روابط علی و معلولی بین متغیرهای مرتبط با اعتماد ورزشکار به مربی پی‌برد. از این رو به محققان آتی پیشنهاد می‌شود با انتخاب تصادفی گروه‌های تحت مطالعه، دستکاری متغیرهای مستقل، کنترل متغیرهای ناخواسته و با استفاده از گروه کنترل، روابط علی بین متغیرهای مطرح در الگوی پیشنهادی تحقیق حاضر را بررسی کنند.

منابع

1. Jowett .S, Cockerill I.M. (2002). Olympic medallists' perspective of the athlete- coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise* 4 (2003) 313-331.
2. Zu Zhang, M.S. (2004). Trust in Leadership in Sport: It's antecedences and It's consequences. Published doctoral dissertation, University of Ohio.
۳. کلن، جیمز. (۱۳۷۷) بنیاد نظریه های اجتماعی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی، (۱۹۹۷).
4. Butler, J. K., Jr. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: evolution of a condition of trust inventory. *Journal of Management*, 17, 643-663.
5. Good, D. (1988), "Individuals, interpersonal relations, and trust," in: D. Gambetta (ed.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Oxford: Basil Blackwell, pp. 31-48.
6. Molm, L. D. & Takahashi, N. (2000) Risk and Trust in Social Exchange: An Experimental Test of a Classical Proposition. *American Journal of Sociology*, 105(5), 1396-1427.
7. Butler, J. K., Jr. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: evolution of a condition of trust inventory. *Journal of Management*, 17, 643-663.
8. Strickland, L. (1958) Surveillance and Trust. *Journal of Personality*, 26, 200-215.
9. Solomom, L. (1960). The Influence of Some Types of Power Relationships and Game Strategies upon the Development of Interpersonal Trust. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 61, 223-230.
10. Caldwell, C., & Hayes, L. A. (2007). Leadership, trustworthiness, and the mediating lens. *Journal of Management Development*, 26(3), 261-281.
۱۱. چاوشی، سید محمدحسین. (۱۳۸۶). بررسی و مطالعه رابطه بین هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیردستان به آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، پردیس قم، دانشگاه تهران.
12. Daley, C.A. (2009). Perceptions of trust in football: A multi-methodological approach. Abstract of Unpublished Doctoral Dissertation. The University of Northumbria, Newcastle.
13. Rotter, J. B. (1980). Interpersonal Trust, Trustworthiness, and Gullibility. *American Psychologist*, 35, 1-7.
14. Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoolman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-735.
15. Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., & Salas, E. (2007) Trust in leadership: A multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly* 18 (2007) 606- 632.
16. Ferris, S. P., Jagannathan, M., & Pritchard, A. C. (2003). Too busy to mind the business? Monitoring by directors with multiple board appointment. *The Journal of Finance*, 58, 1087-1111.
17. Dugupta, P. (1988), "Trust as a commodity," in: D. Gambetta (ed.), *Trust: Making and breaking Cooperative Relations*, Oxford: Basil Blackwell, pp. 49-71.
18. Durkhiem, E. 1964b (1893), *The Division of Labor in Society*, New York: Free Press.
19. Ridgeway, C. L. (1983), *The Dynamics of Small Groups*, New York: St. Martin's Press.

