اثر سبک رهبری مربیان بر جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان ایران

شهاب بهرامی*، شیرین زردشتیان**، رسول نوروزی سید حسینی***

* عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد کرمانشاه

** استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه رازی

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۰۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۰۲

چکیده

هدف از این تحقیق تعیین اثر درک رفتارهای رهبری مربیان بر جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان ایران بود. رفتارهای رهبری مربیان از طریق پرسش‌نامه LSS، جو انگیزشی با پرسش‌نامه PMCSQ و رضایتمندی بازیکنان از طریق پرسش‌نامه ASQ اندازه‌گیری شد. نمونه آماری برابر کل جامعهٔ آماری n=۱۷٤ بود. در تجزیه و تحلیل آماری از رگرسیون چندمتغیره و در راستای تحلیل‌های تکمیلی و ارائه مدل از حیطه معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد در بین رفتارهای مربیان، رفتار تربیت و آموزش و بازخورد مثبت توان پیش‌بینی رضایتمندی بازیکنان را داشتند (p<۰/۰۱). بین جو مهارتی با رضایتمندی بازیکنان ارتباط مثبتی برقرار بود (p<۰/۰۱) و جو مهارتی توان پیش‌بینی رضایتمندی بازیکنان را داشت (p<۰/۰۱). از یافته‌ها چنین استنباط می‌شود که سبک رهبری مربیان به دو صورت مستقیم (p<۰/۰۱) و غیرمستقیم (p<۰/۰۱) از طریق جو انگیزشی می‌تواند بر رضایتمندی بازیکنان اثرگذار باشد. می‌توان نتیجه گرفت که مربیان برای ایجاد رضایتمندی بازیکنان باید به دو عامل سبک رهبری خود و جو انگیزشی‌ای که در تیم تولید می‌کنند توجه نمایند.

واژه‌های کلیدی: رهبری، جو عملکردی، جو مهارتی، رضایتمندی، بسکتبال.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

مقدمه

با ورود ورزش به دنیای حرفه‌ای و به دنبال آن حساسیت روزافزون مدیران و سرپرستان تیم‌ها دربارهٔ نتیجه مسابقات و کسب افتخارات معنوی و مزایای مادی ناشی از پیروزی، نقش عوامل اثرگذار بر موفقیت تیم روز به روز مهم‌تر و حساس‌تر می‌شود. از طرفی دیگر، در کنار مهارت‌های جسمانی و روانی بازیکنان، عاملی که از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و نقشی تعیین‌کننده در جمع‌آوری و چیدمان فاکتورهای لازم جهت کسب موفقیت دارد، مربی تیم است (۳۱). گیلبرتسون (۲۰۰۰) در تحقیقی گسترده عوامل حیاتی موفقیت‌زا در تیم ورزشی را بدین شرح معرفی کرد: مربی یا رهبر، اهداف، مهارت‌ها، امکانات، انگیزش و نوآوری. هریک از عوامل فوق نقش و سهم بسزایی در موفقیت تیم برعهده دارند. اگرچه ممکن است مربیان از نظر شخصیت، توانایی و رفتارهای رهبری با یکدیگر تفاوت داشته باشند، بدون شک بر عوامل جسمی و روانی بازیکنان تأثیر بسزایی دارند (۱۲،۲۷،۲۳). در برخی از مطالعات نشان داده شده است که متوسط درک تیم از رفتار رهبری مربی پیش‌بینی‌کننده مهم موفقیت در رقابت است (۳۱،٦،۲۸).

بررسی سبک‌های رهبری طی چندین رویکرد انجام شده است. مطالعهٔ ویژگی و خصوصیات رهبری در دههٔ ۱۹۳۰ آغاز شد و با رویکرد رفتاری و اقتضایی در دههٔ ۱۹۵۰ و ۱۹۷۰ ادامه یافت. در دهه اخیر سبک رهبری تحول‌گرا[1] و عمل‌گرا[2] نظر بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است. تحقیقات متعددی مربی را رهبر معرفی کرده‌اند (۱،۲۹،۱٦،۱۳،۱۲،٦،۹،۱۱). برخی از پژوهشگران نیز واژه رهبر و مربی را به‌جای یکدیگر به کار برده‌اند (۱۱،۹،۲۹). به منظور مطالعه مربی به‌عنوان رهبر در محیط‌های ورزشی، غالباً از الگوهای رهبری و ابزارهای اندازه‌گیری سبک رهبری در محیط‌های سازمانی استفاده شده است. نظریه‌پردازان با توجه به نظریه‌های رهبری که در سازمان‌ها عنوان شده است، به ارائه مدل‌های رهبری در محیط‌های ورزشی مبادرت ورزیدند که می‌توان در این میان به مدل اسمول و اسمیت (۱۹۸۹) و مدل چندبعدی چلادوری (MML)[3] (۱۹۹۰) اشاره کرد. بر اساس مدل چندبعدی رهبری چلادوری، رهبری اثربخش نتیجه تعامل سه جنبه رفتاری است: رفتارهای ضروری[4]، رفتارهای ترجیحی[5] و رفتارهای واقعی[6]. چلادوری و صالح (۱۹۸۰)، با استفاده از این مدل پیشنهادی، برای ارزیابی رهبری در محیط ورزش ابزاری به نام مقیاس رهبری ورزش (LSS)[7] ساختند. این ابزار رفتار رهبر را در پنج بعد می‌سنجد. این ابعاد عبارت‌اند از: تمرین و آموزش، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت[8]، شیوهٔ استبدادی[9] و شیوهٔ دموکراتیک[10] (آزادمنشانه). تمرین و آموزش شامل رفتارهایی است که مربی برای بهبود اجرای ورزشکار انجام می‌دهد. حمایت اجتماعی این است که مربی به

[1]. Transformational leadership style
[2]. Transactional leadership style
[3]. Multidimensional Model of Leadership
[4]. Required
[5]. Preferred
[6]. Actual
[7]. Leadership Scale for Sport
[8]. Positive feedback
[9]. Autocratic style
[10]. Democratic style

