

Effect of Shared Leadership on Team Commitment of the Iranian Professional Handball Players: Modulating Role of Psychological Empowerment

S. Abbasi¹, A. Saberi², and F. Taheri³

1. Ph.D. of Sport management, university of Tehran. Tehran, Iran
2. Professor Assistant of sport management, university of Tehran. Tehran, Iran (Corresponding Author)
3. Professor Assistant of Organizational Behavior Management, university of Tehran. Tehran, Iran

Received: 16 Nov 2019

Accepted: 26 Jan 2020

Keywords:

Shared Leadership, Psychological Empowerment, Team Commitment, Handball

Abstract

The present study was conducted to investigate the role of shared leadership on team commitment of the Iranian professional handball players mediated by psychological empowerment. This research was a correlational study. Statistical population of this study included all professional male handball players in adult, youth, and adolescent categories, which were about 600 people according to obtained information. Using the Morgan table, 234 individuals were identified as the participants of the study through simple random sampling. Questionnaires on shared leadership, team commitment, and psychological empowerment were distributed among the participants, out of which, 211 questionnaires were completed and used. Structural Equation Modeling (SEM) with covariance-based approach was used to analyze the data obtained in the present research. Results of this study showed that, shared leadership had a direct and indirect significant effect on team commitment through psychological empowerment of the Iranian professional handball players. Therefore, results of the study indicated that, multipurpose leadership has an important role in development of psychological empowerment and team commitment among the Iranian professional handball players.

-
1. Email: l.salim.abbasi@gmail.com
 2. Email: ali_saberi1364@yahoo.com
 3. Email: f_taheri@ut.ac.ir

Extended Abstract

Long Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of Shared leadership on the team commitment of Iranian professional handball players with the role of psychological empowerment mediator. This research is a descriptive correlational research which from the point of view of purpose is an applied research and was done in field data collection. The statistical population of the present study included all professional handball players in the adult, youth, and youth categories in the men's section. 234 persons were selected as the sample of the study. Samples were selected by simple random sampling method and questionnaires were distributed among the samples and finally 211 questionnaires were analyzed. The conceptual model of research Park and Seo (2019) was used to determine the research goals. The tool used in their research consisted of a 13-question questionnaire designed with a 5-point Likert scale. The questionnaire was designed in three parts to examine the styles of Shared leadership (including 5 questions), psychological empowerment (including 4 questions), and team commitment (including 4 questions). Structural equation method is used in the analysis part of the research. Given that the distribution of the research sample is in the normal state with respect to the skewness and elongation, there is a prerequisite for using covariance-based software, and one of the covariance-based softwares of which LISREL should

be Software is, is used. Finally, the Sobel test was used to determine the significant mediating effect of one variable on the relationship between the other two variables. The whole process of analysis of the research was carried out using SPSS 20 and LISREL 8.8 software. Descriptive results showed that people aged 20-30 years with 61.6% had the highest frequency. The results also showed that 24.6% of the sample had a bachelor's degree, 56.9% had an associate's degree and 18.5% had a master's degree or higher. It was also found that 55.5% of the research sample had under 5 years of professional handball experience. The results of the skewness and elongation analysis showed that the values of these indices are between 2 and 2, which indicates the naturalness of the research data and for the purpose of analyzing the present data from parametric statistics. Used. Therefore, in order to perform structural equations, the structural equation method should be used using covariance-based software such as LISREL. The results of the present study showed that multivariate leadership had a significant effect on the team commitment of Iranian professional handball players (effect = 0.41; significance = 3.70 = significant coefficient). The results also showed that psychological empowerment had a significant effect on the team commitment of Iranian professional handball players (effect = 0.62; significance = 3.54 = significant coefficient). In this study, the Sobel test was used to determine the significance

of the mediating effect of one variable on the relationship between two variables. The Sobel test score was 3.99 in the present study, which due to being greater than 1.96, it can be said that at 95% confidence level, the mediating effect of psychological empowerment on the relationship between cooperative leadership and team commitment of professional players. Iranian handball is meaningful. Therefore, the results of this study indicate that coaches can play an

important role in the development of psychological empowerment and team commitment of Iranian professional handball players by using a Shared leadership style. Therefore, the components of multinational leadership need to be identified and steps taken to promote Shared leadership in order to achieve the psychological empowerment and commitment of professional Iranian handball players.



تأثیر رهبری تسهیم‌گرا بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران: نقش تعدیل‌کنندگی توانمندسازی روان‌شناختی

سلیم عباسی^۱، علی صابری^۲، و فاطمه طاهری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری تسهیم‌گرا بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران با نقش میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی طراحی و اجرا گردید. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران در رده‌های بزرگسالان، جوانان و نوجوانان در بخش آقایان است. بر اساس اطلاعات کسب شده تعداد آنان حدود ۶۰۰ نفر بودند. از طریق جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه پژوهش مشخص گردیدند. از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسش‌نامه‌های رهبری تسهیم‌گرا، تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی بین نمونه‌ها توزیع شد. در نهایت ۲۱۱ پرسش‌نامه تکمیل و مورد استفاده قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد رهبری تسهیم‌گرا به صورت مستقیم بر تعهد سازمانی و غیر مستقیم از طریق توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران تأثیر معناداری دارد. بنابراین این نتایج پژوهش مشخص نمود مربیان با استفاده از سبک رهبری تسهیم‌گرا، می‌توانند نقش مهمی در بروز توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران داشته باشند.