20. Becker, T., Billings, R., Eveleth, D., & Gilbert, N. (1996). Foci and bases of employee commitment implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39, 464-482.
 21. Tyler, T. R., & DeGoey, P. (1996). Trust in organizational authorities: the influence of motive attributions on willingness to accept decisions. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 331-356). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
 22. Zand, D. E. (1972), "Trust and Managerial problem solving," in: *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, pp. 229-239.
 23. Luhman, N. (1988), "Familiarity, confidence, trust: problems and alternatives," in: D. Gambetta (ed.), *Trust: Making and Breaking Cooperative Relations*, Oxford: Basil Blackwell, pp. 94-107.
 24. Tyler, K. & Stanley, E. (2007). The role of trust in financial services business relationships, *Journal of Services Marketing*, Volume.21 ,Number. 5, pp. 334-344.
 25. Kollock, P. (1994), "The emergence of exchange structures: an experimental study of uncertainty, commitment, and trust," in: *American Journal of Sociology*, Vol. 100, No. 2, pp. 313-345.
 26. Jones, K. (2001). Trust in Sport. *Journal of the Philosophy of Sport*, Volume XXVIII, Issue 1, 96-102.
 27. Surujlal, J., Zhang, Z. (2009). Trust in leadership in sport: An empirical study of ethnicity and gender. *African E-Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 3(8), 13 Retrieved from <http://www.ajol.info/index.php/ajpherd/article/view/47286>.
 28. Dirks, K. T. (2000). Trust in leadership and team performance: evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology*, 85, 1004-1012.
 29. Mach, M., Dolan, S. & Tzafirir, 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.
 30. Zuckerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. New York: Cambridge University Press.
 31. Martin, S.B., & Barnes, K. (1999). *Coaching Behavior questionnaire*. Unpublished manual, University of North Texas, Denton.
۳۲. اختیاری، ح.، جنتی، ع.، بهزادی، آ. (۱۳۸۲)، معرفی و ارزیابی نسخه‌های فارسی چهار پرسشنامه ارزیابی رفتارهای مخاطره آمیز و تکانشی، مقاله چاپ نشده.
۳۳. نظریان مادوانی، عباس. (۱۳۸۸). تاثیر رفتارهای مربیگری بر میان بر کارایی مربیگری و پویایی تیمی در لیگ برتر والیبال ایران، رساله دکتری، پردیس کرج، دانشگاه تربیت معلم تهران.
34. Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., & Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behaviour. *Academy of Management Review*, 23(3), 513-530.
 35. Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: past, present, and future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354.
 36. Tomlinson, E. C., & Mayer, R. C. (2009). The role of causal attribution dimensions in trust repair. *The Academy of Management Review*, 34, 85-104.
 37. Doney, P. M., Cannon, J. P., & Mullen, M. R. (1998). Understanding the influence of national culture on the development of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 601-620.
 38. Tarter, C. J., Sabo, D., Hoy, W. K. (1995). Middle school climate, faculty trust and effectiveness: A path analysis, *Journal of Research and Development in Education*, 28(1), 41-49.
 39. Levine, M. E., Vilena, J., Altman, D. & Nadien, M. (1976). Trust of the stranger: An urban/small town comparison. *Journal of Psychology*, 92(1), 113-117.
 40. Pearce, J. L., Branyiczki, I. & Bigley, G. A. (2000). Insufficient bureaucracy: Trust and

- commitment in particularistic organizations. *Organization Science: A Journal of the Institute of Management Sciences*, 11(2), 148-163.
41. Roberts, K. H. & O'reilly, C. A. (1974). Measuring organizational communication. *Journal of Applied Psychology*, 59k 321-326.
 42. Chelladurai, P. (2001). *Managing organizations for sport & physical activity: A systems perspective*. Scottsdale Arizona: Holcomb Hathaway.

Relationship between trust in leadership and athletic performance in selected sports (Gymnastics, Diving and Wushu)

Ghasemi M. H., (Ph.D.), Shahid Beheshti University

Amirtash A. M., (Ph.D.), Kharazmi University

Kamkary K., (Ph.D.), Islamic Azad University, Eslamshahr Branch

Abstract

Many of the social interpersonal relationships are formed in the context of sports, exercise and physical activity (Jowett & Cockerill, 2002). One of the special relationship, is the relationship between athletes and coach, which in the case of duration and intensity is similar to conventional and unique relationship between leaders and followers. In such environments, a key component in determining the effectiveness of leadership is the existence of trust in the leader by the follower (Zhang, 2004). Therefore the primary purposes of this study were to a) examine the relationship between athlete's trust in the coach and athletic performance and b) identification the portion of antecedences and consequences of trust in the coach to promote athletic performance. Based on the literature on trust, a theoretical model was proposed. In this model perceived characteristics (i.e., ability, benevolence, justice and integrity) and perceived behaviors (i.e., reactive and natural) of the coach were posited as the antecedences of trust in the coach. The athlete's propensity to trust, which reflects the athlete's general tendency to rely on others words and behaviors, and reputation which reflects the athlete's acceptability of the coach were posited to moderate the relationship of antecedences with athlete's trust in the coach. High level athletes and national champions (N=142) of three technical sport (i.e., Gymnastics, Diving and Vusho) were included the statistical society. The instrument of research was a questionnaire's package which was comprised of four separate questionnaires. Two structural equation models involving (a) antecedents of an Athlete's trust in the coach and (b) consequences of an athlete's trust in the coach were tested employing structural equation modeling technique. Results showed that athlete's trust in the coach can be predicted by antecedences (i.e., coach's characteristics and behaviors) of trust in the coach. Athlete's propensity to trust was found to moderate the relations of perceived coach's characteristics on athlete's trust in the coach. Athlete's commitment and cooperate with the coach and athlete's risk taking behavior as the consequences of athlete's trust in the coach could be posited as the provident in perceived performance and finally athlete's trust in the coach has a indirect relationship with perceived performance through commitment and cooperation with the coach. No significant relationship was observed between trust and its consequences with the actual performance of athletes.

Keywords: Trust in the coach, Coach Characteristic, Tendency to trust, Athletic performance.