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

روابط بین فردی مثبت با ورزشکاران، توجه به رفاه آن‌ها و ایجاد جو گروهی مثبت توجه دارد. بازخورد مثبت به رفتارهایی اشاره می‌کند که مستلزم شناسایی و ارائه پاداش به اجرای خوب است. دو بعد آخر شیوهٔ تصمیم‌گیری مربی را نشان می‌دهد. در سبک دموکراتیک به ورزشکار اجازهٔ شرکت در تصمیم‌گیری مربوط به گروه را داده می‌شود. از طرف دیگر، سبک استبدادی شامل تصمیم‌گیری‌های مستقل مربی با تکیه بر اختیار و اقتدار شخصی اوست (۱۱). مربیان کارآمد کسانی هستند که با مسائل روان‌شناختی و جامعه‌شناختی تیم آشنا باشند، تا بتوانند از عهده مدیریت و رهبری تیم برآیند و عملکرد تیم را بهبود بخشند و مهارت‌های مربی‌گری را ارتقا دهند. به عبارت دیگر، مربیان باید نه فقط به اجرای مهارت‌های ورزشی توجه داشته باشند، بلکه باید به مهارت‌های روانی افراد و تیم توجه کنند. بنابراین، توجه به فرآیندهای فردی و گروهی یا نیازهای فردی ورزشکاران و تیم ضروری است و جزئی از کارآمدی مربی محسوب می‌شود (۲٤). یکی از شاخص‌های روانی که در مباحث مربی‌گری بر آن تأکید می‌شود، انگیزش[1] است. پدیدهٔ انگیزش غالباً به علل رفتار و اینکه چرا انسان در مواقع مختلف دست به رفتارهای متفاوت می‌زند پاسخ می‌دهد. ساختار و نیازهای محیط یادگیری می‌تواند گرایش‌های متفاوت الگوی انگیزشی متفاوتی را پدید آورد. مطالعات جدیدتر که بر نظریه‌های مدرن انگیزش ورزشی تکیه دارند، بر این باورند که مربی یکی از عوامل کلیدی در ایجاد جو انگیزشی است (۷).

هال (۲۰۰۱) این‌گونه عنوان کرد که در تعیین موفقیت، گرایش‌های متفاوت تحت تأثیر شرایط و محیط یادگیری پرورش می‌یابند. از این محیط‌ها به جو انگیزشی[2] یاد می‌کنند. از آنجا که شرکت‌کنندگان در ورزش‌های سازمان‌یافته می‌توانند با انگیزه و علاقه به ورزش بپردازند یا از آن کناره‌گیری کنند، جو انگیزشی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (١٤). دودا و هارون (۱۹۹۲) جو انگیزشی را به دو صورت جو عملکردی[3]، جو مهارتی[4] یا ترکیبی از هر دو عنوان کردند. جو انگیزشی مهارتی در ورزش باعث این درک در ورزشکار می‌شود که همیشه تلاش زیاد با نتیجه مطلوب همراه است. از طرفی، در جو انگیزشی عملکردی، این درک در ورزشکار ایجاد می‌شود که سعی کند از عملکرد بهتری نسبت به دیگری برخوردار باشد (۱۵). پاپایوانو[5] (۲۰۰۸) عنوان می‌کند که جو انگیزشی ایجادشده توسط مربی، در تعیین موفقیت ورزشکاران و عملکرد تیم بسیار اثرگذار است (۲۱). بالاگوئر، دودا و مایو (۱۹۹۷) در بخشی از مطالعه خود دربارهٔ درک جو انگیزشی و درک رفتارهای رهبری مربی به این نتیجه رسیدند که درک رفتارهای تعلیم و آموزش و حمایت اجتماعی مربی به ارتقای میزان درک جو انگیزشی مهارتی ورزشکاران می‌انجامد (۵). پرلوس (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای رفتارهای مربی را در جهت ایجاد جو انگیزشی مورد بررسی قرار داد. 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 محیطی جدی، لذت‌بخش و رقابتی فعالیت کنند (۲۲). ماوی و تمپلین (۲۰۰٤) به مطالعه

1. Motivation
2. Motivational climate
3. Performance climate
4. Mastery climate
5. Papaioannou

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

درک رفتارهای مربی و جو انگیزشی در ورزش‌های گروهی دبیرستانی پرداختند. آن‌ها دریافتند ورزشکارانی که جو عملکردی بالایی دریافت کرده بودند، کسانی بودند که آموزش و تمرین بیشتر، رفتار رهبری دموکراتیک، حمایت اجتماعی بالاتر، بازخورد مثبت و رفتار رهبری استبدادی کمتری از مربیانشان دریافت می‌کردند(۱۹).

آلفرمان، لی و ویورث (۲۰۰۵) به بررسی ارتباط بین رشد مهارت، درک رفتار مربی و جو انگیزشی ورزشکاران نوجوان در رشته‌های انفرادی و گروهی پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد مربیانی که از شیوه‌های آموزش، بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی استفاده می‌کردند، بر جو مهارتی تأکید داشتند و جو عملکردی را تضعیف می‌کردند (۲). رینبوت و دودا (۲۰۰٦) در تحقیقی به مطالعه جو انگیزشی در محیط ورزشی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رفتارهای حمایتی ــ خود مختاری مربیان باعث ایجاد جو انگیزشی مهارتی می‌شود (۲۳). باریچ و باسیک (۲۰۰۹)، در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که ورزشکارانی که به‌وسیله مربیان کمتر خودگرا و بیشتر به شیوه ورزشکارمدار آموزش دیدند، الگوی انگیزشی مطلوبی را نشان دادند؛ جو انگیزشی مهارتی را در تیم درک کرده و سطح انگیزش درونی بالاتری داشتند. از طرفی دیگر، ورزشکارانی که تحت تعلیم مربیان بسیار خودگرا و کمتر به شیوه ورزشکارمدار آموزش دیدند، علائم جو انگیزشی مهارتی کمتری را در تیم درک کردند (۸). مک دونالد (۲۰۱۰) در بخشی از مطالعه خود که به بررسی نقش لذت، جو انگیزشی و تمرینات مربی در رشد ورزشکاران می‌پرداخت به این نتیجه رسید که جو انگیزشی و لذت در رشد فردی شرکت‌کنندگان در ورزش نقشی اساسی دارد. نتایج این مطالعه نشان داد جو انگیزشی و لذت تحت تأثیر مربی و برنامه‌های او جهت پیدا می‌کند (۱۸).

