

مدیریت ورزشی - بهار ۱۳۹۱
شماره ۱۲ - ص ص : ۱۹۹ - ۱۷۹
تاریخ دریافت : ۰۶ / ۱۰ / ۸۹
تاریخ تصویب : ۱۲ / ۰۵ / ۹۰

اثر سبک‌های رهبری مربیان بر جو انگیزشی و اهداف پیشرفت بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان ایران

۱. شیرین زرتشتیان^۱ - ۲. رسول نوروزی سیدحسینی - ۳. آزاده آزادی
۱. استادیار دانشگاه رازی کرمانشاه، ۲. دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت مدرس، ۳. کارشناس ارشد دانشگاه تهران

چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین اثر سبک‌های رهبری مربیان بر جو انگیزشی و اهداف پیشرفت بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان ایرانی بود. تحقیق حاضر از نوع توصیفی - زمینه‌یابی بوده و به‌صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق را کلیه بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان ایران (۱۷۴ نفر) تشکیل دادند و نمونه تحقیق برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های دموگرافیکی، مقیاس رهبری ورزش (LSS)، پرسشنامه جو انگیزشی (PMCSQ) و پرسشنامه اهداف پیشرفتی (TEOSQ) استفاده شد. پرسشنامه‌های مذکور پس از تعیین اعتبار و پایایی در بین نمونه آماری توزیع شدند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش امار توصیفی، و در راستای تعیین رابطه و پیش‌بینی از رگرسیون تک‌متغیره و چندمتغیره و در راستای تحلیل‌های تکمیلی و ارائه مدل از حیطه معادلات ساختاری (SEM) برای مدل‌سازی روابط علی با تأکید بر نرم‌افزار لیزرل ۹/۲ استفاده شد. نتایج نشان داد که سبک‌های رهبری مربیان به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق نوع جو انگیزشی، بر اهداف پیشرفت بازیکنان اثر می‌گذارد و اثر غیرمستقیم آن از اثر مستقیم بیشتر است.

واژه‌های کلیدی

سبک‌های رهبری مربیان، جو انگیزشی، اهداف پیشرفت، لیگ برتر زنان، بسکتبال.

مقدمه

زنان موفق مشخصه عمده‌ای که از طریق آن از سازمان ناموفق تمیز داده می‌شود، این مشخصه رهبری پویا و اثربخش است. یکی از اساسی‌ترین وظایف مدیریت، هدایت و سرپرستی نیروی انسانی سازمان است (۲). رهبری، موضوع گروهی پویا و سنتی است که بیشتر اوقات محور توجه روانشناسی تمرین و ورزش است. ما اغلب از مربی تیم، معلم کلاس یا تعلیم‌دهنده به‌عنوان رهبر یاد می‌کنیم، اما رهبری یک ویژگی ساده از یک فرد نیست، بلکه ابعاد، شیوه‌ها و خصوصیات گسترده و پیچیده‌ای دارد (۱۷). کیس^۱ (۱۹۸۴) مربیان را اجزای حیاتی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی دانسته است. به اعتقاد او مربیان حتی اگر واژه رهبری را در مورد خود به کار نبرند، اما وظایف آنان همچون دیگر فعالیت‌های پیشرفته و سازمان‌یافته، مستلزم اعمال رهبری است. مربیان در رسیدن به اهداف تیمی، به وظایفی مانند هدف‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و هماهنگی و نفوذ بر بازیکنان برای رسیدن به اهداف می‌پردازند که در واقع با تدوین اینگونه سیاست‌ها در فرایندهای گروهی و تعاملات اجتماعی همان وظایف رهبر را به جا می‌آورند (۱۱). مک نیلیس^۲ (۱۹۹۳) بر این باور بود که رهبری تیم‌های نخبه، موازی با رهبری در سازمان‌های پیشرفته است و عملکرد و وظایف یکسانی را دربرمی‌گیرد (۲۲). در بسیاری از تحقیقات، اصطلاح سبک رهبری^۳ برای مطالعه رفتارهای مربی استفاده شده است (۴، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۲۲). از این‌رو، در بیشتر تحقیقات مربوط به سبک‌های رهبری در ورزش، از مدل‌ها و نظریه‌های رهبری در حیطه‌های سازمانی استفاده شده است. دانیلسون و همکاران^۴ (۱۹۷۵)، محیط و فضای ورزش حرفه‌ای را مکان مناسبی برای مطالعه رفتارهای سازمانی عنوان کرده و سبک رهبری مربیان صاحب‌نام و بزرگ را به‌عنوان الگویی برای رهبری سازمان‌های غیرورزشی و تجاری توصیه کرده‌اند (۱۴). مربی در نقش یک رهبر باید به‌عنوان یک برانگیزاننده، راه‌ها و روش‌های مطمئن و مؤثری را برای پیشرفت ورزشکاران ایجاد کند. سبکی که مربیان در رهبری خود به نمایش می‌گذارند، مهم‌ترین خصوصیتی است که بر انگیزش بازیکنان و چگونگی ادراک آنان از مربی، اثر می‌گذارد (۱).

1 . Case

2 . Mc Neillis

3 . Leadership style

4 . Danielson et al

چلادوری و صالح (۱۹۸۰) برای ارزیابی رهبری در محیط ورزش، ابزاری به نام مقیاس رهبری ورزش (LSS)^۱ ساختند. این ابزار رفتار رهبر را در پنج بعد می‌سنجد. این ابعاد عبارتند از: تمرین و آموزش^۲، حمایت اجتماعی^۳، بازخورد مثبت^۴، شیوه استبدادی^۵ و شیوه دموکراتیک^۶ (آزادمنشانه). تمرین و آموزش، شامل رفتارهایی است که مربی برای بهبود اجرای ورزشکار انجام می‌دهد. حمایت اجتماعی به رفتارهایی اشاره دارد که مربی به روابط بین‌فردی مثبت با ورزشکاران، توجه به رفاه آنها و ایجاد جو گروهی مثبت توجه دارد. بازخورد مثبت به رفتارهایی اشاره می‌کند که مسلتزم شناسایی و ارائه پاداش به اجرای خوب است. دو بعد آخر، شیوه تصمیم‌گیری مربی را نشان می‌دهد. سبک دموکراتیک، رفتارهایی هستند که به ورزشکار اجازه شرکت در تصمیم‌گیری مربوط به گروه را می‌دهند. از طرف دیگر، سبک استبدادی شامل تصمیم‌گیری‌های مستقل مربی با تکیه بر اختیار و اقتدار شخصی اوست (۱۲).

توانایی مربی در ایجاد محیطی که به یادگیری و پیشرفت مطلوب ورزشکار بینجامد، یکی از عوامل کلیدی در رشد ورزشکار است (۱۹). باریچ^۷ (۲۰۰۵) بیان می‌کند که مربیگری، تشویق و حمایت ورزشکار برای عملکرد مؤثر، یادگیری یا پیشرفت موفقیت‌آمیز است (۷). به عبارت دیگر، رفتارهای مربی احتمالاً بر انگیزش که حاصل کارکرد صفات حالتی یک فرد و همچنین شرایط موقعیتی یک محیط ورزشی است، اثر می‌گذارد (۳۵). جو انگیزشی^۸ ایجاد شده توسط مربی از جمله مباحث مهمی است که در رابطه با رفتارهای رهبری مورد مطالعه قرار گرفته است.

