

رابطه سبک‌های رهبری مربیان با انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی جودوکاران لیگ برتر ایران

حسن فتحی^۱، رسول نوروزی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۲/۱۳

چکیده

این تحقیق با هدف تعیین رابطه بین سبک‌های رهبری مربیان، انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی جودوکاران لیگ برتر ایران انجام گرفت. جامعه آماری همه جودوکاران لیگ برتر (۱۶۲ نفر) بودند. نمونه تحقیق برابر با جامعه آماری (n=۱۶۲) در نظر گرفته شد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های مقیاس رهبری در ورزش چلادورای و ساله (۱۹۹۳)، پرسشنامه ورزش‌گرایی گیل (۱۹۸۸) و مقیاس تعهد ورزشی اسکانلان و همکاران (۱۹۹۳)، با روایی و پایایی قابل قبول استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و برای تعیین ارتباط از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین سبک‌های رهبری مربیان با انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی و همچنین بین سبک‌های رهبری حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و دموکراتیک با تعهد ورزشی ($p \leq 0/05$) و با انگیزش پیشرفت ($p \leq 0/01$) وجود دارد. ضمناً بین سبک آمرانه و آموزش و تمرین با انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد ($p \geq 0/05$). به طور کلی می‌توان اذعان داشت که سبک‌های رهبری مربیان، عامل پیش‌بینی‌کننده و مهمی در انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی است.

واژگان کلیدی: رهبری، رقابت‌گرایی، تعهد، جودوکار، مربی.

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان (نویسنده مسئول) Email: hasan.fathi20@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه

مربیان کارآمد کسانی هستند که با مسائل روانشناختی و جامعه‌شناختی تیم آشنا باشند، تا بتوانند از عهده مدیریت و رهبری تیم برآیند و با بهبود مهارت‌های مربیگری، عملکرد تیم را ارتقا دهند (۱). امروزه یکی از جنبه‌ها و ابعاد مربیگری، انتخاب شیوه و سبک رهبری در تیم است (۲)؛ در واقع مربیان، رهبران تیم محسوب می‌شوند. رهبری، فرآیند نفوذ بر اعضای تیم است، تا ورزشکاران با انگیزش، سخت‌کوشی و تعهد و رضایتمندی به اهداف تیمی دست یابند (۳). مطالعات فراوانی درباره سبک‌های رهبری مربیان^۱ با استفاده از نظریه‌های رهبری در مدیریت انجام گرفته و مدل‌های زیادی نیز ارائه شده است. در این میان، چلادورای و ساله^۲ (۱۹۸۰) برای سبک‌های رهبری مربیان، پنج سبک آموزش و تمرین^۳، سبک دموکراتیک^۴، سبک آمرانه^۵، سبک حمایت اجتماعی^۶ و سبک بازخورد مثبت^۷ را شناسایی کردند (۴). چلادورای و ساله (۱۹۸۰) با معرفی این پنج سبک، به مطالعه متغیرهای مرتبط با آنها پرداختند. آنها از سبک رهبری مربیان، به عنوان یکی از عوامل مهم برای موفقیت تیم یاد کردند. یک مربی موفق کسی است که بتواند به ورزشکاران در بهبود دامنه وسیعی از مهارت‌ها و توسعه آنها به ویژه در ابعاد جسمانی، تکنیکی، تاکتیکی و روانشناختی کمک کند. برای اینکه یک مربی بتواند کار خود را به نحو مناسبی انجام دهد، ضروری است که به ویژگی‌های روحی و روانی ورزشکار خود جهت خاصی بدهد (۵). یکی از شاخص‌های روانی که در مباحث مربیگری بر آن تأکید می‌شود، انگیزش^۸ است. پدیده انگیزش، غالباً به علل رفتار پاسخ می‌دهد و اینکه چرا انسان در مواقع مختلف دست به رفتارهای متفاوت می‌زند. در واقع انجام هر کاری، به ویژه در زمینه ورزش، منبع انگیزشی دارد و هدف انگیزش، تقویت اعمال و احساس‌های مطلوب ورزشکاران است (۱). یکی از انواع انگیزش که در سالیان اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته، انگیزش پیشرفت^۹ است؛ که شامل تمایل به تلاش برای موفقیت و پافشاری در روبرویی با

-
- 1 . Leadership Style of Coaches
 - 2 . Chelladurai & Saleh
 - 3 . Training & instruction style
 - 4 . Democratic style
 - 5 . Autocratic style
 - 6 . Social support style
 - 7 . Positive seed back style
 - 8 . Motivation
 - 9 . Achievement motivation

شکست و تجربه غرور در زمان پیروزی بر حریف است (۶). وینبرگ و گولد^۱ (۱۹۹۹) معتقدند که هدف‌گرایی، عاملی مهم در انگیزش پیشرفت ورزشکاران است. زمانی که ورزشکاران برای خود اهدافی را در نظر می‌گیرند و با تمام توان خود در جهت رسیدن به آن تلاش می‌کنند، انگیزش پیشرفت بیشتری دارند (۷۶). برخی از روانشناسان ورزشی و متخصصین و مربیان معتقدند که ورزشکاران نخبه، تمایل زیادی به فعالیت برای بردن دارند. آنها از پیروزی لذت می‌برند و از شکست متنفرند (۷).