یکی از مهم‌ترین نتایج هر برنامه تمرینی رضایتی است که شرکت‌کنندگان از آن به دست می‌آورند اگر فردی از برنامه تمرینی راضی باشد، به ادامه آن برنامه و ثبت نام در برنامه‌های آتی نیز تمایل پیدا می‌کند (۱۷). رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. رضایت را نمی‌توان در هیچ سنی کم‌اهمیت دانست. چلادوری (۱۹۸٤) نشان داد که میزان رضایت ابراز شده از سوی ورزشکاران در خصوص عملکردشان با میزان موفقیت یا شکست تیم به‌هم گره خورده است (۱۰). رضایت ورزشکار را به چند گونه تعریف کرده‌اند: سریبون (۲۰۰۱)، رضایت را حالتی کیفی دانسته و آن را حاصل نگرش فرد به چگونگی مدیریت و رهبری فعالیت‌های ورزشی می‌داند. چلادوری و ریمر (۱۹۹۷) نیز آن را این‌گونه تعریف کرده‌اند که رضایت ورزشکار عبارت است از حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه ارزشیابی پیچیده از ساختارها، فرآیندها و برون‌دادهای مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می‌آید (۱۲،۱۰). ویس و فردریچز (۱۹۸٦) اثر رفتارهای رهبری را بر رضایتمندی ورزشکاران تیم‌های بسکتبال دانشگاهی بررسی کردند. نتایج بر اثر رفتارهای رهبری به‌عنوان فاکتور پیش‌بینی‌کننده بر رضایتمندی ورزشکار تأکید داشتند (۳۰). اندرو (۲۰۰٤) در تحقیقی به این نتیجه رسید که رضایتمندی ورزشکار به سازگاری بین رفتارهای ادراکی و ترجیحی رهبر وابسته است. در واقع سازگاری بین رفتار ترجیحی و درک

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

رفتارهای رهبری استبدادی مربی، افزایش معناداری را در رضایتمندی از عملکرد فردی و تیمی، رضـایتمندی از رفتار فردی و رضایتمندی از تمرین و آموزش ورزشکاران فراهم آورد (٤). نظرالـدین، فـوزی، جمـالیس، ژئوک و داین (۲۰۰۹) نیز طی مطالعه‌ای به بررسی شیوه‌های رهبری مربیان، رضایتمندی ورزشکاران و ارتباط بین این دو در بین بسکتبالیست‌های دانشگاه‌های مالزی پرداختند و به ارتباط معنادار مثبتـی بـین رفتارهـای آموزش و تعلیم مربی و رضایتمندی ورزشکاران رسیدند (۲۰).

به نظر می‌رسد مربیان جوی خاص را جهت شرکت در ورزش فراهم می‌کنند و درک این جو انگیزشی است که در لذت، رضایتمندی، باورها و کیفیت شرکت جوانان در ورزش نقش دارد (۲۵). آمس و آرچـر (۱۹۸۸)، ویـژگی‌های جو انگیزشی مهارتی و عملکردی را در سـاختارهای مفیـدی فـراهم کردنـد کـه از جملـه ایـن ویژگی‌ها دلایل رضایتمندی را نیز برشـمردند (۳). لوفیـد و کـارون (۲۰۰۳) در مطالعـه‌ای نشـان دادنـد کـه رفتارهای رهبری تأثیر مثبتی بر رضایتمندی ورزشکاران دارد. این اثر مستقیم نیسـت و بـه‌واسـطه متغیرهـای دیگر صورت می‌پذیرد (۱۷). والینگ، دودا و چی (۱۹۹۳) نشان دادند کـه درک ورزشـکار از جـو انگیزشـی رقابتی، درجات متفاوتی از رضایت ایجاد می‌کند. محققان دریافتند بازیکنـانی کـه جـو انگیزشـی مهـارتی را دریافت کرده‌اند رضایتمندی بیشتری از شرکت در تیم نشان دادند و نگرانی کمتری از عملکرد خود داشـتند. در مقابل، ورزشکارانی که جو انگیزشی عملکردی دریافت کردند، میزان رضایتمندی کمتری از شرکت در تیم نشان دادنـد (۲۸). اسمیت، فـری، ادهینگتـون و لای (۲۰۰٦) در قسـمتی از مطالعـه خـود بـه بررسـی تـأثیر تفاوت‌های موجود در جو انگیزشی بر رضایتمندی ورزشکاران از عملکرد فردی خود و تیم پرداختنـد و بـه این نتیجه رسیدند که ورزشکارانی که جو انگیزشی تکلیف‌مدار (مهارتی) را درک کرده‌اند، از عملکرد فـردی و تیمی خود رضایت داشتند (۲٦). پاپایوانو، آمپادزگلو، کالوجیانیس و ساگویتس (۲۰۰۸) در بخشی از مطالعه خود اثرات جو انگیزشی را بر رضایتمندی جوانان ورزشکار مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسـیدند که جو مهارتی به طور مثبتی با رضایتمندی در ارتباط است، در صورتی که جو عملکردی تأثیر معناداری بـر آن نداشت (۲۱).

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 اینکه چگونه مربیان بر عملکرد مؤثر تیم اثر می‌گذارند، دانسته‌های اندکی وجود دارد. از طرفی، بررسی همزمان رفتارهای رهبری مربیان و تأثیر آن بر جو انگیزشی و رضایتمندی ورزشکار، با وجود ارتباط تنگاتنگ آن‌ها، که به عملکرد مؤثر تیم می‌انجامد، کمتر در مطالعه‌ای مستقل صورت پذیرفته است. به صورت کلی، می‌توان گفت عدم استفاده از رفتارهای رهبری مناسب در مربی‌گری تیم‌های ورزشی و بی‌توجهی به جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان می‌تواند منجر به عملکرد ضعیف تیم و نهایتاً شکست آن شود. لذا شناخت رفتارهایی که در افزایش جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان مؤثر واقع شود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پژوهش حاضر به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم سبک رهبری مربیان بر جو انگیزشی و

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

رضایتمندی ورزشکاران پرداخته است و در پی آن بوده که سهم و نقش رفتارهای رهبری را بر متغیرهای جو انگیزشی و رضایتمندی ورزشکار مشخص کند.

روش‌شناسی

با توجه به اینکه این پژوهش ارتباط بین سبک رهبری مربیان با جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان لیگ برتر بسکتبال را مورد مطالعه قرار می‌دهد، مناسب‌ترین روش برای انجام تحقیق، روش توصیفی به صورت زمینه‌یابی است. جامعه آماری این تحقیق را بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان کشور تشکیل دادند. این تیم‌ها در مسابقات لیگ برتر سال ۱۳۸۸ به رقابت پرداختند. با توجه به اینکه برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری پیشرفته معادلات ساختاری استفاده شد، برای کاربرد این روش آماری باید حجم نمونه با توجه به شاخص‌های مورد نظر در این روش آماری کافی باشد. از این رو، جامعه آماری به عنوان حجم نمونه انتخاب شده و روش نمونه‌گیری به صورت سرشماری است. به عبارت دیگر، نمونه مورد مطالعه در این تحقیق برابر جامعه آماری به تعداد ۱۷٤ نفر است. شاخص KMO در این تحقیق ۰/۸۲۱ بود که نشان‌دهنده مکفی‌بودن نمونه‌ها برای پیش‌بینی عامل‌ها است.