تاریخ دریافت:

۱۳۹۸/۰۸/۲۵

تاریخ پذیرش:

۱۳۹۸/۱۱/۰۶

واژگان کلیدی:

رهبری تسهیم‌گرا،

توانمندسازی روان-

شناختی، تعهد

تیمی، هندبال

مقدمه

یکی از مسائل مهم در هر محیطی تعهد است. تعهد

منابع انسانی به سیستم و تیم خود سبب بهبود اثربخشی آنان می‌گردد. تعهد به مفهوم آمادگی افراد جهت درونی نمودن ارزش‌های سازمان خود معرفی می‌شود. به عبارتی تعهد شامل ایجاد حالتی در افراد است که منجر به ایجاد تعلق خاطر به گروه خود می‌گردد که در مسیر دستیابی به اهداف گروه خود تلاش نماید (وود؛ ۲۰۱۵). فردی که تعهد بالایی را دارا است،

1. Email: l.salim.abbasi@gmail.com

2. Email: ali_saberi1364@yahoo.com

3. Email: f_taheri@ut.ac.ir

شناختی منجر به ایجاد اعتماد به نفس و تمایل به موفقیت می‌گردد. توانمندسازی روان‌شناختی در ورزش کاربردهای بسیاری دارد و از آن در جهت بهبود عملکرد ورزشی ورزشکاران استفاده می‌نمایند (منون، ۱۹۹۹). این مسئله سبب گردیده است تا پژوهش‌های بسیاری در جهت بهبود توانمندسازی روان‌شناختی ورزشکاران ایجاد گردد (لی، کیم و جونهو، ۲۰۱۷؛ یوری، ۲۰۱۶). در مسیر بهبود تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی، مدیریت و رهبری نقش مهمی را دارا است. رهبری و مدیریت به عنوان یکی از مسائل مهم در سازمان‌های امروزی مشخص گردیده است (سودرلاند و بورگ، ۲۰۱۸). بدون شک رهبری مناسب می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در موفقیت‌های سازمانی داشته باشد. این مسئله سبب گردیده است تا در فضای حاضر از رهبری به عنوان ابزاری ارزشمند جهت نفوذ در کارکنان و منابع انسانی استفاده گردد (میکی و گناری، ۲۰۱۹). بدون شک رهبری مسئله مهمی در جهت تقویت منابع انسانی و بهبود شرایط آنان است. منابع انسانی به عنوان عناصر مهم و کلیدی در هر محیطی مشخص هستند. بهبود وضعیت منابع انسانی سبب گردیده است تا تلاش‌ها جهت ارتقاء آن همواره مورد توجه مدیران قرار گیرد. این مسئله سبب گردیده است تا منابع مالی، مادی، فکری و انسانی گسترده‌ای در جهت بهبود و ارتقاء وضعیت منابع انسانی صرف گردد (گنو، براون، اشکرافت، یوشیوکا و دونگ، ۲۰۱۱). از طرفی پژوهش‌های مختلفی مسئله بهبود منابع انسانی را مورد مطالعه و بررسی قرار داده‌اند و ضرورت آن را مشخص نموده‌اند (چمز و گارسیابلاندون، ۲۰۱۹؛ نیکیتنکو،

در گروه خود باقی می‌ماند، اهداف را می‌پذیرد و در مسیر دستیابی به اهداف گروه، از خود فداکاری نشان می‌دهد. دسترسی به تعهد بالا در میان منابع انسانی به عنوان یکی از اهداف مهم مدیران همواره مورد توجه بوده است (سینق و گوپتا، ۲۰۱۵). در پژوهش‌های مختلفی اشاره شده است که تعهد سبب می‌گردد تا در برخی محیط‌ها از جمله ورزش، عملکرد دچار افزایش شود (ها و ها، ۲۰۱۵؛ تاجیس و تزتزیس، ۲۰۱۵؛ هویی، ۲۰۰۷). این مسئله سبب گردیده است تا به واسطه کارکردها و فواید موجود تعهد در محیط‌های ورزشی، پژوهش‌های مختلفی اجرایی نمودن آن را مهم و ضروری تلقی نمایند (تاجیس و تزتزیس، ۲۰۱۵).

توانمندسازی فرایند توسعه است و باعث افزایش توان کارکنان برای حل مشکل، ارتقاء بینش سیاسی و اجتماعی کارکنان شده و آنان قادرند عوامل محیطی را شناسایی کنند و تحت کنترل بگیرند. نظریه‌پردازان حوزه توانمندسازی، معتقدند توانمندسازی موضوعی چندوجهی است و نمی‌توان صرفاً بر پایه یک مفهوم خاص به بررسی آن پرداخت. به باور آنان توانمندسازی، فرایند افزایش انگیزش درونی وظایف واگذار شده به کارکنان است و در یک مجموعه از ویژگی‌های شناختی مؤثر بودن، شایستگی، معناداری و حق انتخاب، متجلی می‌گردد (بیگی‌نیا، سرداری نجاری‌نژاد، ۲۰۱۰). توانمندسازی روان‌شناختی مجموعه‌ای از حالت‌های روان‌شناختی تعریف می‌گردد که بازگو کننده باور کارکنان از نقش و نفوذشان در تیم خود می‌باشند. همچنین توانمندسازی روان‌شناختی نتیجه فکر و تجربه افراد از شغل خود است. توانمندسازی روان