علاوه بر نقش تعیین‌کننده سبک رهبری مربیان و انگیزش پیشرفت برای موفقیت تیمی، هنوز هم این اعتقاد در میان مربیان، مدیران و کارشناسان ورزش وجود دارد که باید حس دل‌بستگی و تعهد ورزشکاران نیز نسبت به تیم و فرآیندهای داخلی و خارجی افزایش یابد. اخیراً با ارائه مدل تعهد ورزشی، موفقیت‌های بزرگی در تلفیق تعهد با ورزش انجام شده است. بنا بر تعریف اسکانلان و همکاران^۲ (۱۹۹۳)، تعهد ورزشی عبارت است از ساختار روانشناختی که تمایل و عزم فرد را برای تداوم مشارکت در فعالیت‌های ورزشی نشان می‌دهد. مدل تعهد ورزشی (SCM)^۳ برای بررسی علت تداوم مشارکت افراد در ورزش‌هایی خاص، طراحی شد. این مدل چیزی فراتر از تعهد عمومی، تعهد رابطه‌ای و تعهد کاری بود و در زمینه‌ای که کمتر به آن توجه شده بود، یعنی ورزش، بسط یافت (۸، ۹، ۱۰). اسکانلان و همکاران (۱۹۹۳) تعهد ورزشی را یک حالت یا سازه روانشناختی تعریف کردند که تمایل و تصمیم به ادامه دادن شرکت در ورزش را نشان می‌دهد. در این مدل، تعهد ورزشی پنج عامل لذت ورزشی^۴، جایگزین‌های مشارکتی^۵، سرمایه‌گذاری شخصی^۶، محدودیت‌های اجتماعی^۷ و فرصت‌های مشارکت^۸ را در شامل می‌شود (۸، ۹، ۱۰). لذت ورزشی، به‌عنوان پاسخ احساسی و عاطفی مثبت به تجربه ورزشی تعریف می‌شود که احساسات تعمیم یافته چون لذت، شادی، دوست داشتن و سرگرمی را منعکس می‌کند. جایگزین‌های مشارکتی، جذابیت جایگزین یا جایگزین‌های ترجیح داده‌شده‌ای هستند که به ادامه مشارکت در تلاش جاری، منجر می‌شوند.

-
- 1 . Weinberg & Gould
 - 2 . Scanlan & et.al
 - 3 . Sport Commitment Model
 - 4 . Sport Enjoyment
 - 5 . Involvement Alternative
 - 6 . Personal Investment
 - 7 . Social Constraints
 - 8 . Involvement Opportunity

سرمایه‌گذاری شخصی، منافع شخصی هستند که بر پایه فعالیت قرار دارند و در صورت عدم مشارکت، قابل بازگشت نیستند. محدودیت‌های اجتماعی، انتظارات و هنجارهای اجتماعی هستند که احساس اجبار را برای ادامه فعالیت ایجاد می‌کنند. فرصت‌های مشارکت، فرصت‌های گران‌بهایی هستند که تنها از طریق ادامه مشارکت به دست می‌آیند (۸، ۹، ۱۰).

اسکانلان (۱۹۹۳) به توصیف ارتباط بین لذت ورزشی، محدودیت‌های اجتماعی، فرصت‌های مشارکت و تعهد ورزشی می‌پردازد که در آن پیش‌بینی می‌شود که لذت ورزشی، سرمایه‌های شخصی، محدودیت‌های اجتماعی و فرصت‌های مشارکت، اثر مثبتی بر تعهد ورزشی داشته باشند. در صورتیکه به نظر می‌رسد حضور و قدرت جایگزین‌های مشارکتی، ارتباط منفی با تعهد ورزشی داشته باشد (۱۱). با توجه به نقش تعیین‌کننده سبک‌های رهبری مربیان با متغیرهایی نظیر انگیزش و تعهد، به نظر می‌رسد که سبک‌های رهبری مربیان با این متغیرها رابطه دارد. آلوارز و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقی به مطالعه ارضای نیازهای روانی پایه به عنوان میانجی ارتباط بین درک سبک رهبری مربی و انگیزش پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری مربیان با انگیزش رابطه معنی‌داری دارد (۱۲). هاگر و کاتزيسارانتيس^۲ (۲۰۰۷) در نتیجه تحقیق خود، شواهدی را فراهم آوردند که نشان می‌داد رفتارهای حمایتی- استقلال‌ی مربیان، بر انگیزش افراد در کلاس تربیت بدنی و ورزش اثرگذار است (۱۳). اسمیت و همکاران^۳ (۲۰۰۷) به دنبال پژوهشی که در زمینه رفتارهای رهبری مربیان و انگیزش پیشرفت انجام دادند، با ارائه مدلی دریافتند که رفتار حمایتی- استقلال‌ی مربی، به طور مثبت انگیزش پیشرفت را پیش‌بینی می‌کند (۱۴). مک دونالد^۴ (۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه رسید که انگیزش و لذت در رشد فردی شرکت کنندگان در ورزش نقشی اساسی دارد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد جو انگیزشی و لذت به وسیله مربی و برنامه‌های او جهت پیدا می‌کند (۱۵). المپیو و همکاران^۵ (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط دو جانبه روانشناختی بین انگیزش پیشرفت ایجاد شده توسط مربی و ارتباط مربی- ورزشکار در تیم‌های ورزشی پرداختند. نتایج، از این عقیده که ارتباط مربی- ورزشکار بر ایجاد

-
- 1 . Alvarez et al
 - 2 . Hagger & Chatzisarantis
 - 3 . Smith et al
 - 4 . Macdonald
 - 5 . Olympiou et al