براساس گفته آمس (۱۹۹۲)، اصطلاح جو انگیزشی به درک ورزشکار از شیوه‌ها، ساختارها و انتظارات موقعیتی برمی‌گردد که رشد هدف‌گرایی‌های خاص را از طریق انتقال بین شیوه‌های انگیزشی تکلیف‌گرا و خودگرا جهت می‌دهد (۶، ۲۸). به عبارت دیگر، منظور از جو انگیزشی، جو اجتماعی موقعیت‌های پیشرفتی است

-
- 1 . Leadership scale for sport
 - 2 . Training and instruction
 - 3 . Social support
 - 4 . Positive feedback
 - 5 . Autocratic style
 - 6 . Democratic style
 - 7 . Birch
 - 8 . Motivational climate

که توسط دیگران ایجاد می‌شود (۲۱). جو انگیزشی دارای دو بعد است: جو عملکردی^۱ و جو مهارتی^۲. جو مهارتی، جوی است که در آن، مربی رفتار پیشرفت را به صورت پیشرفت و رشد فردی ارزیابی می‌کند و نیز به تلاش و پیشرفت پاداش می‌دهد. در صورتی که جو عملکردی وقتی ایجاد می‌شود که مربی رفتار پیشرفت را به صورت پیروزی و اثبات برتر بودن ارزیابی می‌کند (۶). جو انگیزشی در یک گروه فراگیرنده می‌تواند از یک جو مهارتی یا عملکردی تشکیل شود. جو مهارتی در حیطه تخصصی ورزشی با این درک در ورزشکار همراه است که در اجرای خود حداکثر تلاش را به کار گیرد. از سوی دیگر، زمانی که مربی با تمام ورزشکاران خود به گونه‌ای یکسان رفتار کند، جو مهارتی را در تیم افزایش می‌دهد. در این نوع جو انگیزشی، تأکید بر پیشرفت فردی و توسعه مهارت است. در مقابل، جو عملکردی با درک ورزشکاران از تلاش برای اجرای برتر نسبت به هم‌تیمی‌ها، مجازات در ازای اشتباهات و توجه بیشتر به چند بازیکن ستاره تیم از سوی ورزشکار درک می‌شود (۳۳). تصور می‌شود عوامل موقعیتی مثل جو انگیزشی ایجاد شده توسط افراد مهم (برای مثال مربیان، معلمان تربیت بدنی و والدین)، نقشی اساسی در فعال‌سازی و جهت‌دهی رفتارهای پیشرفت ورزشکاران ایفا می‌کنند (۶).

باید این حقیقت را در نظر گرفت که برخلاف مدرسه و محل کار، ورزش، فعالیتی اختیاری است و شرکت‌کنندگان در ورزش هر زمان که اراده کنند، می‌توانند این فعالیت را ترک کنند. از این رو، جو انگیزشی اهمیت اساسی دارد (۴). جو انگیزشی در تیم‌ها، جوی است که به اندازه کافی هیجان‌انگیز باشد تا بر هدف‌گرایی ورزشکار اثر بگذارد. جو انگیزشی به ارزش‌ها و اهداف تیم و مربیان نیز بستگی دارد (۳).

اهداف پیشرفت نشان‌دهنده باورها و الگوهایی است که در آن فرد به شیوه‌های مختلف در موقعیت‌های پیشرفت، درگیر می‌شود و به آن پاسخ می‌دهد و شامل دو بعد خودگرایی و تکلیف‌گرایی است (۲۱). افراد تکلیف‌گرا، تمایلی کلی در جهت اثبات صلاحیت خود با استفاده از معیارهایی چون پیشرفت شخصی دارند، در صورتی که افراد خودگرا تمایل دارند صلاحیت خود را از طریق توانایی بیشتر نسبت به دیگران به اثبات برسانند (۲۶). جو انگیزشی با تأثیری که بر محیط یادگیری می‌گذارد، به اهداف پیشرفت به سمت خودگرایی یا تکلیف‌گرایی جهت می‌دهد. نظریه اهداف پیشرفت اذعان می‌دارد که هر فرد موجودی مصمم و هدف‌گراست که بر اساس منطق عمل می‌کند. بر اساس این نظریه، در محیط‌های پیشرفت چون محیط ورزش، دو نوع هدف‌گرایی

1 . Performance climate

2 . Skill climate

با نام‌های خودگرایی و تکلیف‌گرایی وجود دارد (۳۱). از ویژگی‌های اهداف تکلیف‌گرایی، می‌توان به مواردی چون توسعه مهارت‌های جدید، ارزش‌گذاری بر فرایند یادگیری و اعتقاد به اینکه تلاش به موفقیت و پیشرفت منجر می‌شود، اشاره کرد (۲۷). از طرف دیگر، از جمله ویژگی‌های اهداف خودگرایی، تمایل به اجرای بهتر نسبت به دیگران، ارزش‌گذاری بر توانایی و اعتقاد به اینکه موفقیت از طریق کمترین تلاش به دست می‌آید، است (۲۷)، (۲۶). ویژگی‌های اهداف تکلیف‌گرایی و خودگرایی به‌منظور تمایل افراد به سمت خودمداری، تکلیف‌مداری یا هر دو، مورد استفاده قرار گرفته است (۱۰). وقتی ورزشکاران اهداف تکلیف‌گرایی دارند، در کمک به یکدیگر برای رسیدن به پیشرفت فردی، تمایل بیشتری نشان می‌دهند و در فضای رقابتی نیز بر احترام و انصاف تأکید دارند. در صورتی که در ورزشکاران با اهداف خودگرایی، احساس صلاحیت و موفقیت، از مقایسه هنجاری با دیگران ناشی می‌شود. بنابراین وقتی افراد، اهداف خودگرایی دارند، دستیابی به برتری نسبت به دیگران بر دیگر مسائل همچون عدالت و انصاف نیز مقدم است (۱۶). وقتی ارتباط متغیرهای احساسی چون لذت، رضایت‌مندی و علاقه‌مندی با اهداف خودگرایی و تکلیف‌گرایی مورد توجه قرار می‌گیرد، مشاهده می‌شود که میزان این متغیرها در افراد با اهداف تکلیف‌گرایی نسبت به افراد با اهداف خودگرایی بیشتر است (۱۵).