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شده است: پرسش‌نامه مقیاس رهبری ورزش (LSS)[1] : این پرسش‌نامه توسط چلادوری و ساله[2] (۱۹۷۸) ساخته شده است و محمدزاده هنجاریابی کرده است. پرسش‌نامه مذکور شامل ۵ خرده‌مقیاس تحت عنوان تمرین و آموزش، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، شیوهٔ استبدادی و شیوهٔ دموکراتیک (آزادمنشانه) است و ٤۰ سؤال از نوع بسته دارد که بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. خرده‌مقیاس تمرین و آموزش به وسیلهٔ ۱۳ سؤال؛ خرده‌مقیاس حمایت اجتماعی با ۸ سؤال خرده‌مقیاس بازخورد مثبت به واسطهٔ ۵ سؤال؛ خرده‌مقیاس شیوه استبدادی با ۵ سؤال و خرده‌مقیاس شیوه دموکراتیک توسط ۹ سؤال اندازه‌گیری می‌شود.

پرسش‌نامه دوم، پرسش‌نامه جو انگیزشی (PMCSQ)[3] است که توسط سایفریز، دودا و چی[4] (۱۹۹۲) ساخته شده است. برای روایی این پرسش‌نامه از روایی ظاهری، روایی صوری و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای پایایی از آزمون و آزمون مجدد استفاده گردید. این پرسش‌نامه شامل ۲ خرده‌مقیاس تحت عنوان جو مهارتی و جو عملکردی است که شامل ۲۱ سؤال از نوع بسته است و بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

پرسش‌نامه سوم، پرسش‌نامه رضایت از ورزش است (ASQ)[5] این پرسش‌نامه توسط چلادوری و ریمر (۱۹۹۷) تدوین شده که در ایران حلاج آن را هنجاریابی کرده است. پنج عامل یا خرده‌مقیاس از پانزده خرده‌مقیاس رضایت بازیکن را از رفتارهای رهبری اندازه‌گیری می‌کنند که در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت

[1]. Leadership Scale for Sport
[2]. Chelladuria & Sale
[3]. Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2
[4]. Seifriz, Duda & Chi
[5]. Athlete' Satisfaction Questionnaire

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

اندازه‌گیری می‌شود. این خرده‌مقیاس‌ها به طریق زیر انـدازه‌گیـری مـی‌شـوند: عملکـرد انفـرادی (۳ سـؤال)، عملکرد تیمی (۳ سؤال)، راهبرد (٦ سؤال)، رفتار شخصی (۵ سؤال) و آمـوزش و تـدریس توسـط ۳ سـؤال اندازه‌گیری می‌شود. به منظور تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی (روایی صوری، روایی محتـوایی، روایـی سـازه، ثبات زمانی) پرسش‌نامه‌های تحقیق و همین‌طور پیش‌گیری از هر گونه خطای احتمالی در حین اجرای تحقیق و کسب تجربه و به‌کارگیری آن در زمان اجرای اصلی، پرسش‌نامه‌ها بین٦۰ تن از بازیکنان به‌عنـوان مطالعـه مقدماتی توزیع و جمع‌آوری شد.

به منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمرات خـام و توصـیف انـدازه‌هـای بـه دسـت آمـده از نمونـه‌هـا از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد، فراوانی، انحراف معیار و انواع جدول‌ها) استفاده شـد. همچنـین در این تحقیق از مدل آماری پیشرفته استفاده شد، لذا در راستای تحلیل فرضیات پژوهش، از حیطه معـادلات ساختاری برای مدل‌سازی روابط علّی با تأکید بر نرم‌افزار لیزرل[1] (۹/۲) استفاده شده است.

یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های فردی نمونه‌های تحقیق نشان داد که: اکثر نمونه‌های تحقیق (۷۰ نفر) یعنـی ٤۰/۷ درصـد در دامنه سنی ۲۱ تا ۲٤ سال، پس از آن ٤٤ نفر یعنی ۲۵/٦ درصد ۱۷ تا ۲۰ سال و سپس ۲۸ نفر یعنـی ۱٦/۳ درصد در دامنهٔ سنّی ۲۵ تا ۲۸ سال قرار داشتند. اکثر نمونه‌های تحقیق (٦۷ نفر) یعنی ۳۹ درصد دارای سابقه بازی ٦ تا ۱۰ سال، پس از آن ۵٤ نفر یعنی ۳۱/٤ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و سپس ۳۲ نفـر یعنـی ۱۸/٦ درصـد کمتر از ۵ سال سابقه داشتند. اکثر نمونه‌های تحقیق (۷۳ نفر) یعنی ٤٤ درصد ۲ تا ٤ سال، پس از آن ۳۷ نفـر یعنی ۲۲/۳ درصد کمتر از ۱ سال و سپس ۳۰ نفر یعنی ۱۸/۱ درصد ۵ تا ۷ سال در باشـگاه فعلـی عضـویت داشتند. بیشتر نمونه‌های تحقیق (۸۰ نفر) یعنی ٤۷/٦ درصـد دارای تحصـیلات لیسـانس، پـس از آن ۳٦ نفـر یعنی ۲۱/٤ درصد دیپلم و سپس ۲۸ نفر یعنی ۱٦/۷ درصد فوق‌دیپلم بودند.

نتایج نشان داد که بین سبک رهبری مربیان با جـو انگیزشـی ارتبـاط معنـی‌داری وجـود دارد ($p<۰/۰۱$). بـه عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی «جوانگیزشی» از طریق «رفتارهای رهبری مربیان» وجود دارد. از این رو، جهـت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

[1]. Lisler

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

جدول - ۱ ضرایب رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «جو عملکردی» و « جو مهارتی » از طریق «رفتارهای رهبری مربیان»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی‌کننده	میزان B	ضریب بتا	میزانt	سطح معنی‌داری
جو عملکردی	تربیت و آموزش	۰/۰۹	-۰/۱۰	-۰/٦٧	۰/۵۰۲
	بازخورد مثبت	۰/۵۵	۰/۲۷	۱/۸٤	۰/۰٦۹
	رفتار دموکراتیک	-۰/۱۳	-۰/۱۱	-۰/۷۰	۰/٤۸۵
	حمایت اجتماعی	-۰/۱۱	-۰/۰۷	-۰/۵۰	۰/٦۱۷
	رفتار استبدادی	۰/۷٦	۰/۳۸	۳/۲۹	۰/۰۰۱
جو مهارتی	تربیت و آموزش	۰/۲۰	۰/٤۰	۳/۲۹	۰/۰۰۱
	بازخورد مثبت	۰/۱۹	۰/۱٦	۱/٤۲	۰/۱۵۷
	رفتار دموکراتیک	-۰/۰٦	-۰/۱۰	-۰/۷۷	۰/٤۳۹
	حمایت اجتماعی	۰/۲٤	۰/۲۸	۲/۳۹	۰/۰۱۹
	رفتار استبدادی	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۱۲	۰/۸۹۸