7. Söderlund & Borg
8. Macke & Genari
9. Guo, Brown, Ashcraft, Yoshioka & Dong
10. Chams & Garcia-Blandon

1. Singh & Gupta
2. Ha & Ha
3. Tachis & Tzetzis
4. Hoyer
5. Menon
6. Lee, Kim & Joon

زویاگینتسوا، سرجینکو، بابکینا و چمیکوا،^۱ ۲۰۱۷؛ هولند، شیهان و دی‌کیری،^۲ ۲۰۰۷). پژوهش‌های انجام شده در این خصوص مشخص نمودند رهبری و سبک‌های آن نقش مهمی در روند بهبود و پیشرفت منابع انسانی دارد (اسکات‌جکسون و میچی،^۳ ۲۰۱۷؛ وانگ، چیچجن و میلینگ،^۴ ۲۰۱۰؛ جعفری و نجفی، ۲۰۱۷). این مسئله سبب گردیده است تا تمرکز بر سبک‌های رهبری جهت دستیابی به وضعیتی ایده‌آل در راستای بهبود جنبه‌های مختلف منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد. در این بین سبک رهبری تسهیم‌گرا یکی از سبک‌های رهبری است که در سالیان اخیر به عنوان یک سبک رهبری تأثیرگذار بر شرایط منابع انسانی مشخص گردد (چوی، کیم و کانگ،^۵ ۲۰۱۷). رهبری تسهیم‌گرایانه تیم، توصیف‌کننده رهبری جمعی تیم توسط اعضاء تیم بوده و مشخصه آن تصمیم‌گیری جمعی و مسئولیت مشترک نتایج است. رهبری تسهیم‌گرایانه را به صورت فرایند تأثیر متقابل اعضای تیم در جهت دستیابی به اهداف نیز تعریف کرده‌اند (یاوریان و همکاران، ۲۰۱۶) سبک رهبری تسهیم‌گرا با هدف جذب تمامی منابع انسانی در فرایندهای مختلف پیش رو، سعی در ایجاد همبستگی و انجاسم در میان منابع انسانی دارد. به عبارتی هدف سبک رهبری تسهیم‌گرا ایجاد تیمی سودمند جهت دستیابی به اهداف مشترک خود است (سولانسکی،^۶ ۲۰۰۸).

فواید ایجاد رهبری تسهیم‌گرا سبب گردیده است تا امروزه تلاش در جهت بهره‌گیری از آن در محیط‌های مختلف انجام گردد (کلارکی،^۷ ۲۰۱۲). رهبری تسهیم‌گرایانه عموماً به صورت تیمی سودمند متشکل از اعضا در نظر گرفته می‌شود که این اعضا توانایی

شرکت در تصمیم‌گیری تسهیم‌گرایانه، تأثیر و حمایت از اعضای دیگر تیم، تقویت انگیزه و قبول مسئولیت در قبال نتایج را دارند. رهبری تسهیم‌گرایانه و کاربردش در ساختارهای کاری مبتنی بر تیم توجه زیادی را به خود جلب کرده است. این افزایش توجه تا حد زیادی به استفاده گسترده سازمان از ساختاردهی کار در تیم مربوط می‌شود. رهبری تسهیم‌گرایانه ممکن است شامل اقدامات مدیریتی توسط اعضای تیم طی مراحل فرآیند اجرا باشد، به گونه‌ای که آنها به جای این‌که فقط توسط رهبر تیم هدایت شوند، در همکاری، تصمیم‌گیری، و مسئولیت‌پذیری برای اهداف دخالت داشته باشند (یاوریان و همکاران، ۲۰۱۶). سبک رهبری تسهیم‌گرا نقش مهمی در وضعیت ذهنی منابع انسانی دارد و آنان را جهت حضور در محیط‌های کاری و شغلی خود مهیا می‌سازد (کلارک، هارتلینی و جونز،^۸ ۲۰۰۹). این مسئله سبب گردیده است تا سبک رهبری تسهیم‌گرا، نقش مهمی در بهبود وضعیت برخی مسائل ذهنی و رفتاری از جمله توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد تیمی داشته باشد. این در حالی است که فقدان شواهد در این خصوص سبب گردیده است تا نیاز به پژوهش‌های جامع در این خصوص درک گردد (پارک و سو،^۹ ۲۰۱۹).

بررسی افزایش تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی یکی از دغدغه‌های مهم مدیران است. بدون شک بهبود این مهم می‌تواند فواید ارزشمندی را به ارمغان آورد. در پژوهش‌های مختلفی به بررسی سبک رهبری تسهیم‌گرا، تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی اشاره شده است. چوی و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود مشخص نمودند رهبری تسهیم‌گرا فواید ذهنی

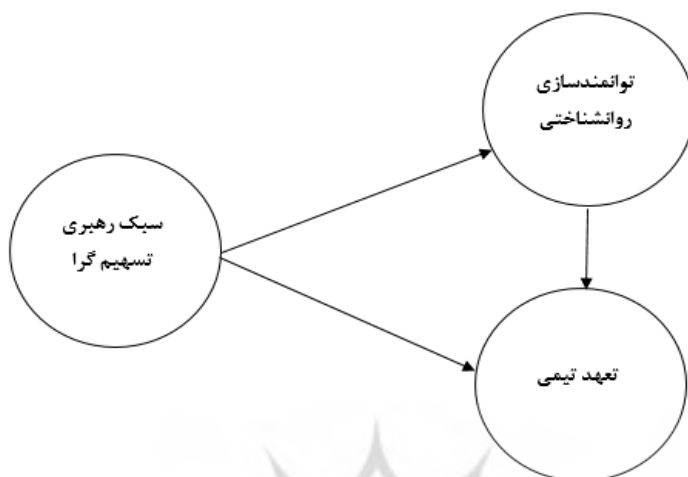
5. Choi, Kim & Kang
6. Solansky
7. Clarke
8. Clark, Hartline & Jones
9. Park & Seo

1. Nikitenko, Zvyagintseva, Sergienko, Babkina & Chernikova
2. Holland, Sheehan & De Cieri
3. Scott-Jackson & Michie
4. Wang, Chich-Jen & Mei-Ling