به‌منظور پرورش یادگیری ورزشکاران و تداوم آن، به‌عنوان یک مربی، توسعه جو انگیزشی از طریق فرایند مربیگری، مفید است (۵). به‌نظر باریج^۱ (۲۰۰۷) مطالعات جدیدتر که بر انگیزه‌های مدرن ورزش تکیه دارند، بر این باورند که مربی یکی از عوامل کلیدی در ایجاد جو انگیزشی است (۸). به‌عبارت دیگر، انگیزش مربی تأثیری شگرف بر رفتارهای رهبری او دارد که می‌تواند تفاوت‌هایی را در غلبه بر انواع انگیزش ورزشکار با توجه به انتخاب هدف توسط وی ایجاد کند، همچنین بر درک ورزشکار از مربی اثر بگذارد (۳۵). پرلوس^۲ (۲۰۰۳) در پژوهشی، رفتارهای مربی را در ایجاد جو انگیزشی، بررسی کرد. نتایج نشان داد که مربیان تکلیف‌گرا، جو انگیزشی مهارتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند که در آن ورزشکاران بتوانند در جهت دستیابی به اهداف شخصی خود در محیط جدی، لذت‌بخش و رقابتی فعالیت کنند (۳۲). آلفرمان و همکاران^۳ (۲۰۰۵) ارتباط بین رشد مهارت، درک رفتار مربی و جو انگیزشی ورزشکاران نوجوان در رشته‌های انفرادی (شنا) و گروهی را بررسی کردند. نتایج نشان داد

1 . Baric

2 . Perlus

3 . Alfermann et al

مربیانی که از شیوه‌های آموزش و تمرین، بازخورد مثبت و حمایت گذاشتند (۴). المیو و همکاران^۱ (۲۰۰۸) در ارتباط دوجانبه روانشناختی بین جو انگیزشی ایجادشده توسط مربی و ورزشی تأثیرگذار است، حمایت کرد (۲۹). مک دونالد^۲ (۲۰۱۰) در بخشی از پژوهش خود به بررسی نقش لذت، جو انگیزشی و تمرینات مربی در رشد ورزشکاران پرداخت و به این نتیجه رسید که جو انگیزشی و لذت در رشد فردی شرکت‌کنندگان در ورزش نقش اساسی دارد. همچنین نتایج نشان داد جو انگیزشی و لذت توسط مربی و برنامه‌های او جهت پیدا می‌کند (۲۰).

مربیان می‌توانند اثرات مهمی بر شکل‌دهی اهداف پیشرفت ورزشکاران داشته باشند. این تأثیر می‌تواند حالتی را منعکس کند که در آن مربیان طی جلسات تمرین و رقابت، پاسخ‌های ضمنی و آشکار خود را در جهت تعریفی که از موفقیت دارند فراهم آورند. مربی می‌تواند با پیشرفت فردی و تلاش در اجرای تکلیف را ارتقا بخشد و جو تکلیف‌گرا ایجاد کند یا بر پیروزی و اثبات توانایی بیشتر از دیگران تأکید کند و جوی خودگرا به وجود آورد (۲۳).

هاروود و سوین^۳ (۲۰۰۲) پیشرفت و فعال‌سازی اهداف پیشرفت در تنیس‌بازان را با توجه به بازیکن، والدین و مربی، بررسی کردند. بخشی از نتایج این تحقیق نشان داد با توجه به برنامه‌های تداخلی مربیان، هدف‌گرایی بازیکنان در شرایط مسابقه به سمت خودگرایی سوق پیدا می‌کند (۱۸). باریچ و باسیک^۴ (۲۰۰۹) نقش مربیان در ساختار انگیزشی ورزشکاران رشته‌های گروهی را بررسی کردند. این پژوهش نشان داد ورزشکارانی که مربیان کمتر رفتار خودگرا داشتند و بیشتر به شیوه ورزشکارمدار آموزش دیدند، الگوی انگیزشی مطلوبی را نشان دادند، جو انگیزشی مهارتی را در تیم خود درک کردند؛ سطح انگیزش درونی بالاتری داشتند و میزان اهداف تکلیف‌گرایی و خودگرایی آنها نیز بالا بود. از طرف دیگر، ورزشکارانی که مربیان بیشتر رفتار خودگرا داشتند و کمتر به شیوه ورزشکارمدار آموزش دیدند، علائم جو انگیزشی مهارتی کمتری را در تیم درک کردند؛ کمتر به‌طور درونی انگیزخته شدند و اهداف تکلیف‌گرایی و خودگرایی کمتری داشتند (۹). نیوتن و دودا^۵ (۱۹۹۹) در

1 . Olympiou et al

2 . Macdonald

3 . Harwood and Swain

4 . Baric and Bucik

5 . Newton and Duda

پژوهشی تعامل بین هدفمداری و جو انگیزشی در بین سزنان والیبالیست را بررسی کردند. نتایج نشان داد که اهداف تکلیف‌گرایی بالا در جو انگیزشی مهارتی و اهداف خودگرایی بالا در جو انگیزشی عملکردی (رقابتی) نتایج بهتری را در جهت موفقیت حاصل می‌کنند (۲۵). مک ماناس^۱ (۲۰۰۴) در تحقیقی گزارش کرد که ارتباط مثبتی بین اهداف پیشرفتی مبتنی بر وظیفه‌گرایی و درک جو انگیزشی مهارتی در بازیکنان رشته دو و میدانی وجود دارد (۲۱).

اومانسن و همکاران^۲ (۲۰۰۵) در بخشی از پژوهش خود به ارتباط بین درک جو انگیزشی و اهداف پیشرفت پرداختند و به این نتیجه رسیدند که زنان ورزشکار جوان که جو انگیزشی را به صورت مهارتی درک کردند، اهداف پیشرفتی تکلیف‌گرا داشتند. همچنین مردان ورزشکار جوانی که جو انگیزشی عملکردی را درک کردند، در اهداف تکلیف‌گرایی نمره‌های منفی کسب کردند (۳۰).

مارسیا و همکاران^۳ (۲۰۰۸)، ارتباط بین هدف‌گرایی و جو انگیزشی را در ورزشکاران با ملاحظه جنسیت بررسی کردند. در این پژوهش، ارتباط مثبت و معناداری بین تکلیف‌گرایی و درک جو انگیزشی تکلیف‌مدار (مهارتی) ملاحظه شد. همچنین نشان داده شد که بین خودگرایی و درک جو انگیزشی خودمدار (عملکردی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از دیگر نتایج این بررسی این بود که مردان خودگرایی قوی‌تری نسبت به زنان نشان دادند، همچنین تمایل بیشتری داشتند که بیان دارند در جو خودمدار (عملکردی) فعالیت می‌کنند (۲۴). اسمیت و همکاران^۴ (۲۰۰۹) اثر جو انگیزشی بر تغییرات هدف‌گرایی ورزشکاران را بررسی کردند. نتایج نشان داد که درک جو انگیزشی مهارتی موجب افزایش اهداف مهارتی (تکلیف‌گرایی) ورزشکاران و کاهش اهداف خودگرایی آنان می‌شود. درک جو انگیزشی خودگرایی (عملکردی) نیز به طور معناداری با افزایش سطح اهداف خودگرایی در ارتباط بود. آنها همچنین دریافتند که سن و جنسیت در این نتایج تأثیری ندارد (۳۴).