انگیزش پیشرفت ورزشکاران در تیم‌های ورزشی تأثیر گذار است، حمایت کردند (۱۶). مینگ^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین سبک رهبری مربیان با انسجام تیمی و انگیزش پیشرفت بسکتبال پرداخت. در آن به این نتیجه رسید که مربیان بیشتر از سبک آموزش و تمرین استفاده می‌کنند. از دیگر نتایج تحقیق او، این بود که بین سبک رهبری مربیان و انگیزش پیشرفت رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین سبک‌های آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت در میان سبک‌های رهبری مربیان، پیش‌بینی‌کننده انگیزش پیشرفت بازیکنان بودند (۱۷). زردشتیان (۱۳۸۷) در تحقیقی، به این نتیجه رسید که سبک رهبری تحول‌گرای مربیان با انگیزش موفقیت و انگیزش قدرت، رابطه مثبت و با انگیزش اجتناب از شکست بازیکنان، رابطه منفی و معنی‌داری دارد. همچنین بین سبک رهبری عمل‌گرای مربیان و انگیزش موفقیت، اجتناب از شکست و انگیزش قدرت بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱۸). یانچینی^۲ (۲۰۰۸) در مطالعه خود، دریافت که ارتباط معناداری بین رفتارهای حمایتی-استقلالی مربی و انگیزش ورزشکاران وجود ندارد (۱۹). کاماروا^۳ (۲۰۱۰) در مطالعه خود بر روی رقصندگان حرفه‌ای، دریافت که هیچگونه ارتباط معناداری بین درک رفتار رهبری مربی و اشکال مختلف انگیزش وجود ندارد (۲۰). جم^۴ (۲۰۱۰) نیز به این نتیجه رسید که رفتار حمایتی-استقلالی مربی به طور مثبت و معناداری با انگیزش ارتباط دارد (۲۱). سوسا^۵ و همکارانش (۲۰۰۷) در مطالعه بر روی تعهد بازیکنان جوان فوتبال، به این نتیجه رسیدند که لذت ورزشی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعهد ورزشی به شمار می‌رود (۲۲). در رابطه با تئوری رفتار رهبری، برخی تحقیقات نشان داده‌اند که سبک رهبری، به عنوان یک ویژگی سازمانی، پیش‌بینی‌کننده تعهد است (۱۱، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶). لثو^۶ و همکارانش، (۲۰۰۹) نقش مربی را در کسب سطح مطلوب تعهد ورزشی، بسیار لازم دانستند (۲۷). تحقیقات یین^۷ (۲۰۰۱)، بایسیو و گرین^۸ (۱۹۹۷)، باس^۹ (۱۹۸۸)، دوهرتی و دنیل چاک^{۱۰}

- 1 . Ming
- 2 . Ianchini
- 3 . Kamaroa
- 4 . Geme
- 5 . Sousa
- 6 . Leo
- 7 . Yean
- 8 . Grreen
- 9 . Bass
- 10 . Doherty & Danylchuk

(۱۹۹۶)، ویزا^۱ (۱۹۹۵)، هاول^۲ و اولیو (۱۹۹۳)، کوح^۳ استیرز و تربورگ^۴ (۱۹۹۵) در خصوص رهبری تحول‌گرا و تأثیرات آن بر متغیرهای رایج سازمانی، از جمله تعهد سازمانی، نشان می‌دهد که بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در حالیکه برخی از محققان به نتایج متفاوت در این مورد دست یافتند. از آن جمله می‌توان به نتایج تحقیقات گودوین و ایتینگتون^۵ (۲۰۰۱)، توماس^۶ و همکاران (۲۰۰۰)، پیلاوی و ویلیامز^۷ (۱۹۹۹) اشاره کرد (۲۶، ۳۲، ۳۱، ۳۰، ۲۸، ۲۶، ۲۴). آندرو (۲۰۰۴) با بررسی اثر رفتارهای رهبری بر انگیزش، تعهد و رضایت بازیکنان تنیس به این نتیجه رسید که همخوانی رفتارهای رهبری ترجیح داده شده و درک شده می‌تواند بر تعهد ورزشی و لذت ورزشی تأثیر بگذارد (۱۱). باقری (۱۳۸۴) در تحقیقی نشان داد که بین سبک رهبری وظیفه‌مدار مربیان و تعهد بازیکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین نشان داد که بین سبک رهبری تلفیقی مربیان با میزان تعهد و تحلیل‌رفتگی ورزشکاران رابطه مثبت و معنی‌داری و بین سبک رهبری حمایت اجتماعی مربیان با میزان تعهد و تحلیل‌رفتگی بازیکنان رابطه ضعیف و منفی وجود دارد که از نظر آماری معنی‌دار نبود (۲). براساس نتایج تحقیقات ذکر شده، می‌توان اذعان داشت که سبک رهبری، تعهد و انگیزش از مهم‌ترین عوامل حیاتی برای موفقیت در عرصه ورزش است و استفاده نکردن از سبک رهبری مناسب در مربیگری تیم‌های ورزشی و بی‌توجهی به انگیزش و تعهد بازیکنان، می‌تواند منجر به عملکرد ضعیف تیم و نهایتاً شکست آن شود. از این رو شناخت سبک‌هایی که می‌تواند در افزایش انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی موثر واقع شود، اهمیت ویژه‌ای دارد. از طرفی دیگر در ارتباط با رشته جودو در داخل کشور تحقیقات بسیار اندکی صورت گرفته و به نوعی این رشته ورزشی مدال‌آور در کشور مورد بی‌مهری و کم‌توجهی قرار گرفته است. نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش، می‌تواند مورد استفاده باشگاه‌ها، مربیان و بطور کلی دست‌اندرکاران ورزش کشور و به ویژه تیم‌های جودو قرار گیرد. بنابراین مسأله این تحقیق بررسی رابطه سبک‌های رهبری مربیان با انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی جودوکاران است. این تحقیق می‌کوشد به این سوال پاسخ دهد که چه رابطه‌ای بین سبک‌های رهبری مربیان با

-
- 1 . Weese
 - 2 . Howell
 - 3 . Koh
 - 4 . Terborg
 - 5 . Goodwin & Whittington
 - 6 . Tomas
 - 7 . Williams

انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی جودوکاران وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری تحقیق، کلیه جودوکاران لیگ برتر ایران (۱۶۲ نفر) بودند که در مسابقات لیگ برتر سال ۱۳۸۹ به رقابت پرداختند. در این تحقیق، نمونه آماری برابر جامعه تحقیق ($n=162$) در نظر گرفته شد. از ۱۶۲ پرسشنامه توزیع شده، هفت پرسشنامه، به علت مخدوش بودن اطلاعات، کنار گذاشته شد و تجزیه و تحلیل بر روی ۱۵۵ پرسشنامه (۹۵/۶ درصد) صورت گرفت. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامه اطلاعات فردی^۱ متغیرهای سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سابقه فعالیت در باشگاه فعلی، سابقه قهرمانی، و نوع حضور در تیم را اندازه می‌گرفت. به منظور جمع‌آوری اطلاعات در مورد سبک رهبری مربیان، از پرسشنامه مقیاس رهبری در ورزش^۲ (LSS) چلادورای و ساله^۳ (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه یکی از معتبرترین ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه سبک رهبری در ورزش است که توسط محققان اصلی به مقدار $r=0.75$ گزارش شده است. ثبات درونی^۴ این پرسشنامه، توسط محققان اصلی به مقدار $r=0.75$ گزارش شده است. پرسشنامه مذکور دارای ۴۳ سوال، بر اساس یک مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۵ به معنی همیشه، ۴ به معنی اغلب، ۳ به معنی گاهگاهی، ۲ به معنی به ندرت و ۱ به معنی هرگز) است که پنج سبک رهبری مربیان شامل آموزش و تمرین (با ۱۴ سوال)، بازخورد مثبت (با ۷ سوال)، دموکراتیک (با ۹ سوال)، حمایت اجتماعی (با ۸ سوال) و آمرانه (با ۵ سوال) را از دیدگاه ورزشکاران مورد سنجش قرار می‌دهد.

به منظور جمع‌آوری اطلاعات در زمینه انگیزش پیشرفت، از پرسشنامه ورزش‌گرایی گیل (۱۹۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه برای تعیین انگیزش پیشرفت در رقابت‌های ورزشی طراحی شده و توسط بهرام و همکاران (۱۳۸۱) هنجاریابی شده است. پرسشنامه مذکور مشتمل بر سه خرده مقیاس رقابت‌جویی، پیروزی‌گرایی و هدف‌گرایی و دارای ۲۵ سؤال است که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (از پنج به معنی کاملاً موافق تا یک به معنی کاملاً مخالف) نمره‌گذاری می‌شود. خرده مقیاس رقابت‌جویی حاوی ۱۳ سؤال، پیروزی‌گرایی شش سؤال و

-
1. Demography
 2. Leadership Sport Scale
 3. Chelladurai & Saleh
 4. Internal Consistency

هدف‌گرایی شش سؤال است، که از طریق جمع کردن امتیاز هر خرده مقیاس می‌توان در کل، امتیاز انگیزش پیشرفت هر فرد را محاسبه کرد.

تعهد ورزشی ورزشکاران با مقیاس تعهد ورزشی^۱ (SCMS) اسکاتلان و همکاران (۱۹۹۳) اندازه‌گیری شد. این ابزار شامل ۱۴ سوال پنج ارزی لیکرت (۵ به معنی بسیار زیاد، ۴ زیاد، ۳ تا اندازه‌ای، ۲ کم و ۱ بسیار کم) و چهار خرده مقیاس تعهد (چهار سوال)، لذت (چهار سوال)، محدودیت‌های اجتماعی (دو سوال) و فرصت‌های مشارکت (سه سوال) است. ثبات درونی خرده مقیاس‌های این پرسشنامه توسط پدیدآورندگان آن به طور متوسط ۰/۸۹ گزارش شده است. آندرو (۲۰۰۴) نیز ثبات درونی خرده مقیاس‌های این پرسشنامه را به ترتیب برای تعهد ورزشی ۰/۸۹، سطح لذت ۰/۹۵، محدودیت‌های اجتماعی ۰/۸۸ و فرصت‌های مشارکت ۰/۸۰ گزارش کرد. روایی ظاهری، صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها بر اساس نظرات ۱۲ تن از اساتید و متخصصین تعیین شد. به منظور تعیین پایایی، در یک مطالعه مقدماتی پرسشنامه‌ها در بین ۳۰ نفر از جامعه آماری توزیع گردید. پایایی پرسشنامه مقیاس رهبری در ورزش با آزمون آلفای کرونباخ برابر $\alpha=0/95$ و پرسشنامه ورزش‌گرایی $\alpha=0/90$ و پرسشنامه مقیاس تعهد ورزشی برابر $\alpha=0/86$ تعیین شد. این نتایج نشان از پایایی مطلوب ابزار تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، جداول و...) استفاده شد. همچنین از رگرسیون چندمتغیره برای بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده شد. عملیات آماری توسط نرم‌افزار SPSS 16 انجام شد و داده‌ها در سطح معنی‌داری $p < 0/05$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های تحقیق

بررسی ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه‌های تحقیق، نشان داد که ۲۳/۹ درصد از نمونه‌های تحقیق در دامنه سنی ۲۰ سال و کمتر، ۳۶/۸ درصد ۲۱ تا ۲۴ سال، ۲۹/۷ درصد ۲۵ تا ۲۹ سال، ۹/۷ درصد ۲۹ سال و بالاتر قرار داشتند. ۳۴/۳ درصد از نمونه‌های تحقیق دیپلم و پایین‌تر، ۴۰ درصد فوق دیپلم، ۱۸/۷ درصد لیسانس و ۷/۱ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. از لحاظ سابقه فعالیت در باشگاه فعلی، ۳۰/۳ درصد از نمونه‌های تحقیق سابقه فعالیت کمتر از ۲ سال، ۷/۱ درصد سابقه فعالیت ۲ تا ۴ سال، ۲۲/۶ درصد سابقه ۵ تا ۷ سال و ۴۰ درصد سابقه فعالیت بیشتر از ۷ سال در باشگاه فعلی داشتند. از نظر سابقه قهرمانی، ۸/۴ درصد از نمونه‌های تحقیق