این در حالی است که فقدان پژوهش‌های جامع در این خصوص سبب گردیده است تا شواهد علمی کافی در جهت بهبود تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال کشور در دست نباشد. این مسئله سبب گردیده است تا فرایند برنامه‌ریزی جهت ارتقاء تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران، عملاً اجرایی نگردد. خلأ پژوهش‌هایی در این خصوص سبب گردیده است تا دغدغه‌ای جهت بهبود تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران ایجاد نگردد. کمبود وجود برنامه‌ها در فدراسیون هندبال ایران جهت بهبود وضعیت ذهنی و رفتاری بازیکنان حرفه‌ای و عدم رویه‌های منظم جهت ارتقاء تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی این بازیکنان از جمله آسیب‌هایی است که ناشی از فقدان دغدغه در این حوزه است. این در حالی است که پژوهش‌های انجام شده در این خصوص مشخص نموده‌اند سبک رهبری تسهیم‌گرا می‌تواند آثار روانی و رفتاری مناسبی بر افراد داشته باشد. بنابراین پی بردن به نقش سبک رهبری تسهیم‌گرا در بهبود وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال یکی از ضرورت‌هایی است که بیش از پیش درک می‌گردد. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رهبری تسهیم‌گرا بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران با نقش میانجی-گری توانمندسازی روان‌شناختی، سعی در پاسخ به این سؤال دارد که آیا رهبری تسهیم‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران نقش معناداری دارد؟ با توجه به این مسئله، مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل شماره ۱ به نمایش گذاشته شده است.

بی‌شماری را برای افراد به وجود می‌آورد که این خود سبب ایجاد وابستگی عاطفی میان فرد و گروه خود می‌گردد. هان، لی، بیرلین و کولب^۱ (۲۰۱۸) نیز مشخص نمودند سبک رهبری تسهیم‌گرا به واسطه افزایش تعاملات بین فردی سبب بهبود وضعیت تعهد تیمی افراد می‌گردد. از طرفی بورکی، فیوری و سالاس^۲ (۲۰۰۳) مشخص نمود رهبری تسهیم‌گرا سبب می‌گردد تا وضعیت رفتاری و ذهنی افراد به مرحله بلوغ برسد. پارک و سئو (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند رهبری تسهیم‌گرا سبب می‌گردد تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی افراد بهبود یابد. همچنین آنان مشخص نمودند این رابطه به واسطه وابستگی به شرایط مختلف، می‌بایستی در محیط‌های مختلف مورد ارزیابی قرار گیرد.

ورزش هندبال یکی از ورزش‌های مهم در سطح ملی و بین‌المللی است. بدون شک پیشینه این ورزش در کشور ایران نشان می‌دهد این رشته ورزشی پتانسیل-های بالایی در جهت کسب موفقیت‌های بین‌المللی دارد. این در حالی است که ضعف‌های عمده مدیریتی و اقتصادی فرایند توسعه این ورزش را دچار اختلال نموده است. از طرفی عدم همکاری برخی از ورزشکاران مطرح این رشته ورزشی با تیم‌های ملی کشور سبب گردیده است تا در مسابقات مختلفی، تیم‌های ملی هندبال کشور نتوانند از تمامی پتانسیل-های خود بهره‌ای لازم را ببرند. اگر چه وجود قراردادهای حرفه‌ای در این رشته ورزشی سبب ایجاد برخی محدودیت‌ها در این خصوص شده است اما ضعف در برخی مسائل از جمله تعهد تیمی بازیکنان نیز مشاهده می‌گردد. از طرفی بهبود تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال کشور می‌تواند، مسیر توسعه و تکامل این رشته ورزشی را هموار سازد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش، پارک و سئو (۲۰۱۹)

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. از منظر هدف، جز پژوهش‌های کاربردی است و اطلاعات آن به صورت میدانی انجام شد.

شرکت‌کنندگان

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران در رده‌های بزرگسالان، جوانان و نوجوانان در بخش آقایان بودند. بر اساس اطلاعات کسب‌شده از فدراسیون هندبال جمهوری اسلامی ایران تعداد آنان حدود ۶۰۰ نفر بودند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه پژوهش مشخص گردیدند. بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ها انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها بین نمونه‌ها توزیع شد. در نهایت تعداد ۲۱۱ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار و شیوه گردآوری داده‌ها

در جهت تعیین اهداف پژوهش از مدل مفهومی پژوهش پارک و سئو (۲۰۱۹) استفاده گردید. ابزار مورد استفاده در پژوهش آنان شامل پرسش‌نامه ۱۳ سؤالی بود که سؤالات آن در طیف ۵ ارزشی لیکرت طراحی شده بود. این پرسش‌نامه در ۳ قسمت در جهت بررسی سبک رهبری تسهیم‌گرا (شامل ۵ سؤال)، توانمندسازی روان‌شناختی (شامل ۴ سؤال) و تعهد تیمی (شامل ۴ سؤال) طراحی شده بود. میزان پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش پارک و سئو (۲۰۱۹) در بخش رهبری تسهیم‌گرا میزان ۰/۸۳، در بخش توانمندسازی روان‌شناختی میزان ۰/۷۹ و در بخش تعهد میزان ۰/۷۷ مشخص گردیده بود. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی متغیرها پس از محاسبه آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۱ جهت رهبری تسهیم‌گرا، میزان ۰/۸۰ جهت توانمندسازی روان‌شناختی و میزان ۰/۸۵ جهت تعهد مشخص گردید. همچنین در ارتباط با پرسش‌نامه نهایی جهت توزیع، روایی محتوی با

نرم‌افزارهای کوواریانس محور که لیزرل یکی از این نرم‌افزارها است، استفاده نمود. همچنین در آخر از آزمون سوبل که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود، استفاده شد. تمامی روند تجزیه و تحلیل پژوهش، در غالب نرم‌افزار اس پی اس نسخه ۲۰ و لیزرل ۸٫۸ انجام گرفت.

نتایج

جدول شماره ۱، نتایج مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

استفاده از نظرسنجی از ۱۰ نفر از خبرگان ورزشی آگاه به موضوع پژوهش، به دست آمد. بنابراین روایی محتوی ابزارهای پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین می‌توان اعلام داشت پرسش‌نامه پژوهش حاضر از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بودند.