مطابق با جدول۱ با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان مطرح کرد که ارتباط مثبت معنی‌داری بین رفتار استبدادی با جو عملکردی مشاهده می‌شود ($p<۰/۰۱$). بدین ترتیب که با افزایش «رفتار استبدادی»، «جو عملکردی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «جو عملکردی» نیز کاهش می‌یابد. همچنین رفتار استبدادی ($ß = ۰/۷٦$) با جو عملکردی رابطه خطی داشته و توان پیش‌بینی آن را دارد. از دیگر نتایج این بود که ارتباط مثبت معنی‌داری بین تربیت و آموزش ($p<۰/۰۱$) و حمایت اجتماعی ($p<۰/۰۵$) با «جو مهارتی» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش «تربیت و آموزش» و «حمایت اجتماعی»، «جو مهارتی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «جو مهارتی» نیز کاهش می‌یابد. همچنین به ترتیب رفتارهای حمایت اجتماعی ($ß =۰/۲٤$) و تربیت و آموزش ($ß =۰/۲۰$) با جو مهارتی دارای رابطه خطی بوده و توان پیش‌بینی آن را دارند.

نتایج نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین رفتارهای رهبری مربیان با رضایتمندی بازیکنان مشاهده می‌شود ($p<۰/۰۱$). به عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «رفتارهای رهبری مربیان» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

جدول-۲ ضرایب رگرسیون چندمتغییری جهت پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «رفتارهای رهبری مربیان»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی‌کننده	میزان B	ضریب بتا	میزانt	سطح معنی‌داری
رضایتمندی بازیکنان	تربیت و آموزش	۰/۹۳	۰/۵۵	۵/۰٤	۰/۰۰۱
	بازخورد مثبت	۰/۷۵	۰/۲۰	۱/۹۹	۰/۰٤۲
	رفتار دموکراتیک	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۱۰	۰/۹۱٦
	حمایت اجتماعی	۰/۲۸	۰/۰۹	۱/۰۱	۰/۳۱٦
	رفتار استبدادی	۰/۳۱	۰/۰۸	۱/۰۱	۰/۳۱۳

مطابق جدول۲ با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان گفت ارتباط مثبت معنی‌داری بین رفتار تربیت و آموزش ($p<۰/۰۱$) و بازخورد مثبت ($p<۰/۰۵$) با «رضایتمندی بازیکنان» مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش رفتارهای «تربیت و آموزش» و «بازخورد مثبت»، «رضایتمندی بازیکنان» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «رضایتمندی بازیکنان» نیز کاهش می‌یابد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که به ترتیب رفتار تربیت و آموزش (ß = ۰/۹۳) و بازخورد مثبت (ß = ۰/۷۵) با رضایتمندی بازیکنان دارای رابطه خطی بوده و توان پیش‌بینی آن را دارند.

نتایج نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین جو انگیزشی با رضایتمندی بازیکنان مشاهده می‌شود ($p<۰/۰۱$). به عبارتی دیگر، توان پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «جو انگیزشی» وجود دارد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول-۳ ضرایب رگرسیون چندمتغیری جهت پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «جو انگیزشی»

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی‌کننده	میزان B	ضریب بتا	میزانt	سطح معنی‌داری
رضایتمندی بازیکنان	جو عملکردی	۰/۰۸	-۰/۰٤	-۰/۵۸	۰/۲۵٦
	جو مهارتی	۱/۸۰	۰/۵۰	۵/۹۲	۰/۰۰۱

مطابق جدول۳ و با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان گفت ارتباط مثبت معنی‌داری بین جو مهارتی با رضایتمندی بازیکنان مشاهده می‌شود ($p<۰/۰۱$). بدین ترتیب که با افزایش «جو مهارتی»، «رضایتمندی بازیکنان» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «رضایتمندی بازیکنان» نیز کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر، جو مهارتی تیم بر رضایتمندی بازیکنان اثرگذار است و نتایج رگرسیون چندمتغیره همچنین نشان داد که جو مهارتی (ß = ۱/۸۰) با رضایتمندی بازیکنان دارای رابطه خطی بوده و توان پیش‌بینی آن را دارد.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق یافته این تحقیق، توان پیش‌بینی «جو انگیزشی» از طریق «رفتارهای رهبری مربیان» وجود دارد (p<۰/۰۱). در این زمینه می‌توان به تحقیقات داو (۱۹۹۹)، مگو و والرند (۲۰۰۳)، رابرتس و همکاران (۲۰۰۳)، هولمبرگ و آموروس (۲۰۰۵)، باریچ (۲۰۰۷)، پاپایوانو (۲۰۰۸)، ترنینیک و همکاران (۲۰۰۹)، و مک دونالد (۲۰۱۰) اشاره کرد که در مطالعات متعددی ارتباط مثبت بین رفتارهای رهبری مربیان و جو انگیزشی را تأیید کرده‌اند. در این تحقیق تنها رفتار استبدادی (ß = ۰/۷٦) با جو عملکردی دارای رابطه خطی است و توان پیش‌بینی آن را دارد؛ به‌گونه‌ای که با افزایش «رفتار استبدادی»، «جو عملکردی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «جو عملکردی» نیز کاهش می‌یابد. همچنین رفتارهای حمایت اجتماعی (ß =۰/۲٤) و تربیت و آموزش (ß =۰/۲۰) با جو مهارتی دارای رابطه خطی بوده و توان پیش‌بینی آن را دارند. به‌گونه‌ای که با افزایش بین رفتار «تربیت و آموزش» و «حمایت اجتماعی»، «جو مهارتی» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «جو مهارتی» نیز کاهش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات بالاگوئر و همکارانش (۱۹۹۷)، گاردنر (۱۹۹۸)، بالاگوئر و همکاران (۱۹۹۹)، ماوی و تمپلین (۲۰۰٤)، باریچ (۲۰۰۵) و آلفرمان و همکارانش (۲۰۰۵) همخوانی دارد؛ اما با نتایج تحقیقات اسمیت و همکاران (۲۰۰۵)، رینبوت و دودا (۲۰۰٦) و باریچ و باسیک (۲۰۰۹) همخوانی ندارد. احتمالاً علت این ناهمخوانی در این امر نهفته باشد که مربیان بر رفتار آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی تأکید زیادی می‌کنند؛ همین امر باعث به وجود آمدن جو مهارتی می‌شود که بازیکنان را به کسب مهارت‌های ورزشی ترغیب می‌کند. از آنجا که درک جو مهارتی ورزشکاران با لذت بیشتر، تلاش، رضایتمندی تیم، ارتباط مثبت با مربی و والدین، تمایل کمتر به اجتناب از تمرین و تجربه تنش/ نگرانی ناشی از عملکرد همراه است و در مقابل جو عملکردی همراه با عکس‌العمل‌های منفی در برابر مربیان و والدین، نگرانی و خستگی بیشتر ناشی از تمرین و لذت و رضایت کمتر در تیم است؛ در تیم‌های ورزشی بایستی بر دریافت جو مهارتی تأکید شود. از آن جهت نتایج این تحقیق نشان داد که جو عملکردی با رفتار استبدادی مربیان و جو مهارتی با رفتارهای تمرین و آموزش و حمایت اجتماعی مربیان ارتباط دارد، مربیان لیگ برتر بسکتبال زنان می‌توانند با اتخاذ رفتار تمرین و آموزش و حمایت اجتماعی در به وجود آمدن جو مهارتی کمک کنند و از این طریق از فواید مثبت ایجاد جو انگیزشی مهارتی نظیر ارتقای درک صلاحیت، افزایش رضایت، کاهش خستگی، درک توانایی، کاهش بازی خشن، بالارفتن تلاش، لذت بیشتر و افزایش اعتماد به نفس بهره‌مند گردند.