به طور کلی، با وجود مشاهده مستقیم و غیرمستقیم تأثیرات رفتارهای رهبری مربیان بر تیم‌های متعدد ورزشی و مطالعات فراوان و گوناگون در زمینه رفتارهای رهبری مربیان، همچنان مشاهده می‌شود که درباره

1 . Mcmanas

2 . Ommundsen et al

3 . Murcia et al

4 . Smith et al

اینکه چگونه مربیان بر عملکرد مؤثر تیم اثر می‌گذارند، دانسته‌های اندکی وجود دارد. از طرفی، سبک‌های رهبری مربیان و تأثیر آن بر جو انگیزشی و اهداف پیشرفت در داخل کشور کمتر به‌طور همزمان بررسی شده است. از این‌رو، پژوهش حاضر در بررسی همه‌جانبه و وسیع، اثر سبک‌های رهبری مربیان را بر جو انگیزشی و بر اهداف پیشرفت بررسی کرد و به دنبال بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سبک‌های رهبری مربیان بر جو انگیزشی و اهداف پیشرفت بود.

روش تحقیق

باتوجه به اینکه در این پژوهش اثر درک رفتارهای رهبری مربیان با جو انگیزشی و اهداف پیشرفت لیگ برتر بسکتبال بررسی می‌شود، مناسب‌ترین روش برای انجام تحقیق، توصیفی - زمینه‌یابی است که به‌صورت میدانی اجرا شد.

جامعه آماری این تحقیق بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان کشور بودند. این تیم‌ها در مسابقات لیگ برتر سال ۱۳۸۸ به رقابت پرداختند. باتوجه به اینکه برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری پیشرفته معادلات ساختاری استفاده شد، از این‌رو برای کاربرد این روش آماری باید حجم نمونه باتوجه به شاخص‌های مورد نظر در این روش آماری کافی باشد. به همین دلیل جامعه آماری به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد و روش نمونه‌گیری به‌صورت سرشماری است. به‌عبارت دیگر، نمونه مورد بررسی در این تحقیق برابر جامعه آماری به تعداد ۱۷۴ نفر است. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه اطلاعات فردی^۱ شامل سن، سابقه بازی، میزان تحصیلات و عضویت در باشگاه

پرسشنامه مقیاس رهبری ورزش (LSS)^۲ به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در مورد سبک‌های رهبری مربیان مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه توسط چلادوری و ساله^۳ (۱۹۷۸) ساخته شده و شامل ۵ خرده‌مقیاس با عنوان تمرین و آموزش، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، شیوه استبدادی و شیوه دموکراتیک (آزادمنشانه)

1 . Demography

2 . Leadership scale for sport

3 . Chelladuria and sale

است. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال از نوع بسته است و براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. خرده‌مقیاس تمرین و آموزش از طریق ۱۳ سؤال، خرده‌مقیاس حمایت اجتماعی از طریق ۸ سؤال، خرده‌مقیاس بازخورد مثبت از طریق ۵ سؤال، خرده‌مقیاس شیوه استبدادی از طریق ۵ سؤال و خرده‌مقیاس شیوه دموکراتیک از طریق ۹ سؤال اندازه‌گیری می‌شود.

پرسشنامه جو انگیزشی (PMCSQ)^۱ به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در مورد جو انگیزشی

استفاده شد. این پرسشنامه توسط سایفریز، دودا و چی^۲ (۱۹۹۲) ساخته شده و شامل ۲۱ سؤال از نوع بسته است و براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. این پرسشنامه شامل ۲ خرده‌مقیاس با عنوان جو مهارتی و جو عملکردی است. برای روایی این پرسشنامه از روایی ظاهری، روانی صوری و روایی سازه و برای پایایی از آزمون و آزمون مجدد^۳ استفاده شد.

پرسشنامه اهداف پیشرفتی (TEOSQ)^۴ به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در مورد اهداف پیشرفت مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه توسط دودا و نیکولز^۵ (۱۹۹۲) تدوین شده شامل ۲ خرده‌مقیاس اهداف تکلیف‌گرا و خودگراست. این پرسشنامه شامل ۱۳ سؤال از نوع بسته است و براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. اهداف تکلیف‌گرا از طریق ۷ سؤال و اهداف خودگرا از طریق ۶ سؤال اندازه‌گیری می‌شود. برای روایی این پرسشنامه از روایی ظاهری، روایی صوری و روایی سازه و برای پایایی از آزمون و آزمون مجدد استفاده شد.

براساس برنامه فدراسیون بسکتبال، مسابقات زیرگروه‌های لیگ بسکتبال در اوایل آبان ماه ۱۳۸۳ شروع شد. از این فرصت استفاده شد و با هماهنگی با مسئولان فدراسیون مذکور، پرسشنامه‌های تحقیق بین حدود ۶۰ نفر از بازیکنان لیگ دسته یک به‌منظور روان‌سنجی از طریق تحلیل عاملی تأیید توزیع شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌های آنها با استفاده از نرم‌افزار SPSS بررسی شد.

1 - 2 . Perceived motivational climate in sport questionnaire

2 . Seifriz, Duda and Chi

3 . Test - retest

4 . Task and ego orientation in sport questionnaire

5 . Duda and Nicolls

در این پژوهش به منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمره‌های خام و توصیف اندازه‌های به دست آمده از نمونه‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد، فراوانی، انحراف معیار و انواع جدول‌ها) استفاده شد. همچنین از مدل آماری پیشرفته استفاده شد. از این رو در راستای تحلیل فرضیات پژوهش، از حیطه معادلات ساختاری برای مدلسازی روابط علی با تأکید بر نرم‌افزار لیزرل^۱ (۹/۲) استفاده شد. برای روان‌سنجی پرسشنامه‌ها در روایی سازه، روایی بیرونی، تجانس درونی و بازآزمایی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

بررسی ویژگی‌های فردی نمونه‌های تحقیق نشان داد که ۷۰ نفر (۴۰/۷ درصد) در دامنه سنی ۲۱ تا ۲۴ سال، ۴۴ نفر (۲۵/۶ درصد)، ۱۷ تا ۲۰ سال و ۲۸ نفر (۱۶/۳ درصد)، ۲۵ تا ۲۸ سال قرار داشتند. بیشتر نمونه‌های تحقیق (۶۷ نفر) یعنی ۳۹ درصد دارای سابقه بازی ۶ تا ۱۰ سال، ۵۴ نفر (۳۱/۴ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال و ۳۲ نفر (۱۸/۶ درصد) کمتر از ۵ سال بودند. اکثر نمونه‌های تحقیق (۷۳ نفر) یعنی ۴۴ درصد ۲ تا ۴ سال، ۳۷ نفر (۲۲/۳ درصد) کمتر از ۱ سال و ۳ نفر (۱۸/۱ درصد)، ۵ تا ۷ سال در باشگاه فعلی عضویت داشتند.

مطابق جدول ۱ با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده می‌توان گفت که ارتباط مثبت و معناداری بین رفتار استبدادی با جو عملکردی ($P = ۰/۰۰۱$) وجود دارد، به این ترتیب که با افزایش رفتار استبدادی، جو عملکردی افزایش و یا کاهش آن، جو عملکردی کاهش می‌یابد. همچنین رفتار استبدادی ($\beta = ۰/۷۶$) با جو عملکردی رابطه خطی داشته و توان پیش‌بینی آن را دارد.