پردازش داده‌ها

در قسمت تجزیه و تحلیل پژوهش، از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. با توجه به این که توزیع نمونه پژوهش با توجه به بررسی چولگی و کشیدگی، در وضعیت نرمال است، لذا پیش شرط استفاده از نرم‌افزارهای کوواریانس محور وجود دارد و می‌بایستی از

جدول ۱- یافته‌های توصیفی پژوهش

متغیرهای جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
زیر ۲۰ سال	۴۲	۱۹/۹
سن	۱۳۰	۶۱/۶
۲۰-۳۰ سال	۳۹	۱۸/۵
بالای ۳۰ سال	۵۲	۲۴/۶
تحصیلات	۱۲۰	۵۶/۹
دیپلم و پایین تر	۳۹	۱۸/۵
کاردانی و کارشناسی	۱۱۷	۵۵/۵
کارشناسی ارشد و بالاتر	۶۹	۳۲/۷
زیر ۵ سال	۲۵	۱۱/۸
سابقه هندبال حرفه ای	۶۹	۳۲/۷
۵ تا ۱۰ سال	۲۵	۱۱/۸
بالای ۱۰ سال		

نتایج توصیفی پژوهش نشان داد افراد با سن ۲۰-۳۰ سال با ۶۱/۶ درصد، بیشترین فراوانی دارند. نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد ۲۴/۶ درصد نمونه‌های پژوهش دارای مدرک دیپلم و پایین تر، ۵۶/۹ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۱۸/۵ درصد نمونه‌های پژوهش نیز دارای مدرک کارشناسی ارشد و

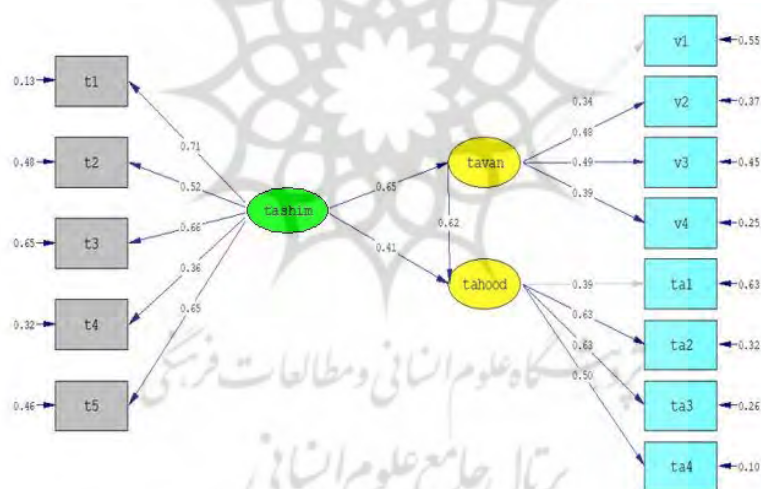
بالاترند. همچنین مشخص شد ۵۵/۵ درصد نمونه‌های پژوهش زیر ۵ سال سابقه هندبال حرفه‌ای دارند که این مورد به این علت است که جامعه آماری پژوهش شامل جوانان و نوجوانان هم می‌شد. جدول شماره ۲، آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲- خلاصه نتایج آماری مدل پژوهش

متغیرهای پژوهش	چولگی	کشیدگی	میانگین	انحراف استاندارد
گرا رهبری تسهیم	۰/۹۵۲	۱/۵۷۴	۳/۴۳	۰/۶۵۵
شناختی توانمندسازی روان	-۰/۷۴۱	-۱/۰۱۲	۳/۸۷	۰/۶۰۳
تعهد تیمی	-۰/۶۱۲	۰/۹۸۱	۳/۸۰	۰/۵۳۳

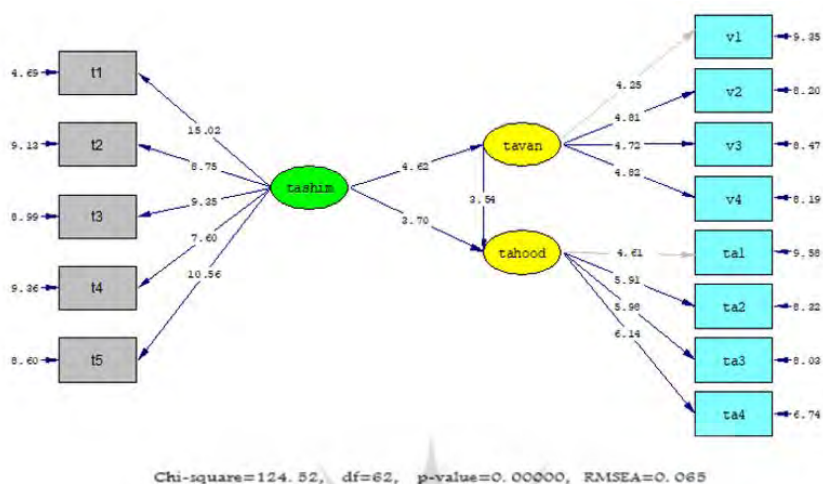
به منظور بررسی مدل پژوهش حاضر در بخش کمی از معادلات ساختاری استفاده شد. از این رو ابتدا از بررسی شاخص‌های چولگی و کشیدگی به بررسی وضعیت طبیعی بودن توزیع داده‌های پژوهش پرداخته شد. نتایج بررسی چولگی و کشیدگی نشان داد میزان اعداد این شاخص‌ها بین ۲ و ۲- است که این خود نشان دهنده طبیعی بودن داده‌های پژوهش است و بدین منظور

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از آمار پارامتریک استفاده گردید. از این رو جهت انجام معادلات ساختاری می‌بایست از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای کوواریانس محور نظیر لیزرل استفاده نمود. شکل ۲ و ۳ تحلیل مسیر و میزان ضرایب معناداری تی، مدل پژوهش و همچنین جدول ۳ خلاصه مدل پژوهش را نشان می‌دهد.