نتایج نشان داد توان پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «رفتارهای رهبری مربیان» وجود دارد (p<۰/۰۱). این نتیجه با نتایج تحقیقات چلادوری و کارن (۱۹۸٦)، ویس و فردریچز (۱۹۸٦)، ریمر و چلادوری (۱۹۹۵)، لوفید و کارون (۲۰۰۳)، اندرو (۲۰۰٤)، ویلانی و ساملسکی (۲۰۰٤)، رینبوت و دودا (۲۰۰٦) نظرالدین و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد و در طرف مقابل با یافته‌های دویر و فیشر (۱۹۹۰) و ریمر و تون (۲۰۰۱) همخوانی ندارد. یافته‌های تحقیق نشان داد رفتار تربیت و آموزش و بازخورد مثبت با

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

رضایتمندی بازیکنان رابطه خطی داشته و توان پیش‌بینی آن را دارند (p<۰/۰۵). بدین ترتیب که با افزایش رفتار «تربیت و آموزش» و «بازخورد مثبت»، «رضایتمندی بازیکنان» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن‌ها، «رضایتمندی بازیکنان» نیز کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات چلادوری (۱۹۸٤)، هور و کارن (۱۹۸۵)، ریمر و چلادوری (۱۹۸۵) و نظرالدین و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد؛ اما با نتایج تحقیقات ویس و فردریچز (۱۹۸٦) و اندرو (۲۰۰٤) همخوانی ندارد. به صورت کلی می‌توان عنوان کرد رفتارهای رهبری مربیان عامل مهم و اثرگذاری بر رضایتمندی ورزشکاران است. از آنجا که رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی است، بدون رضایت ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند؛ لذا مربیان بایستی با اتخاذ رفتارهای رهبری مناسب در جهت ایجاد رضایتمندی در بازیکنان بکوشند. بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق می‌توان گفت که مربیان لیگ برتر بسکتبال زنان ایران با تأکید بر رفتار تمرین و آموزش و رفتار بازخورد مثبت در جهت ایجاد رضایتمندی در بازیکنان اقدام و سعی می‌کنند با این رفتارهای رهبری در ورزشکاران خود رضایتمندی بالایی ایجاد کنند و نهایتاً شرایط ارتقای عملکرد تیم را مساعد گردانند.

نتایج تحقیق نشان داد توان پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «جو انگیزشی» وجود دارد (p<۰/۰۱). بدین ترتیب که با افزایش «جو مهارتی»، «رضایتمندی بازیکنان» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «رضایتمندی بازیکنان» نیز کاهش می‌یابد. به عبارت دیگر جو مهارتی تیم بر رضایتمندی بازیکنان اثرگذار است و نتایج رگرسیون چندمتغیره نشان داد که جو مهارتی با رضایتمندی بازیکنان رابطه خطی داشته و توان پیش‌بینی آن را دارد. در این زمینه می‌توان به تحقیقات داو (۱۹۹۹)، بالاگوئر و همکاران (۱۹۹۹)، کارپنتر و مورگان (۱۹۹۹)، رینبوت و دودا (۲۰۰٦)، اسمیت و همکاران (۲۰۰٦)، پاپایوانو و همکاران (۲۰۰۸) و برتولی و همکاران (۲۰۰۹) اشاره کرد. همچنین نتایج نشان داد که توان پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «جو مهارتی» وجود دارد (p<۰/۰۱). بدین ترتیب که با افزایش «جو مهارتی»، «رضایتمندی بازیکنان» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آن، «رضایتمندی بازیکنان» نیز کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات والینگ و همکاران (۱۹۹۳)، بالاگوئر و همکاران (۱۹۹۹)، رینبوت و دودا (۲۰۰٦)، اسمیت و همکاران (۲۰۰٦)، پاپایوانو و همکاران (۲۰۰۸) و برتو لی و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. شاید علت ناتوانی در پیش‌بینی رضایتمندی بازیکنان از طریق جو عملکردی این باشد که مربیانی که بر ایجاد جو عملکردی تأکید دارند تنها به عملکرد فنی و نتیجه عمل بازیکنان توجه دارند و کمتر به اجرای مهارت‌ها توجه می‌کنند و این امر منجر به پدید آمدن حالت‌های روانی منفی نظیر استرس و اضطراب و ترس از عدم موفقیت در بازیکنان می‌شود و به دنبال آن باعث ایجاد اثرات منفی بر رضایتمندی بازیکن می‌گردد. براساس نتایج به دست آمده از این تحقیق می‌توان اذعان داشت که جو انگیزشی در لیگ برتر بسکتبال زنان ایران بر رضایتمندی بازیکنان اثر معنی‌داری دارد. همچنین جو مهارتی ایجادشده در لیگ برتر بسکتبال زنان در مقایسه با جو عملکردی، توان پیش‌بینی رضایتمندی بازیکنان را داشت. از این رو با تأکید بر ایجاد جو مهارتی زمینه به وجود آمدن