مطابق جدول ۲ با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان گفت که ارتباط مثبت و معناداری بین تربیت و آموزش ($P = ۰/۰۰۱$) و حمایت اجتماعی ($P = ۰/۰۱۹$) با جو مهارتی، مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش بین تربیت و آموزش، و حمایت اجتماعی، جو مهارتی نیز افزایش و یا کاهش آنها، جو مهارتی کاهش می‌یابد. همچنین به ترتیب رفتارهای

1 . Lisler

حمایت اجتماعی ($\beta = 0/24$) و تربیت و آموزش ($\beta = 0/20$) با جو مهارتی رابطه خطی داشته و توان پیش‌بینی آن را دارند.

جدول ۱ - ضرایب رگرسیون چندمتغیری برای پیش‌بینی جو عملکردی از طریق رفتارهای رهبری مربیان

| متغیر ملاک | متغیرهای پیش‌بینی کننده | مقدار B | ضریب بتا | مقدار t | سطح معناداری |
|------------|-------------------------|---------|----------|---------|--------------|
| جو عملکردی | تربیت و آموزش | 0/09 | -0/10 | -0/67 | 0/502 |
| | بازخورد مثبت | 0/55 | 0/27 | 1/84 | 0/069 |
| | رفتار دموگرافیک | -0/13 | -0/11 | -0/70 | 0/485 |
| | حمایت اجتماعی | -0/11 | -0/07 | -0/50 | 0/617 |
| | رفتار استبدادی | 0/76 | 0/38 | 3/29 | 0/001 |

جدول ۲ - ضریب رگرسیون چندمتغیری به منظور پیش‌بینی جو مهارتی از طریق رفتارهای رهبری مربیان

| متغیر ملاک | متغیرهای پیش‌بینی کننده | مقدار B | ضریب بتا | مقدار t | سطح معناداری |
|------------|-------------------------|---------|----------|---------|--------------|
| جو مهارتی | تربیت و آموزش | 0/20 | 0/40 | 3/29 | 0/001 |
| | بازخورد مثبت | 0/19 | 0/16 | 1/42 | 0/157 |
| | رفتار دموگرافیک | -0/06 | -0/10 | -0/77 | 0/439 |
| | حمایت اجتماعی | 0/24 | 0/28 | 2/39 | 0/019 |
| | رفتار استبدادی | 0/01 | 0/01 | 0/12 | 0/898 |

باتوجه به جدول ۳ و با تأکید بر مقدار F به دست آمده، می‌توان گفت که ارتباط معناداری بین رفتارهای رهبری مربیان با اهداف پیشرفت در سطح $\alpha = 0/01$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی اهداف پیشرفت از طریق رفتارهای رهبری مربیان وجود دارد.

جدول ۳ - رگرسیون چندمتغیره به منظور پیش‌بینی اهداف پیشرفت از طریق رفتارهای رهبری مربیان

| منبع تغییرات | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | مقدار t | سطح معناداری |
|--------------|---------------|------------|-----------------|-----------|--------------|
| رگرسیون | ۵۵۶/۸۷ | ۵ | ۱۱۱/۳۷ | ۲/۲۲ | ۰/۰۵۰ |
| باقیمانده | ۴۱۰۸/۷۵ | ۸۲ | ۵۰/۱۰ | | |

باتوجه به جدول ۴ و با تأکید بر مقدار F به دست آمده، می‌توان گفت که ارتباط معناداری بین رفتارهای رهبری مربیان با تکلیف‌گرایی در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ مشاهده نمی‌شود. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی تکلیف‌گرایی از طریق رفتارهای رهبری مربیان وجود ندارد.

جدول ۴ - رگرسیون چندمتغیره به منظور پیش‌بینی تکلیف‌گرایی از طریق رفتارهای رهبری مربیان

| منبع تغییرات | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | مقدار F | سطح معناداری |
|--------------|---------------|------------|-----------------|-----------|--------------|
| رگرسیون | ۳۴/۳۷ | ۵ | ۶/۸۷ | ۰/۴۹ | ۰/۷۷۹ |
| باقیمانده | ۱۱۸۰/۸۱ | ۸۵ | ۱۳/۸۹ | | |

مطابق جدول ۵ و باتوجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان گفت که ارتباط مثبت و معناداری بین حمایت اجتماعی با خودگرایی وجود دارد. به این ترتیب که با افزایش بین حمایت اجتماعی، خودگرایی نیز افزایش و با کاهش آن، خودگرایی نیز کاهش می‌یابد.

جدول ۵ - ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۵

| متغیر ملاک | متغیرهای پیش‌بینی کننده | مقدار B | ضریب بتا | مقدار t | سطح معناداری |
|------------|-------------------------|-----------|----------|-----------|--------------|
| خودگرایی | تربیت و آموزش | -۰/۱۶ | -۰/۲۵ | -۱/۷۰ | ۰/۰۹۲ |
| | بازخورد مثبت | ۰/۳۶ | ۰/۲۳ | ۱/۷۸ | ۰/۰۷۷ |
| | رفتار دموگرافیک | -۰/۲۴ | ۰/۲۸ | -۱/۸۶ | ۰/۰۶۶ |
| | حمایت اجتماعی | ۰/۳۴ | ۰/۳۰ | ۲/۳۴ | ۰/۰۲۱ |
| | رفتار استبدادی | ۰/۱۸ | ۰/۱۲ | ۱/۱۴ | ۰/۲۵۷ |

باتوجه به جدول ۶ و با تأکید بر مقدار F به دست آمده، می توان گفت که ارتباط معناداری بین جو انگیزشی با اهداف پیشرفت در سطح $\alpha = 0/01$ وجود دارد، به عبارتی دیگر توان پیش بینی اهداف پیشرفت از طریق جو انگیزشی وجود دارد.

جدول ۶ - رگرسیون چندمتغیره پیش بینی اهداف پیشرفت از طریق جو انگیزشی

| منبع تغییرات | مجموع مجزورات | درجه آزادی | میانگین مجزورات | مقدار F | سطح معناداری |
|--------------|---------------|------------|-----------------|---------|--------------|
| رگرسیون | ۵۱۵/۹۱ | ۲ | ۲۵۷/۹۵ | ۶/۳۸ | ۰/۰۰۲ |
| باقیمانده | ۴۸۱۱/۷۸ | ۱۱۹ | ۴۰/۴۲ | | |

مطابق جدول ۷ و باتوجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می توان گفت که ارتباط مثبت معناداری بین جو مهارتی با تکلیف گرایبی وجود دارد، بدین ترتیب که با افزایش جو مهارتی، تکلیف گرایبی افزایش و با کاهش آن، تکلیف گرایبی نیز کاهش می یابد.