Chi-square=124.52, df=62, p-value=0.00000, RMSEA=0.065

شکل ۲- مدل در حالت استاندارد



شکل ۳- مدل در حالت معناداری

جدول ۳- خلاصه نتایج آماری مدل پژوهش

روابط	ضریب معناداری	تأثیر
شناختی‌گرا بر توانمندسازی روان‌رهبیری تسهیم	۴/۶۲	۰/۶۵
گرا بر تعهد تیمی‌رهبیری تسهیم	۳/۷۰	۰/۴۱
شناختی بر تعهد تیمی‌توانمندسازی روان	۳/۵۴	۰/۶۲

نتایج پژوهش حاضر نشان داد رهبری تسهیم‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران تأثیر معناداری دارد (تأثیر: ۰/۶۵؛ ضریب معناداری: ۴/۶۲). نتایج پژوهش حاضر نشان داد رهبری تسهیم‌گرا بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران تأثیر معناداری دارد (تأثیر: ۰/۴۱؛ ضریب معناداری: ۳/۷۰). همچنین نتایج پژوهش حاضر مشخص نمود توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران تأثیر معناداری دارد (تأثیر: ۰/۶۲؛ ضریب معناداری: ۳/۵۴). بنابراین توانمندسازی روان‌شناختی توانایی ایجاد نقش میانجی‌گری میان رهبری تسهیم‌گرا و تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران را داراست. به منظور بررسی بزرگ‌مدل پژوهش حاضر از شاخص‌های برازش مربوط روش معادلات ساختاری در نرم افزارهای کوواریانس محور استفاده گردید. جدول ۴ نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل فوق را نشان می‌دهد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد رهبری تسهیم‌گرا بر توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران تأثیر معناداری دارد (تأثیر: ۰/۶۵؛ ضریب معناداری: ۴/۶۲). نتایج پژوهش حاضر نشان داد رهبری تسهیم‌گرا بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران تأثیر معناداری دارد (تأثیر: ۰/۴۱؛ ضریب معناداری: ۳/۷۰). همچنین نتایج پژوهش حاضر مشخص نمود توانمندسازی روان‌شناختی بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران تأثیر معناداری دارد (تأثیر: ۰/۶۲؛ ضریب معناداری: ۳/۵۴).

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص‌های برازش	میزان	میزان استاندارد	وضعیت
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	۰/۰۶۵	پایین تر از ۰/۰۷۰	تأیید
آزادی درجه/دوخی	۲/۰۰۸	پایین تر از ۳	تأیید
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	تأیید
شاخص برازندگی افزایشی	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹	تأیید
شاخص برازش هنجار شده تعدیل یافته	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹	تأیید
نیکویی برازش	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	تأیید
نکوئی برازش تعدیل یافته	۰/۹۳	بالاتر از ۰/۹	تأیید

حاضر میزان ۳/۹۹ مشخص گردید به دلیل بیشتر بودن از مقدار ۱/۹۶، می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی توانمندسازی روان‌شناختی بر رابطه میان رهبری تسهیم‌گرا و تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت سبک رهبری تسهیم‌گرا در حوزه‌های مختلف از جمله ورزش سبب گردیده است تا این سبک رهبری نقش معناداری بر توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران داشته باشد. از این رو گسترش رهبری تسهیم‌گرا نقش مهمی در بهبود توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران دارد. در پژوهش‌های مختلفی به این مسئله اشاره شده است. بورکی و همکاران (۲۰۰۳) مشخص نمودند رهبری تسهیم‌گرا به واسطه بهبود وضعیت ذهنی افراد، نقش مهمی در بهبود وضعیت‌های روانی افراد دارد. گریلی، اسچولتی و کاتوفلد^۱ (۲۰۱۵) نیز مشخص نمودند رهبری تسهیم‌گرا سبب بهبود توانمندسازی روان‌شناختی می‌گردد. این در حالی است که پارک و سئو (۲۰۱۹) اشاره داشتند سبک‌های رهبری نقش معناداری

نتایج مربوط به شاخص‌های برازش پژوهش نشان داد تمامی شاخص‌های برازش مدل پژوهش، در وضعیت مناسبی است که این مسئله نشان دهنده مناسب بودن وضعیت برازش مدل پژوهش است.

در این پژوهش از آزمون سوبل که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود، استفاده شد. در آزمون سوبل، یک مقدار مشخص از طریق رابطه ۱ به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z\text{-value} =$$

$$\frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

رابطه ۱- نحوه محاسبه Z در آزمون سوبل

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (۰/۶۵)، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (۰/۶۲)، Sa خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی (۰/۱۱۷) و Sb خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته (۰/۱۲۷) است. میزان آزمون سوبل در پژوهش

سبب می‌گردد تا آنان را متعهدتر نماید. از این رو می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های پارک و سئو (۲۰۱۹)، هان و همکاران (۲۰۱۸) و چوی و همکاران (۲۰۱۷) همسو است.

به نظر می‌رسد سبک رهبری تسهیم‌گرا در صورتی که در تیم‌های هندبال ایران توسعه یابد، سبب می‌گردد تا بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران، خود را در مسیر توسعه هندبال کشور دخیل قلمداد نمایند. از طرفی رهبری تسهیم‌گرا سبب می‌گردد تا انسجام تیمی در تیم‌های هندبال ایران بهبود یابد که این مسئله منجر به افزایش تعاملات مثبت میان ارکان این تیم‌های هندبال ایران می‌گردد و زمینه جهت بروز تعهد تیمی را در میان آنان فراهم می‌سازد. از این رو سبک رهبری تسهیم‌گرا، با واسطه ایجاد فرصتی در تیم‌های هندبال در جهت ارتقاء تعاملات بین فردی و همچنین شریک شدن در آینده این تیم‌ها، سبب بهبود تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران در رده‌های مختلف می‌گردد.