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

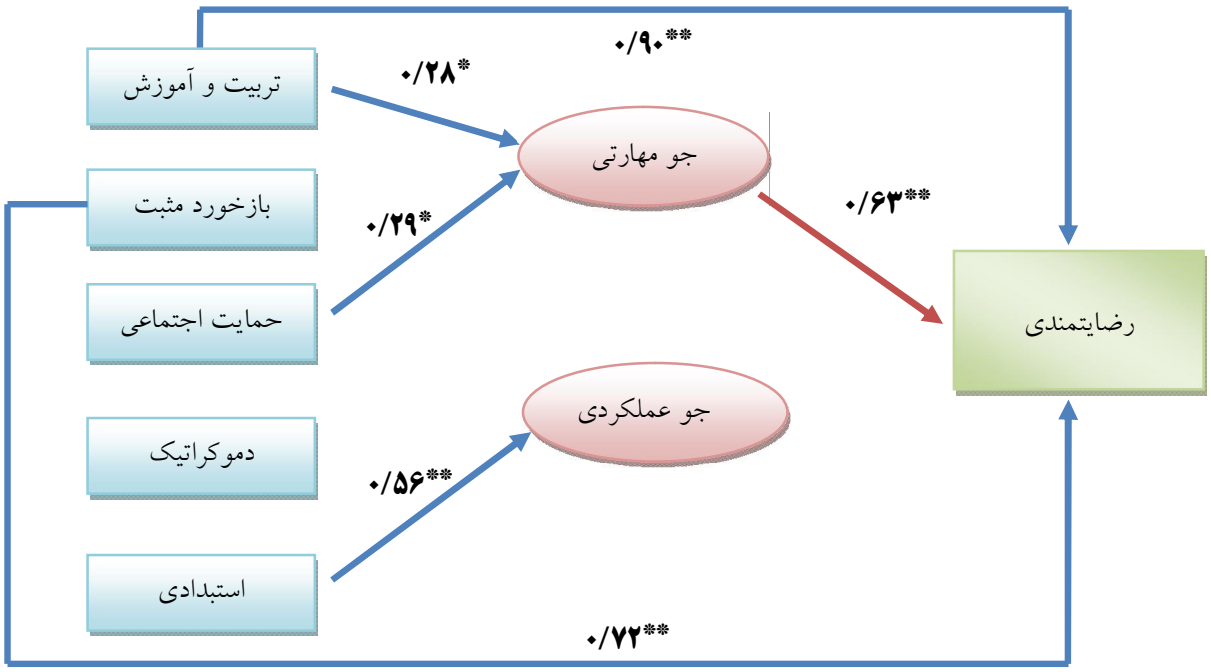
رضایتمندی بیشتر بازیکنان را می‌توان فراهم آورد تا از این طریق کارآیی و اثربخشی تیم در حد بالایی نگه داشته شود و موجبات حضور فعال و گسترده ورزشکاران در میادین ورزشی فراهم آید.

نتیجه گیری با تحلیلی بر مدل مسیر

در تحقیق حاضر، برای اینکه بتوان به‌گونه‌ای عمیق متغیرهای تحقیق را مورد بررسی قرار داد، از طریق استناد به مدل مفهومی و با بهره‌گیری از نرم‌افزار لیزر، به روابط علّی بین متغیرهای تحقیق پرداخته شد. همان‌گونه که در شکل ۱ در الگوی تحلیل مسیر مشاهده می‌گردد، رفتارهای رهبری مربیان به صورت مستقیم و غیرمستقیم و از طریق جو انگیزشی بر رضایتمندی بازیکن اثرگذار است. نتایج نشان داد که در بین رفتارهای رهبری مربیان، به ترتیب رفتار آموزش و تمرین و رفتار بازخورد مثبت توان پیش‌بینی رضایتمندی بازیکنان را دارند. در مدل تحلیل مسیر نیز نشان داده شد که به ترتیب رفتار آموزش و تمرین با ضریب مسیر ۰/۹۰ و رفتار بازخورد مثبت با ضریب مسیر ۰/۷۲ در ایجاد رضایتمندی بازی‌کنان سهم داشتند. از بین رفتارهای رهبری مربیان تنها رفتار آموزش و تمرین و رفتار حمایت اجتماعی پیش‌بینی‌کننده جو مهارتی بود. همچنین رفتار استبدادی توان پیش‌بینی جو عملکردی را 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 اثرگذار هستند. همچنین رفتار استبدادی با ضریب مسیر ۰/۵٦ در ایجاد جو عملکردی اثرگذار است. نتایج نشان داد که جو انگیزشی توان پیش‌بینی رضایتمندی بازیکنان را دارد. همچنین تنها جو مهارتی پیش‌بینی‌کننده رضایتمندی بازیکنان است. در مدل تحلیل مسیر نیز مشخص شد که جو مهارتی با ضریب مسیر۰/٦۳ بر ایجاد رضایتمندی در بازیکنان اثر دارد. 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 علّی مورد بررسی قرار می‌گیرد. به همین دلیل برای تعیین سهم و نقش متغیرهای پیش‌بینی‌کننده از صحت و سقم بالاتری برخوردار می‌گردد. از این رو، از رگرسیون برای آزمون فرضیه‌ها و از تحلیل مسیر برای ارائه مدل استفاده شد. به صورت کلی می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که رفتارهای رهبری مربیان هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم از طریق ایجاد جو مهارتی در رضایتمندی بازیکنان اثر دارد. با توجه به میزان جمع ضرایب مسیر می‌توان گفت این اثرگذاری به صورت مستقیم بیشتر از حالت غیرمستقیمی است که توسط جو مهارتی ایجاد می‌شود. چنانچه در فوق ذکر شد، رفتارهای رهبری مربیان عامل مهم و اثرگذاری بر جو انگیزشی دریافت شده توسط ورزشکاران است و این جو انگیزشی ایجادشده توسط مربی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رضایتمندی بازیکنان باشد. از این رو به مربیان پیشنهاد می‌شود تا با اتخاذ رفتارهای مناسب رهبری این اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم را تسهیل کنند. چون در این تحقیق، رفتار آموزش و تمرین و بازخورد پیش‌بینی‌کننده رضایتمندی بازیکنان بود، مربیان باید با تأکید بر آموزش و تمرین برای ارضای نیازهای متقابل شخصی ورزشکاران تلاش کنند، آن‌ها را مورد تشویق قرار دهند و از بازی، تلاش و همکاری آنان تعریف کنند و پیشنهاد می‌شود از این رفتارها برای ارتقای رضایتمندی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

ورزشکاران استفاده کنند. از آنجا که جو مهارتی بیشترین تأثیر را بر رضایتمندی بازیکنان دارد، پیشنهاد می‌شود برای ایجاد رضایتمندی بیشتر در بازیکنان بر ایجاد جو مهارتی در مقایسه با جو عملکردی تأکید شود.



شکل(۱) الگوی مسیر

منابع

۱. انشل، مارک. اچ. (۱۳۸۰). روانشناسی ورزش از تئوری تا عمل، (ترجمه علی اصغر مسدد). تهران: اطلاعات.