جدول ۷ - ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۶

| متغیر ملاک | متغیرهای پیش بینی کننده | مقدار B | ضریب بتا | مقدار t | سطح معناداری |
|--------------|-------------------------|---------|----------|---------|--------------|
| تکلیف گرایبی | جو عملکردی | ۰/۰۷ | ۰/۱۴ | ۱/۶۰ | ۰/۱۱۲ |
| | جو مهارتی | ۰/۱۶ | ۰/۱۹ | ۲/۰۱ | ۰/۰۳۵ |

مطابق جدول ۸ و باتوجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می توان گفت که ارتباط مثبت و معناداری بین جو عملکردی با خودگرایبی مشاهده می شود، به این ترتیب که با افزایش جو عملکردی، خودگرایبی نیز افزایش و با کاهش آن، خودگرایبی کاهش می یابد.

جدول ۸ - ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۹

| متغیر ملاک | متغیرهای پیش بینی کننده | مقدار B | ضریب بتا | مقدار t | سطح معناداری |
|------------|-------------------------|---------|----------|---------|--------------|
| خودگرایبی | جو عملکردی | ۰/۱۹ | ۰/۰۵ | ۳/۳۲ | ۰/۰۰۱ |
| | جو مهارتی | ۰/۰۹ | ۰/۱۱ | ۰/۸۵ | ۰/۳۹۶ |

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق یافته این تحقیق، توان پیش‌بینی جو انگیزشی از طریق رفتارهای رهبری مربیان ($P = 0/001$) وجود دارد. این نتیجه گویای آن است که رفتارهای رهبری مربیان با جو انگیزشی رابطه مثبت و معناداری ($P = 0/001$) دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات پرلوس (۲۰۰۳)، آلن و هاج (۲۰۰۶)، باریچ (۲۰۰۷)، آفرمان و همکاران (۲۰۰۵)، المپیو و همکاران (۲۰۰۸)، ترننیک و همکاران (۲۰۰۹)، و مک دونالد (۲۰۱۰) همخوانی دارد که در مطالعات متعددی ارتباط مثبت بین رفتارهای رهبری مربیان و جو انگیزشی را تأیید کرده‌اند. در این تحقیق تنها رفتار استبدادی مربیان با جو عملکردی ارتباط مثبت و معناداری ($P = 0/001$) داشت. همچنین رفتار استبدادی ($\beta = 0/76$) با جو عملکردی رابطه خطی داشته و توان پیش‌بینی آن را دارد، به‌گونه‌ای که با افزایش رفتار استبدادی، جو عملکردی نیز افزایش و با کاهش آن، جو عملکردی کاهش می‌یابد. رفتار تربیت و آموزش ($P = 0/001$) و حمایت اجتماعی ($P = 0/019$) نیز با جو مهارتی ارتباط مثبتی داشت و به‌ترتیب رفتارهای حمایت اجتماعی ($\beta = 0/24$) و تربیت و آموزش ($\beta = 0/20$) با جو مهارتی رابطه خطی داشته و توان پیش‌بینی آن را دارند، به‌گونه‌ای که با افزایش بین تربیت و آموزش و حمایت اجتماعی، جو مهارتی نیز افزایش و با کاهش آنها، جو مهارتی نیز کاهش می‌یابد. یافته‌ها در مورد رفتارهای رهبری مربیان و جو عملکردی و جو مهارتی با نتایج تحقیقات باریچ (۲۰۰۵)، آفرمان و همکاران (۲۰۰۵)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۵)، رینبوت و دودا (۲۰۰۶) و باریچ و باسیک (۲۰۰۹) همخوانی دارد.

به‌طور کلی می‌توان عنوان کرد رفتارهای رهبری مربیان عامل مهم و اثرگذاری بر جو انگیزشی است. از این رو می‌توان گفت مربیان می‌توانند تأثیر مهمی در شکل‌دهی جو انگیزشی داشته باشند. از آنجا که درک جو مهارتی ورزشکاران دارای فوایدی مثبت در زمینه عملکرد ورزشکار مانند لذت بیشتر، تلاش، رضایت‌مندی تیم، ارتباط مثبت با مربی، تمایل کمتر به اجتناب از تمرین و تجربه تنش / نگرانی ناشی از عملکرد همراه است و در مقابل جو عملکردی با واکنش‌های منفی با مربیان، لذت و رضایت کمتر در تیم است، در تیم‌های ورزشی باید بر دریافت جو مهارتی تأکید شود و مربی با اتخاذ رفتارهای رهبری مناسب در ایجاد جو انگیزشی کوشش کند.

نتایج نشان داد که بین رفتارهای رهبری مربیان با اهداف پیشرفت، رابطه مثبت و معناداری ($P = 0/050$) وجود دارد. به‌عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی اهداف پیشرفت از طریق رفتارهای رهبری مربیان وجود دارد. یافته‌ها

همچنین نشان داد که بین رفتارهای رهبری مربیان، تنها رفتار حمایت اجتماعی با خودگرایی رابطه مثبت و معناداری ($P = 0/021$) دارد. به این ترتیب که با افزایش بین رفتار حمایت اجتماعی، خودگرایی نیز افزایش و با کاهش آن، خودگرایی نیز کاهش می‌یابد. در این زمینه می‌توان به تحقیقات هاروود و سوین (۲۰۰۲)، مارسیا و همکاران (۲۰۰۷) و باریچ و باسیک (۲۰۰۹) اشاره کرد که بین رفتارهای رهبری مربیان و اهداف پیشرفت رابطه مثبتی را گزارش کردند.

نتایج حاکی از آن است که رفتارهای رهبری مربیان تأثیر مهمی بر شکل‌دهی اهداف پیشرفت ورزشکاران دارد. این تأثیر می‌تواند حالتی را منعکس کند که در آن مربیان طی جلسات تمرین و رقابت، پاسخ‌های ضمنی و آشکار خود را در جهت تعریفی که از موفقیت دارند، فراهم آورند. یک مربی می‌تواند یا پیشرفت فردی و تلاش در اجرای تکلیف را ارتقا بخشد و جو تکلیف‌گرا ایجاد کند، و یا بر پیروزی و اثبات توانایی بیشتر دیگران تأکید کند و جوی خودگرا را فراهم سازد. به همین دلیل مربیان می‌توانند با تأکید بر تکلیف‌گرایی به ورزشکاران کمک کنند تا به یکدیگر برای رسیدن به پیشرفت فردی تمایل بیشتری نشان دهند و در فضای رقابتی نیز بر احترام و انصاف، تأکید بیشتری داشته باشند.

نتایج نشان داد که ارتباط معناداری بین جو انگیزشی با اهداف پیشرفت ($P = 0/002$) وجود دارد. به عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی اهداف پیشرفت از طریق جو انگیزشی وجود دارد. به این ترتیب که با افزایش جو انگیزشی، اهداف پیشرفت نیز افزایش و با کاهش آن، اهداف پیشرفت نیز کاهش می‌یابد. نتایج نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری بین جو مهارتی با تکلیف‌گرایی ($P = 0/035$) وجود دارد. به این ترتیب که با افزایش جو مهارتی، تکلیف‌گرایی افزایش و با کاهش آن، تکلیف‌گرایی نیز کاهش می‌یابد. همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین جو عملکردی با خودگرایی ($P = 0/001$) وجود دارد، به این ترتیب که ارتباط مثبت و معناداری بین جو عملکردی با خودگرایی مشاهده می‌شود. به این ترتیب که با افزایش جو عملکردی، خودگرایی نیز افزایش و با کاهش آن، خودگرایی کاهش می‌یابد. این نتایج با نتایج تحقیقات نیوتن و دودا (۱۹۹۹)، مک ماناس (۲۰۰۴)، اومانسن و همکاران (۲۰۰۵)، مارسیا و همکاران (۲۰۰۸) و اسمیت و همکاران (۲۰۰۹) کاملاً همخوانی دارد.