سابقه قهرمانی استانی، ۲/۶ درصد سابقه قهرمانی منطقه‌ای، ۴۰/۶ درصد سابقه قهرمانی کشوری، ۲۷/۱ درصد سابقه قهرمانی آسیایی و ۲۱/۳ درصد سابقه قهرمانی جهانی داشتند. از لحاظ حضور در تیم، ۸۳/۹ درصد از نمونه‌های تحقیق بازیکن اصلی تیم و ۱۶/۱ درصد به عنوان بازیکن ذخیره در تیم بودند.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
سبک‌های رهبری مربیان	بازخورد مثبت	۳/۲۵۳	۰/۸۱۰	۱	۵
	حمایت اجتماعی	۳/۳۸۰	۰/۱۲۲	۱	۵
	آموزش و تمرین	۳/۵۹۸	۱/۱۲۴	۱	۵
	دموکراتیک	۳/۴۱۶	۰/۷۴۶	۱	۵
	استبدادی	۳/۱۷۱	۰/۹۷۹	۱	۵
انگیزش پیشرفت	هدف‌گرایی	۴/۸۵۸	۱/۹۰۲	۱	۶
	پیروزی‌گرایی	۴/۵۵۰	۱/۲۶۹	۱	۶
	رقابت‌گرایی	۴/۷۶۵	۰/۹۹۷	۱	۶
تعهد ورزشی	فرصت مشارکت	۴/۰۲۵	۰/۷۶۱	۱	۵
	فشار اجتماعی	۴/۱۱۴	۰/۸۷۷	۱	۵
	لذت ورزشی	۴/۰۶۲	۰/۱۰۹	۱	۵
	تعهد	۴/۱۴۸	۰/۶۱	۱	۵

همانگونه که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است، هدف‌گرایی با میانگین $MD=۴/۸۵۸$ و انحراف معیار $SD=۱/۹۰۲$ بیشترین بعد و پیروزی‌گرایی با میانگین $MD=۴/۵۵۰$ و انحراف معیار $SD=۱/۲۶۹$ کمترین بعد از ابعاد انگیزش پیشرفت جودوکارانند. تعهد با میانگین $MD=۴/۱۴$ و انحراف معیار $SD=۰/۶۱$ بیشترین بعد و فرصت مشارکت با میانگین $MD=۴/۰۲$ و انحراف معیار $SD=۰/۷۶$ کمترین بعد از ابعاد تعهد ورزشی جودوکاران است. در مقایسه انواع سبک‌های رهبری مربیان جودو، سبک آموزش و تمرین (با میانگین $MD=۳/۵۹$ و انحراف معیار $SD=۱/۱۲۴$) بیشترین سبک و سبک رهبری آمرانه (با میانگین $MD=۳/۱۷۱$ و انحراف معیار $SD=۰/۹۷۹$) کمترین سبک مورد استفاده مربیان جودو است. با توجه به جدول شماره ۲ و با تأکید بر میزان F بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «سبک‌های رهبری مربیان» با «انگیزش پیشرفت» در سطح $\alpha=۰/۰۱$ مشاهده می‌شود. به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «انگیزش پیشرفت» از طریق «سبک‌های رهبری مربیان» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون بررسی شود.

جدول ۲. رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «انگیزش پیشرفت» از طریق «سبک‌های رهبری مربیان»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۵۵/۰۵۱	۵	۳۱/۰۱۰	۲۱/۹۲۴	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۵۸/۴۲۰	۱۴۹	۱/۴۱۴		
کل	۳۱۳/۴۷۱	۱۵۴			

با توجه به جدول شماره ۳، یعنی ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین سبک‌های رهبری دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با انگیزش پیشرفت مشاهده می‌شود ($p < 0/01$). بدین ترتیب که با افزایش استفاده از سبک‌های رهبری «دموکراتیک»، «حمایت اجتماعی» و «بازخورد مثبت»، «انگیزش پیشرفت» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آنها، «انگیزش پیشرفت» نیز کاهش می‌یابد. همچنین بین سبک‌های رهبری آموزش و تمرین و آمرانه با انگیزش پیشرفت رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($p > 0/05$).

جدول ۳. ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۱

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
انگیزش پیشرفت	آموزش و تمرین	۰/۰۷۷	۰/۰۵۱	۰/۵۰۴	۰/۶۱۵
	آمرانه	-۰/۰۰۶	-۰/۰۰۳	-۰/۰۳۰	۰/۹۷۶
	دموکراتیک	۰/۳۸۵	۰/۳۰۷	۳/۴۸۴	۰/۰۰۱
	حمایت اجتماعی	۰/۹۳۴	۰/۷۱۳	۸/۳۷۱	۰/۰۰۱
	بازخورد مثبت	-۱/۰۵۳	-۰/۷۳۹	-۷/۲۹۴	۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۴ و با تأکید بر میزان F بدست آمده، رابطه معنی‌داری بین «سبک‌های رهبری مربیان» با «تعهد ورزشی» در سطح $\alpha = 0/05$ مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی «تعهد ورزشی» از طریق «سبک‌های رهبری مربیان» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است جدول ضرایب رگرسیون یعنی جدول شماره ۴ بررسی شود.

جدول ۴. رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «تعهد ورزشی» از طریق «سبک‌های رهبری مربیان»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۳/۰۸۶	۵	۲/۶۱۷	۴/۳۵۷	۰/۰۰۱
باقیمانده	۸۹/۵۰۰	۱۴۹	۰/۶۰۱		
کل	۱۰۲/۵۸۶	۱۵۴			

با توجه به جدول شماره ۵، یعنی ضرایب رگرسیون چند متغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که رابطه معنی‌داری بین سبک‌های رهبری «حمایت اجتماعی»، «بازخورد مثبت» و «دموکراتیک» با «تعهد ورزشی» وجود دارد ($p \leq 0/05$). بدین ترتیب که با استفاده بیشتر از سبک‌های «حمایت اجتماعی»، «بازخورد مثبت» و «دموکراتیک»، «تعهد ورزشی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آنها «تعهد ورزشی» نیز کاهش می‌یابد. همچنین بین سبک‌های رهبری آموزش و تمرین و آمرانه با تعهد ورزشی رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($p > 0/05$).