نتایج پژوهش همچنین مشخص نمود توانمندسازی روان‌شناختی نقش معناداری بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران دارد. در پژوهش‌های مختلفی به این مسئله اشاره شده است. پارک و سئو (۲۰۱۹)، جو و شیم^۱ (۲۰۱۰) و بهاتنگار^۲ (۲۰۰۵) در پژوهش خود مشخص نمودند توانمندسازی روان‌شناختی سبب بهبود تعهد تیمی می‌شود. اوولویو، ژئو، کوه و بهاتیا^۳ (۲۰۰۴) نیز مشخص نمودند توانمندسازی روان‌شناختی زمینه را جهت ایجاد تعهد تیمی در میان افراد فراهم می‌سازد. با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های پارک و سئو (۲۰۱۹)، جو^۴ و شیم (۲۰۱۰)، بهاتنگار (۲۰۰۵) و اوولویو و همکاران (۲۰۰۴) همسو است.

بر توانمندسازی روان‌شناختی افراد دارد. از این رو می‌توان چنین اعلام داشت نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های بورکی و همکاران (۲۰۰۳)، گریلی و همکاران (۲۰۱۵) و پارک و سئو (۲۰۱۹) همسو است.

به نظر می‌رسد رهبری تسهیم‌گرا به واسطه ایجاد جو مشارکتی در هندبال حرفه‌ای سبب می‌گردد تا در مسیر هدف‌گذاری نظارات تمامی افراد و گروه‌ها مدنظر قرار گیرد. از این رو این سبک رهبری سبب می‌گردد تا افراد از این بینش برخوردار باشند که در جهت توسعه تیم‌های خود، مسئول و تأثیرگذارند. این مسئله سبب می‌گردد تا آنان را از منظر ذهنی و روانی به این باور برسند که در جهت تکامل تیم‌های خود سهیم هستند. از این رو این سبک رهبری زمینه بروز توانمندسازی روان‌شناختی را در میان بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران فراهم می‌کند. بنابراین رهبری تسهیم‌گرا به واسطه پتانسیل‌های ایجاد شده در باشگاه‌ها و ظرفیت‌هایی که در این تیم‌ها ایجاد می‌نماید، سبب بهبود توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران می‌شود.

نتایج پژوهش همچنین مشخص نمود رهبری تسهیم‌گرا نقش معناداری بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران دارد. از این رو رهبری تسهیم‌گرا در صورتی که در بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران بهبود یابد، می‌تواند منجر به ارتقاء تعهد تیمی بازیکنان این تیم‌ها گردد. در پژوهش‌های مختلفی به این مسئله اشاره شده است. هان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود مشخص نمودند رهبری تسهیم‌گرا به واسطه بهبود وفاداری در میان افراد سبب می‌گردد تا افراد متعهد شوند. همچنین پارک و سئو (۲۰۱۹) و چوی و همکاران (۲۰۱۷) اشاره داشتند رهبری تسهیم‌گرا به واسطه این-که در فرایندهای مختلف افراد را شریک می‌نماید،

3. Avolio, Zhu, W, Koh & Bhatia, P
4. Joo

1. Joo & Shim
2. Bhatnagar

هندبال ایران جهت ارتقاء رهبری تسهیم‌گرا بیش از پیش درک گردد. این مسئله نشان دهنده نیاز فدراسیون هندبال ایران به گسترش و اشاعه رهبری تسهیم‌گرا جهت کسب تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال در سطوح مختلف است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد کمیته‌های تصمیم‌گیری در تیم‌های هندبال ایران و استفاده از تصمیمات این کمیته‌ها در برنامه‌ریزی‌های انجام شده، به ارتقاء توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران اقدام نمود. همچنین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با افزایش آگاهی مدیران تیم‌های هندبال ایران در خصوص رهبری تسهیم‌گرا، ضمن افزایش مهارت آنان در خصوص بهره‌گیری از این سبک رهبری، به ارتقاء توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران اقدام نمود. همچنین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا با استفاده از مدیران باتجربه و آگاه به سبک رهبری تسهیم‌گرا، فرایند توسعه این سبک رهبری را در تیم‌های هندبال ایران تسهیل نمود.

در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که توانمندسازی روان‌شناختی، نگرشی در میان افراد ایجاد می‌نماید که سبب می‌گردد، وابستگی بازیکنان به تیم‌های خود بهبود یابد. از طرفی توانمندسازی روان‌شناختی از منظر ذهنی و روانی ورزشکاران را جهت حضور در تیم‌های خود مهیا می‌سازد. این مسئله منجر به بهبود شرایط محیطی تیم‌های هندبال از منظر ورزشکاران می‌گردد. از این رو توانمندسازی روان‌شناختی بستری جهت بهبود و گسترش تعهد تیمی ورزشکاران حرفه‌ای هندبال ایران به وجود می‌آورد. این بستر سبب ارتقاء تعهد تیمی آنان می‌گردد.