در نتیجه‌گیری کلی می‌توان اذعان داشت که جو انگیزشی (عملکردی و مهارتی) تیم بر اهداف پیشرفت (خودگرایی و تکلیف‌گرایی) بازیکنان اثر دارد. از این رو می‌توان خاطر نشان کرد که اهداف پیشرفت نه تنها ناشی از

تمایلات اختیاری فرد است، تحت تأثیر جو انگیزشی ایجادشده توسط افراد مهم مانند مربیان است. همچنین یافته‌های این تحقیق این قضیه را اثبات می‌کند که جو انگیزشی (عملکردی و مهارتی) ایجادشده بر اهداف پیشرفت (خودگرایی و تکلیف‌گرایی) بازیکنان حاضر در لیگ برتر بسکتبال زنان ایران اثر معناداری دارد. همان‌طور که پیشتر ذکر شد، بین رفتارهای رهبری مربیان و جو انگیزشی رابطه معناداری وجود دارد؛ از این رو می‌توان گفت مربیان با اتخاذ رفتارهای رهبری مناسب می‌توانند بر جو انگیزشی اثر بگذارند و این جو انگیزشی ایجادشده می‌تواند اهداف پیشرفت را تحت تأثیر قرار دهد.

جمع‌بندی نتایج تحقیق با تحلیلی بر مدل مسیر

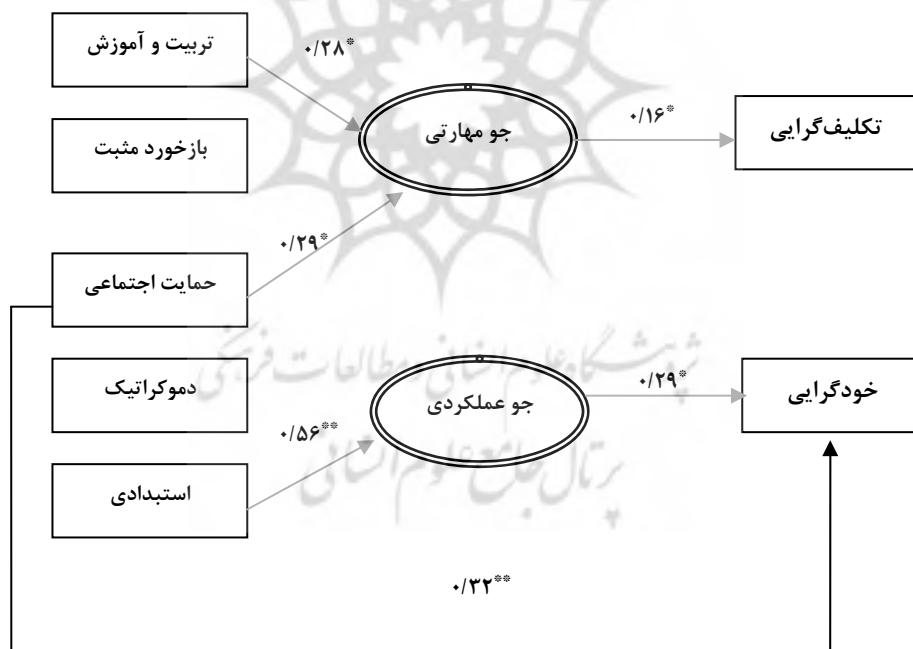
تحلیل مسیر می‌تواند روابط علی بین متغیرها را تعیین کند و از طریق مدل و گزاره‌های آماری به دنبال این است تا شاخص‌هایی را در حیطه رابطه بین سازه‌ها برآورد سازد. فرایند تحلیل مسیر از دو مرحله متفاوت، با عنوان تحلیل عامل و ارائه نمودار مسیر، جریان خاصی را پیگیری می‌کند که در نهایت به صورت واضح و روشن می‌توان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل برون‌زا^۱ و درون‌زا^۲ را بر متغیر وابسته مشاهده کرد. از این رو، در تحقیق حاضر برای اینکه بتوان به گونه‌ای عمیق، متغیرهای تحقیق را بررسی کرد از طریق استناد به مدل مفهومی و با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزرل، به روابط علی بین متغیرهای تحقیق پرداخته شد.

همان‌گونه که در الگوی تحلیل مسیر مشاهده می‌شود، رفتارهای رهبری مربیان (متغیرهای مستقل برون‌زا) بر اهداف پیشرفت (متغیر مستقل درون‌زا) به‌طور مستقیم و از طریق جو انگیزشی (متغیر میانجی یا واسطه^۳) به‌طور غیرمستقیم، اثر می‌گذارد. نتایج نشان داد که در بین رفتارهای رهبری مربیان، تنها رفتار آموزش و تمرین و رفتار حمایت اجتماعی با جو مهارتی ارتباط معناداری داشت. همچنین رفتار استبدادی با جو عملکردی رابطه مثبت و معناداری داشت. در مدل تحلیل مسیر مشخص شد که از بین رفتارهای رهبری مربیان، به ترتیب رفتار آموزش و تمرین با ضریب مسیر ۰/۲۸ و رفتار حمایت اجتماعی با ضریب مسیر ۰/۲۹ در ایجاد جو مهارتی اثرگذارند. همچنین رفتار استبدادی با ضریب مسیر ۰/۵۶ در ایجاد جو عملکردی تأثیر دارد. نتایج رگرسیون نشان داد که رفتار حمایت اجتماعی با خودگرایی رابطه داشت و در مهارتی با تکلیف‌گرایی رابطه مثبت و

1 . Exogenous
2 . Endogenous
3 . Mediator

معناداری داشت. در مدل تحلیل مسیر نیز همچنین نشان داده شد که جو مهارتی با ضریب مسیر ۰/۱۶ بر اهداف تکلیف‌گرایی اثر دارد. جو عملکردی با خودگرایی رابطه مثبت و معناداری داشت. در مدل تحلیل مسیر نیز نشان داده شد که جو عملکردی با ضریب مسیر ۰/۲۹ بر اهداف خودگرایی اثر دارد. باتوجه به ضرایب مسیر در مدل تحلیل مسیر مشخص می‌شود که اثر غیرمستقیم سبک‌های رهبری مربیان از طریق جو انگیزشی بر اهداف پیشرفت، بیشتر از اثر مستقیم آن بر اهداف پیشرفت است.