جدول ۵. ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۴-

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بنا	میزان t	سطح معنی‌داری
تعهد ورزشی	آموزش و تمرین	۰/۱۳۵	۰/۱۸۲	۱/۹۱۹	۰/۰۵۷
	آمرانه	-۰/۰۰۶	-۰/۰۰۷	-۰/۰۶۲	۰/۹۵۰
	دموکراتیک	-۰/۳۴۹	-۰/۲۹۱	-۱/۹۷۵	۰/۰۴۸
	حمایت اجتماعی	۰/۶۶۶	۰/۷۰۸	۳/۹۵۹	۰/۰۰۱
	بازخورد مثبت	-۰/۵۳۹	-۰/۵۱۰	-۲/۷۸۷	۰/۰۰۶

بحث و نتیجه‌گیری

در قسمت یافته‌های تحقیق نشان داده شد که مربیان بیشتر از سبک رهبری تربیت و آموزش استفاده می‌کنند. این نتیجه با نتایج تحقیق مینگ (۲۰۰۷) همخوانی دارد. به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت آموزشی و تمرین مداوم و مستمر برای کسب مهارت‌های ورزشی، استفاده از سبک‌های تمرین و آموزش که در آن بر انجام وظایف و تکالیف فنی تأکید می‌شود، روش مناسب و کارآمدی برای تربیت ورزشکاران است. اگر مربیان نتوانند توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها، یا درک استراتژی‌های رقابتی تیم خود و حریف را به ورزشکاران و حتی مدیران تیم و هواداران نشان دهند، بدون تردید هویت شغلی آنان متزلزل خواهد شد. در میان ابعاد تعهد ورزشی، بازیکنان بیشتر دارای بعد محدودیت اجتماعی هستند. این نتیجه با نتایج تحقیقات اسکالن و همکاران (۱۹۹۳) همخوانی دارد. این نتیجه نشان‌دهنده این است که محدودیت و الزامات ایجاد شده از سوی مربی و هم‌تیمی‌ها و همچنین از سوی خانواده، منجر به متعهد شدن ورزشکار برای ادامه به شرکت در فعالیت‌های ورزشی می‌شود. از آنجا که فشارهای وارده از سوی مربی و جهت دادن این الزامات از سوی وی، باعث می‌شود که ورزشکار به تعهدات خود پایبند باشد؛ لذا مربیان بایستی از انتظارات و الزامات نابه‌جا و بیش از حدی که خارج از توان ورزشکار است، اجتناب ورزند. نتایج نشان داد که بعد هدف‌گرایی در انگیزش پیشرفت، بیشتر از

ابعاد رقابت‌گرایی و پیروزی‌گرایی است. این نتیجه با نتایج تحقیقات وینبرگ و گولد (۱۹۹۹) همخوانی دارد. ورزشکارانی که در مسیر حرفه‌ای، اهداف مشخص و ویژه‌ای را برای خود تدوین می‌کنند، مطمئناً انگیزش پیشرفت بالایی دارند و در جهت رسیدن به پیشرفت، موفق‌تر از ورزشکارانی هستند که فاقد هدف بوده و حس رقابت‌گرایی و پیروزی‌گرایی بالایی ندارند.

نتایج تحقیق نشان داد که رابطه معنی‌داری بین سبک‌های رهبری مربیان با انگیزش پیشرفت وجود دارد ($p \leq 0/05$). همچنین در بین سبک‌های رهبری مربیان؛ سبک‌های بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی و دموکراتیک با انگیزش پیشرفت رابطه معنی‌داری دارند ($p \leq 0/01$). این نتیجه با نتایج تحقیقات آلوارز و همکاران (۲۰۰۹)، هاگر و کاتزیسارانیتیس (۲۰۰۷)، اسمیت و همکاران (۲۰۰۷)، مک دونالد (۲۰۱۰)، المپیو و همکاران (۲۰۰۸)، مینگ (۲۰۰۷)، زردشتیان (۱۳۸۷)، جم (۲۰۱۰) که ارتباط معنی‌داری بین سبک‌های رهبری مربیان و انگیزش پیشرفت گزارش کرده بودند، همخوانی دارد. از طرف دیگر با نتایج تحقیقات یانچینی (۲۰۰۸) و کاماروا (۲۰۱۰) همخوانی ندارد. شاید علت احتمالی این نداشتن همخوانی، در نوع جامعه مورد مطالعه نهفته باشد. از آنجا که در این پژوهش به مطالعه نوعی ورزش با ماهیت رزمی و برخوردی پرداخته شده، از این رو نحوه تعامل و برخورد مربی با ورزشکار در این رشته با سایر رشته‌های ورزشی متفاوت است. این اعتقاد وجود دارد که در محیط‌های ورزشی مربی با ایجاد فضای مناسب و ایجاد باورها و ارزش‌های مشترک می‌تواند فضایی را ایجاد کند که با افزایش انگیزش پیشرفت بازیکن همراه باشد. مک دونالد (۲۰۱۰) و مینگ (۲۰۰۷) عنوان کردند فضای انگیزشی تیم‌های ورزشی، تحت تاثیر سبک رهبری مربیان است. آنان فضای انگیزشی حمایتی مربی را موجب افزایش انگیزش پیشرفت دانستند. بنابراین مربیان با ایجاد فضای انگیزشی مناسب می‌توانند زمینه ایجاد انگیزش پیشرفت ورزشکار را فراهم سازند.