2. Alfermann, D., Lee, M. J., & Wurth, S. (2005). Perceived Leadership Behavior and Motivational Climate as Antecedents of Adolescent Athletes' Skill Development. Athletic Insight, Volume 7, Issue 2.
3. Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement Goals in the Classroom: Students ' Learning Strategies and Motivation Processes. Journal of Educational Psychology, 80, 260-267.
4. Andrew, D. P. S. (2004). The Effect of Congruence of Leadership Behaviors on Motivation, Commitment, and Satisfaction of College Tennis Players. A Dissertation Submitted to The Florida State University.
5. Balaguer, I., Duda, J. L., & Mayo, C. (1997). The Relationship of Goal Orientations and the Perceived Motivational Climate to Coaches' Leadership Style in Competitive Handball. In R. Lidor, & M. Bar-Eli (Eds.), Innovations in sport psychology: Linking theory and practice. Proceedings of the IXth World Congress of Sport Psychology: Part I (pp.94–96).
6. Balaguer, I., Duda, L., Atienza, F. L., Mayo, C. (2001).Situational and Dispositional Goals as Predictors of Perceptions of Individual and Team Improvement, Satisfaction and Coach Ratings among Elite Female Handball Teams. Psychology of Sport and Exercise, 3, 293–308.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

7. Baric, R. (2007). The Relationship of Coach's Leadership Behavior and his Motivational Structure with Athletes' Motivational Tendencies. Dissertation, Ljubljani.
8. Baric, R., & Bucik, V. (2009). Motivational Differences in Athletes Trained by Coaches of Different Motivational and Leadership Profiles. Kinesiology 41(2009) 2:181-194.
9. Case, R. W. (1984). Leadership in Sport: The Situational Leadership Theory. Journal of Psychology Education, Recreation & Dance, 55(1).
10. Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between Preferences and Perceptions of Behavior and Satisfaction of Athletes in Varying Sports. Journal of Sport Psychology. Vol 6 (1), 27-41.
11. Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R.N. Singer, M. Murphy, & L.K. Tennant (Eds.), Handbook on Research on Sport Psychology (pp. 647-671). New York: McMillan.
12. Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. In J.L.
13. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of Leader Scale. Journal of Sport Psychology, 2, 34-35.
14. Dada (2001), Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement (pp. 227-253).
15. Dada, J. L., & Horn, H. L. (1993). Interdependencies between the Perceived and Self-Reported Goal Orientations of Young Athletes and Their Parents. Pediatric Exercise Science, 5, 234-241.
16. Gardener, D. E. (1998). The Relationship between Perceived Coaching Behavior, Team Cohesion, and Team Motivational Climate among Division I Athletes. Doctoral Dissertation, Boston University, Boston.
17. Loughead, T. M., & Carron, A. V. (2003). The Mediating Role of Cohesion in the Leader Behavior- Satisfaction Relationship. Psychology of Sport and Exercise, Volume 5, Issue 3.
18. 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.
19. Mawi, H., & Templin, T. (2004). Achievement Goal Theory, Perceived Coaching Behaviors and Intrinsic Motivational in High School Team Sports. Pre- Olympic Congress, Athens 2004.
20. Nazarudin, M. N. B. H., Fauzee, M. S. O., Jamalis, M., Geok, S. K., & Din, A. (2009). Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfactions among Malaysian University Basketball Team. Research Journal of International Studies, Issue 9.
21. Papaioannou, A. G., Ampatzoglou, G., Kalogiannis, P., & Sagovits, A. (2008). Social Agents, Achievement Goals, Satisfaction and Academic Achievement in Youth Sport. Psychology of Sport and Exercise 9: 122-141.
22. 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 Florida.
23. Reinboth, M., & Duda, J. (2006). Perceived Motivational Climate, Need Satisfaction and Indices of Well-being in Team Sports: A Longitudinal Perspective. Psychology of Sport and Exercise, 7, 269-286.
24. Ronayne, Lindsay Seana (2004). "Effects of Coaching Behaviors on Team Dynamics": How Coaching Behaviors, Influence Team Cohesion and Collective Efficacy over the Course of a Season, Master of Science in Sport Studies, Physical Education, Health, and Sport Studies, Miami University.
25. Seifriz, J. J., Duda, J. L., & Chi, L. (1992). The Relationship of Perceived Motivational Climate to Intrinsic Motivation and Beliefs about Success in Basketball. Journal of Sport and Exercise Psychology, 14,375-391.
26. Smith, S. L., Fry, M. D., Ethington, C. A., & Li, Y. (2005). The Effect of Female Athletes' Perceptions of Their Coaches' Behaviors on Their Perceptions of the Motivational Climate. Journal of Applied Sport Psychology, 17: 170-177.
27. Smoll, F. L., Smith, R. E. (1989). Leadership Behaviors in Sport, A Theoretical Model and Research Paradigm. Journal of Applied Social Psychology, v. 19, p. 1522-1551.
28. Walling, M. D., Duda, J. L., & Chi, L. (1993). The Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire: Construct and Predictive Validity. Journal of Sport and Exercise Psychology, 15, 172-1 83.
29. Weinberg, R.S., & Gloud, D. (2003). Foundations Sport and Exercise Psychology. (3rd Ed). Human Kinetics, Champaign, IL, Illinois.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

30. Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). The Influence of Leader Behaviors, Coach Attributes, and Institutional Variables on Performance and Satisfaction of Collegiate Basketball Teams. Journal of Sport & Exercise Psychology. Vol. 8, Iss. 4.
31. Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team Leadership. The Leadership Quarterly, 12, 451-483.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]

The Effect of Perceived Coaches' Leadership Behavior on Motivational Climate and Athlete Satisfaction of Women Taking Part in Basketball Super League of Iran

Bahrami. S., (M.A.) Islamic Azad University, Kermanshah branch
Zardoshtian. S., (Ph.D.) Razi University
Norouzi. R., M.A. Student of Tarbiat Modarres University

Abstract

The aim of this study is to determine the effect of perceived coach leadership behavior on motivational climate and athlete satisfaction of women taking part in basketball super league of Iran. Statistical population of this study was included from all super leagues' female basketball players. Sample society was equal to all 174 athletes of statistical society and the method of research was descriptive. The personal information questionnaire (demography), leadership sport scale (LSS), motivational climate questionnaire (PMCSQ), and athlete satisfaction questionnaire (ASQ) were used to measure the variables. The results showed that among coaches' leadership behavior; autocratic behavior (ß=0/76) and performance climate; social support (ß= 0/24) and education and training behavior and mastery climate have linear relationship and even predict it. Coaches' leadership behavior and athlete satisfaction have significant linear relationship ($p<0/01$), also education and training behavior (ß=0/93) and positive feedback (ß=0/75) have linear relationship with athlete satisfaction and even predict it.

As a whole, it is obvious that coaches' leadership behavior is an important factor in motivational climate and athlete satisfaction; so the coaches by using the appropriate leadership behavior can effect on motivational climate and athlete satisfaction to achieve success and desirable outcomes.

Key words: leadership, mastery climate, performance climate, satisfaction, basketball

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-10-30]