تفاوت اندکی که بین ضرایب رگرسیون و ضرایب مسیر مشاهده می‌شود، به این علت است که در مدلسازی، خطای اندازه‌گیری کمتری وجود دارد و توالی رابطه علی، بررسی می‌شود. به همین دلیل برای تعیین سهم و نقش متغیرهای پیش‌بینی‌کننده از صحت و سقم بیشتری برخوردار می‌شود. از این‌روی، از رگرسیون برای آزمون فرضیه‌ها و از تحلیل مسیر برای ارائه مدل استفاده شد.



تصویر ۱ - الگوی تحلیل مسیر

منابع و مأخذ

۱. انشل، مارک. اچ. (۱۳۸۰). "روانشناسی ورزشی از تئوری تا عمل". ترجمه علی اصغر مسدد، تهران، اطلاعات.
۲. سیدجوادین، سیدرضا. امیرکبیری، علیرضا (۱۳۸۰). "مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان". تهران، دانش.
۳. کاظمی، آرزو (۱۳۷۹). "بررسی سبک‌های مربیگری و انگیزش پیشرفت در ورزشکاران بسکتبالیست مؤنث استان تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
4. Alfermann, D., Lee, M. J., and Wurth, S. (2005). "Perceived Leadership behavior and motivational climate as antecedents of adolescent athletes' skill development". *Athletic Insight*, Vol. 7, Issue 2.
5. Allen, J. B., and Hodge, K. (2006). "Fostering a learning environment coaches and the motivational climate". *International journal of sports science and coaching*. Vol. 1, No. 3.
6. Ames, C. (1992). "Achievement goals, motivational climate, and motivational process, in G.C. Roberts (Ed.), *motivation in sport and exercise*". Champaign, IL: human kinetics, PP: 161-176.
7. Baric, R. (2005). "Motivational climate in sports teams: situational vs. dispositional determinants". *Journal for general social issues*, Vol. 14, No. 4-5. PP: 78-79.
8. Baric, R. (2007). "The relationship of Coach's leadership behavior and his motivational structure with athletes' motivational tendencies". *Dissertation*, Ljubljani.
9. Baric, R., and Bucik, V. (2009). "Motivational differences in athletes trained by coaches of different motivational and leadership profiles". *Kinesiology* 41, 2. PP: 181-194.

10. Bowler, Mark. (2009). "The influence of the target motivational climate structures on pupil physical activity levels during year 9 athletic lessons". University of Bedfordshire, UK.
11. Case, R.W. (1984). "Leadership in sport: the situational leadership theory". *Journal of psychology education, recreation and dance*, (1). PP: 55-63.
12. Chelladural, P. (1984). "Discrepancy between preferences and perceptions of behavior and satisfaction of athletes in varying sports". *Journal of sport psychology*. Vol. 6 (1). PP: 27-41.
13. Cox, R. H. (2007). "Sport psychology, concepts and applications" (6th edition). McGraw – Hill.
14. Danilson, R. R., Zelhart, P.F., and Drake, C.J. (1975). "Multidimensional scaling and factor Analysis of coaching behaviors as perceived by high school hockey players". *Research quarterly*, 46, PP: 323-334.
15. Daw, J. L. (1999). "Goal involvements, goal orientation, and perceptions of parent – and coach initiated motivational climate among youth sport participant". University of Illinois at urbana.
16. Gano – overway, L. A., Guivernau, M., Magyar, T. M., Waldron, J. J., and Ewing, M. E. (2004). "Achividaul and team effects. *Psychology of sport and exercise*". PP: 215-232.
17. Gill, D. L. (2000). "Psychological dynamics of sport and exercise (2d edition)". *Human kinetics*.
18. Harwood, C., and Swain, A.B., (2002). "The development and activation of achievement goals within tennis: II. A player, parent, and coach intervention". Department of physical education, sports science and recreation management, loughborough university, loughborough, Leicestershire LE11 3TU, UK.

19. Horton, S., Baker, J., and Deakin, J. (2005). "Expertise in action: a systematic observation of 5 national team coaches". *International journal of sport psychology*, 36. PP: 299-319.
20. MacDonald, D.J. (2010). "The role of enjoyment, motivational climate, and coach training in promoting the positive development of young athletes". *Kinesiology and health studies graduate theses queen's theses and dissertation*.
21. Memanus, S.P. (2004). "Relationship between collegiate track runner's achievement goals orientation and perceptions of motivational climate". *Thesis of master of science, university of Florida*.
22. McNeillis, D. (1993). "Insight into leadership success". *Sunday stare*, P. 1. PP: 173-189.
23. Murcia, J.A.M., C.M. Gimeno, E. C., and Coll, D.G.C. (2007). "Young athletes' motivational profiles". *Journal of sports science and medicine*, 6. PP:172-179.
24. Murcia, J.A.M. Gimeno, E. C. and Coll, D. G. (2008). "Relationship among goal orientations". *Motivational climate and flow in adolescent athletes: differences by gender. The Spanish journal of psychology*, Vol. 11, No. 1, PP: 181-191.
25. Newton, M. and Duda, J.L. (1999). "The interaction of motivational climate, dispositional goal orientation, and perceived ability in predicting indices of motivation". *International journal of sport psychology*, 30. PP: 63-82.
26. Nicholls, J. (1992). "The general and the specific in the development and expression of achievement motivation". In G. Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise*. Champaign, IL: human kinetic books, PP: 31-56.
27. Nicholls, J. G. (1984). "Achievement motivation: conceptions of ability, subject experience, task choice and performance". *Psychological review*, 91. PP: 328-346.

28. Ntoumanis, N., Vazou, S., and Duda, J.L. (2006). "Peer – Created Motivational climate". Chapter 11. PP: 223-236.

29. Olympiou, A., Jowett, S., and Duda, J. L. (2008). "The psychological interface between the coach – created motivational climate and the coach – athlete relationship in team sports". *The sport psychologist*, 2. PP: 423-438.

30. Ommundsen, Y., Roberts, G. C., Lemyre, P.N., and Miller, B. W. (2005). "Peer relationship in adolescent competitive soccer: associations to perceived motivational climate, achievement goals and perfectionism". *Journal of sports sciences*, Vol. 23, Issue 9.

31. Papaioannou, A. G. ampatzoglou, G. Kalogiannis, P., and Sagovits, A. (2008). "Social agents, achievement goals, satisfaction and academic achievement in youth sport". *Psychology of sport and exercise*, 9. PP: 122-141.

32. Perlus, H. S. (2003). "Elite alpine ski racing coaches' achievement goal orientations as predictors of their coaching behavior". *master of science in exercise and sport sciences. University of Florid.*

33. Seifriz, J. J., Duda, J. L., and Chi, L. (1992). "The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball". *Journal of sport and exercise psychology*, 14, PP: 375-391.

34. Smith, R. E., Smoll, F. L., and Cumming, S. P. (2009). "Motivational climate and changes in young athletes achievement goal orientation". *Motivation and emotion journal*. Volume 33, Number 2. PP: 173-183.

35. Trninic, M., Papic., V., Trninic, V. (2009). "Influence of coaches leadership behavior and process in elite sport". *Action kinesiology*, 1. PP: 18-25.