نتایج نشان داد که بین سبک‌های رهبری مربیان و تعهد ورزشی رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p \leq 0/05$). این نتایج با یافته‌های تحقیقات آندرو (۲۰۰۴)، بین (۲۰۰۱)، بایسیو و گرین (۱۹۹۷)، باس (۱۹۸۸)، دوهرتی و دنیل چاک (۱۹۹۶)، ویزه (۱۹۹۵)، هاول و اولیو (۱۹۹۳)، کوح، استیرز و تربورگ (۱۹۹۵) و باقری (۱۳۸۴) همخوانی دارد که رابطه معنی‌داری بین سبک رهبری و تعهد گزارش کرده‌اند. در طرف مقابل با نتایج تحقیقات گودوین و ایتینگتون (۲۰۰۱)، توماس و همکاران (۲۰۰۰) و پیلای و ویلیامز (۱۹۹۹) همخوانی ندارد که بین سبک رهبری و تعهد رابطه معنی‌داری را گزارش کرده‌اند. شاید علت این نداشتن همخوانی این باشد که نوع جامعه و ابزار اندازه‌گیری این محققان، با ابزار و جامعه مورد مطالعه متفاوت است. اکثر این محققان از مدل‌های تعهد سازمانی استفاده کرده‌اند. از آنجا که مدل تعهد ورزشی بر تمایل فرد به شرکت در فعالیت‌های ورزشی اشاره دارد، نتیجه این

تحقیق با نتایج آنها همخوانی ندارد. همچنین در بین سبک‌های رهبری مربیان؛ سبک‌های دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با تعهد ورزشی رابطه معنی‌داری داشتند ($p < 0/05$). این نتیجه تحقیق با نتایج تحقیقات آندرو (۲۰۰۴) و باقری (۱۳۸۴) همخوانی دارد. با توجه به این نتایج می‌توان اینگونه ادعا داشت که زمانی که مربیان، ورزشکاران را در تصمیم‌گیری‌ها شرکت می‌دهند و به روابط بین فردی مثبت با ورزشکاران توجه دارند و بر رفاه آنها و ایجاد جو گروهی مثبت تأکید دارند؛ در ایجاد انگیزش پیشرفت و تعهد بازیکنان نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. به عبارت دیگر مربیانی که بیشتر از سبک‌های رهبری دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت استفاده می‌کنند، می‌توانند انگیزش پیشرفت و تعهد بیشتری در ورزشکاران خود ایجاد کنند. زمانی که مربیان بیشتر از این سبک‌ها استفاده می‌کنند، به نیازهای روحی و روانی ورزشکاران پاسخ داده و می‌توانند آنها را در صحنه‌های ورزشی درک کرده و با آنها روابط صمیمی برقرار کنند. وقتی که رابطه مربی با ورزشکار بر اساس احترام و صمیمیت و ایجاد فرصت برای مشارکت و خلاقیت باشد، این وضعیت درک و نگرشی را برای ورزشکار به همراه دارد که باعث افزایش انگیزش پیشرفت و تداوم فعالیت ورزشی و متعهد شدن او به تیم می‌شود. اگر تعامل بین مربیان و بازیکنان مثبت نباشد، امکان دارد ورزشکاران احساسات ناخوشایندی را تجربه کنند و تجربیات منفی در ورزش می‌تواند عملکرد ضعیف بازیکنان، عملکرد ضعیف تیم و کناره‌گیری بازیکنان از تیم را به همراه داشته باشد. لذا مربیانی که بیشتر به ویژگی‌های روحی و روانی ورزشکاران توجه کرده، به آنها بازخورد داده و از آنها حمایت می‌کنند، می‌توانند نقش مثبتی در افزایش انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشکاران داشته باشند.

به صورت کلی می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری کرد که سبک‌های رهبری مربیان، نقش مهمی در ایجاد انگیزه پیشرفت و تعهد ورزشی دارد. رفتارها و سبک‌های اعمال شده از سوی مربیان با میزان انگیزه پیشرفت و تعهد ورزشی در ارتباط است. لذا باید آنها در اتخاذ سبک‌های رهبری مناسب دقت زیادی داشته باشند. نتایج تحقیق نشان داد که استفاده مربیان از سبک‌های حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و دموکراتیک می‌تواند ارتقاءدهنده میزان انگیزه پیشرفت و تعهد ورزشی باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود با توجه به نقش اصلی و عمده مربیان در ایجاد انگیزه پیشرفت و تعهد ورزشی، آنها از سبک‌های رهبری حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و دموکراتیک استفاده کنند که بر روابط با ورزشکار و فرصت مشارکت آنها در تصمیم‌گیری تأکید بیشتری دارد؛ تا از این طریق میزان انگیزش و تعهد در ورزشکاران افزایش یابد. البته توصیه می‌شود که تحقیقات بیشتری در ورزشکاران رزمی و انفرادی در رابطه با این متغیرها انجام شود که بتوان نتایج را با اطمینان بیشتری تعمیم داد.

منابع:

۱. انشل، مارک، اچ. (۱۳۸۰). روانشناسی ورزش از تئوری تا عمل. ترجمه سید علی اصغر مسدد. تهران: اطلاعات.
۲. باقری، قدرت اله و همکاران. (۱۳۸۴). ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان فوتبال با میزان تعهد و تحلیل رفتگی بازیکنان، نشریه علوم حرکتی و ورزش. جلد اول، شماره ۵: ۴۰-۲۳.
۳. ویلیامز، جمی. (۱۳۸۶). ویژگی‌های مربیان بزرگ. مجله دانش ورزش، خبرنامه آفتاب.
۴. جباری، غلامرضا و همکاران. (۱۳۷۹). بررسی سبک رهبری، توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه‌های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان). نشریه حرکت. شماره ۶. صفحه ۱۰۳-۱۲۰.
5. Nazarudin, M. N. B. H., Fauzee, M. S. O., Jamal, M., Geok, S. K., & Din, A. (2009). Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfaction among Malaysian University Basketball Team. *Research Journal of International Studies*, Issue 9.
6. Weinberg, R.S., Gould, D. (1999). Foundations of sport and Exercise psychology: Motivation, Human Kinetics. Part III (chapter 5): 58-65, 96-100.
7. Brown, J. (2001). sport talent, how to identify and develop outstanding athletes, Human kinetics Publisher. Illinois. Chapter 3.
8. Scanlan, T. K., Carpenter P. J., Schmidt, G. W., Simons, J. P., & Keeler, B. (1993). An introduction to the Sport Commitment Model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15:115.
9. Scanlan, T. K., Simons, J. P., Carpenter, P. J., Schmidt, G. W., & Keeler, B. (1993). The Sport Commitment Model: Measurement development for the youth-sport domain. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15: 16-20.
10. Scanlan, T.K., Russell, D.G., Beals, KP & Scanlan, L.A. (2003). Project on elite athlete commitment PEAK). II: A direct test and expansion of the sport commitment model with elite amateur sportsman. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 5: 377-400.
11. Andrew, D.S. Patrick (2004). The Effect of Congruence of Leadership Behaviors on Motivation Commitment, and Satisfaction of College Tennis players. Doctoral Dissertation, Florida State University.
12. Alvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., & Duda, J. L. (2009). Coach Autonomy Support and Quality of Sport Engagement in Young Soccer Players. *The Spanish Journal of Psychology*. Vol. 12, No. 1: 138-148.
13. Hagger, M. S., Chatzisarantis, N. L. D. (2006). From Psychological Need

- Satisfaction to Intentional Behavior: Testing a Motivational Sequence in Two Behavioral Contexts. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 32: 131-138.
14. Smith, A., Ntoumanis, N., & Duda, J. (2007). Goal Striving, Goal Attainment, and Well-Being: Adapting and Testing the Self-Concordance Model in Sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 29: 763-782.
15. MacDonald, D. J. (2010). The Role of Enjoyment, Motivational Climate, and Coach Training in Promoting the Positive Development of Young Athletes. *Kinesiology & Health Studies Graduate Theses Queen's Theses and Dissertation*.
16. Olympiou, A., Jowett, S., & Duda, J. L. (2008). The Psychological Interface between the Coach-Created Achievement Motivation and the Coach-Athlete Relationship in Team Sports. *The Sport Psychologist*, 22: 423-438.
17. Ming, H.C. (2007) Exploring the relationship between effective coaching leadership, group cohesion and achievement motivation in college basketball teams in Taiwan. A dissertation of United States sports academy for Doctor of sport management. Daphne. Alabama.
۱۸. زردشتیان، شیرین. (۱۳۸۶). ارتباط بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مربیان با انگیزش رقابت بازیکنان لیگ برتر بسکتبال ایران. رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم.
19. Ianchini, A. L. (2008). Factors Influencing the Provision of Autonomy- Support. Doctoral Dissertation. The Ohio State University. Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1): 68-78.
20. Kamaroa, S. (2010). Autonomy Support, Basic Needs Satisfaction, Motivation Regulation, and Well-Being among Elite Level Ballet Dancers in Russian Speaking Countries. Master Thesis. University of Jyväskylä.
21. Geme, L. (2010). Perceived Autonomy Support, Basic Needs Satisfaction, Motivation Regulation and Well-Being: Verification of Self-Determination Theory in Dancers in Finland. Master Thesis. University of Jyväskylä.
22. Sousa, C., Torregrosa, m., Viladrich, C., Villamarin, F., & Cruz, J. (2007). The Commitment of Young Soccer Players. *Psicothema*, 19(1): 256-262.
۲۳. گلشنی، جلال (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحولی، تبدالی و تکلیف‌گرایی مدیران با تعهد کارکنان اداره تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
۲۴. نیکوفر، مرتضی (۱۳۸۵). ارتباط بین مدیریت تبدیلی و تبدالی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان تربیت‌بدنی استان سیستان و بلوچستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
25. Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New

York: Free Press.

26. Doherty, A. Y. and Danylchuk, K. E. (1996). Transformational and transactional leadership and impact of inter university athletic administrators. *Journal of sport management*. 11: 275-285.
27. Leo, F. M., Sanchez, P. A., Sanchez, D., Amado, D., & Calvo, T. G. (2009). Influence of the Motivational Climate Created by Coach in the Sport Commitment in Youth basketball Players. *Faculty of Sports Sciences. University of Extremadura*.
28. Kent, A., & Chelladurai, P. (2001). Perceived transformational leadership, Organizational commitment, and citizenship behavior: A case study in intercollegiate athletics. *Journal of Sport Management*. 15: 135-159.
29. Koh, W. I., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational Leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*. 16: 319-333.
30. Tomas, G, Hult, M, Ferrel, O. C, Hurley, R. F, and Giunipero, L, C. (2000). Leadership and relationship commitment. *Journal of industrial marketing management*. 29: 111-119.
31. Goodwin, V, L., Wofford, j, C. and Whittington, J. L. (2001). A theoretical and empirical extension to the transformational leadership construct. *Journal of organizational behavior*. 22: 759-779.
32. Yean, J. S. (2001). Transformational leadership, organizational culture and organizational effectiveness in sport organizations. *Sport journal*. 4: 20-31.

ارجاع مقاله به روش APA

فتحی، حسین؛ نوروزی، رسول؛ (۱۳۹۲)، رابطه سبک‌های رهبری مربیان بانگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی جودوکاران لیگ برتر ایران، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۸، ۱۰۱-۱۱۶

ارجاع مقاله به روش vancouver

فتحی حسین، نوروزی رسول. رابطه سبک‌های رهبری مربیان بانگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی جودوکاران لیگ برتر ایران، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۸): ۱۰۱-۱۱۶