سبک رهبری تسهیم‌گرا به واسطه پتانسیل‌های خود نقش مهمی در پیشبرد اهداف ورزشی تیم‌های باشگاهی دارد. این مسئله سبب گردیده است تا ضرورت توسعه این سبک رهبری در ارکان ورزش، مشخص گردد. از این رو بهبود سبک رهبری تسهیم‌گرا در ورزش هندبال ایران می‌تواند فواید مثبتی در حوزه تعهد تیمی و توانمندسازی روان‌شناختی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران داشته باشد. این مسئله سبب گردیده است تا ضرورت متناسب‌سازی محیط تیم‌های

منابع

1. Avolio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(8), 951-968.
2. Beginiya, A., Sardari, A., Najarinogad. (2010). The Impact of Cognitive Empowerment of Employees on Human Resource Productivity Enhancement Factors. *Public Administration Perspaective*, 3(4), 79-102. In Persian
3. Bhatnagar, J. (2005). The power of psychological empowerment as an antecedent to organizational commitment in Indian managers. *Human Resource Development International*, 8(4), 419-433.
4. Burke, C. S., Fiore, S. M., & Salas, E. (2003). The role of shared cognition in enabling shared leadership and team adaptability. *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*, 9(12), 103-123.
5. Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development

- goals. Resources. *Conservation and Recycling*, (32)4, 109-122.
6. Choi, S. B., Kim, K., & Kang, S. W. (2017). Effects of transformational and shared leadership styles on employees' perception of team effectiveness. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(3), 377-386. In Persian
 7. Clark, R. A., Hartline, M. D., & Jones, K. C. (2009). The effects of leadership style on hotel employees' commitment to service quality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 50(2), 209-231.
 8. Clarke, N. (2012). Shared leadership in projects: A matter of substance over style. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(3), 196-209.
 9. Grille, A., Schulte, E. M., & Kauffeld, S. (2015). Promoting shared leadership: A multilevel analysis investigating the role of prototypical team leader behavior, psychological empowerment, and fair rewards. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 324-339.
 10. Guo, C., Brown, W. A., Ashcraft, R. F., Yoshioka, C. F., & Dong, H. K. D. (2011). Strategic human resources management in nonprofit organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 31(3), 248-269.
 11. Ha, J. P., & Ha, J. (2015). Organizational justice-affective commitment relationship in a team sport setting: The moderating effect of group cohesion. *Journal of Management & Organization*, 21(1), 107-124.
 12. Han, S. J., Lee, Y., Beyerlein, M., & Kolb, J. (2018). Shared leadership in teams: The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 24(3), 150-168.
 13. Holland, P., Sheehan, C., & De Cieri, H. (2007). Attracting and retaining talent: Exploring human resources development trends in Australia. *Human Resource Development International*, 10(3), 247-262.
 14. Hoye, R. (2007). Commitment, involvement and performance of voluntary sport organization board members. *European Sport Management Quarterly*, 7(1), 109-121.
 15. Jafariharandy R, Najafi H. (2017). The Impact of Leadership Style on Human Resources Performance in Organization Mediated by Organizational Silence. *Management Studies in Development and Evolution*. 26(85), 57-85. In Persian
 16. Joo, B. K., & Shim, J. H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13(4), 425-441.
 17. Lee, Y., Kim, S. H., & Joon-Ho, K. (2013). Coach leadership effect on elite handball players' psychological empowerment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 8(2), 327-342.
 18. Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production*, 20(8), 806-815.
 19. Menon, S. T. (1999). Psychological empowerment: Definition, measurement, and validation. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 31(3), 161-168.
 20. Nikitenko, G. V., Zvyagintseva, O. S., Sergienko, E. G., Babkina, O. N., & Chernikova, L. I. (2017). Development of human resources of the organization with the help of team-building model. *Calitatea*, 18(157), 132-141.
 - Park, E. M., & Seo, J. H. (2019). Effects of Shared Leadership, Psychological Empowerment and Organizational Justice on Organizational

- Commitment. *Journal of Digital Convergence*, 17(6), 177-184.
22. Scott-Jackson, W., & Michie, J. (2017). Culture and Business Operations: How the Gulf Arab Leadership Style Impacts a Contingent Human Resource Management. *Business and Society in the Middle East*, 8(3), 31-47.
23. Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211.
24. Söderlund, J., & Borg, E. (2018). Liminality in management and organization studies: Process, position and place. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 880-902.
25. Solansky, S. T. (2008). Leadership style and team processes in self-managed teams. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(4), 332-341.
26. Tachis, S., & Tzetzis, G. (2015). The relationship among fans' involvement, psychological commitment, and loyalty in professional team sports. *International Journal of Sport Management*, 18(4), 1-25.
27. Wang, F. J., Chich-Jen, S., & Mei-Ling, T. (2010). Effect of leadership style on organizational performance as viewed from human resource management strategy. *African Journal of Business Management*, 4(18), 3924-3936.
28. Wood, V. R. (2015). Organizational Commitment and International Competitiveness. In Proceedings of the 1989 Academy of Marketing Science (AMS) Annual Conference. 132-137. Springer, Cham.
29. Yavari, Y. (2016). Procrastination and psychological empowerment in sports sciences faculty members. *Sport Science-International Scientific Journal of Kinesiology*, 18(2), 54-60. In Persian
30. Yavariyan, A., Vali, M., Rajabi, M., Hosseninasab, S., darabi, M., Tutiyan, S., Jaliliyan, S. (2016). Shared Leadership Approach in Organizational Resource Planning and Implementation of Human Resource Management System. *4th International Conference on Modern Research in Management, Economics and Accounting*. Tehran. In Persian

ارجاع دهی

عباسی، سلیم؛ صابری، علی؛ و طاهری، فاطمه. (۱۳۹۹). تأثیر رهبری تسهیم‌گرا بر تعهد تیمی بازیکنان حرفه‌ای هندبال ایران: نقش تعدیل‌کنندگی توانمندسازی روان‌شناختی. *مطالعات روان‌شناسی ورزشی*، ۹(۳۳)، ۱۶-۱۷۱. شناسه دیجیتال: 10.22089/spsyj.2020.8110.1880

Abbasi, S; Saberi, A; & Taheri, F. (2020). Effect of Shared Leadership on Team Commitment of the Iranian Professional Handball Players: Modulating Role of Psychological Empowerment. *Sport Psychology Studies* ,9(33), 171-86. In Persian. DOI: 10.22089/spsyj.2020.8110.1880