

## اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت مندی جودوکاران لیگ برتر ایران

رسول نوروزی سید حسینی<sup>۱</sup>، حسن فتحی<sup>۲</sup>، سعید صادقی بروجردی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۲/۲۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۷/۱۶

### چکیده

هدف از این پژوهش تعیین اثر درک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت مندی جودوکاران لیگ برتر ایران بود که با روش پژوهش توصیفی - زمینه‌یابی و به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه جودوکاران لیگ برتر به تعداد ۱۶۲ نفر تشکیل می‌دادند. در این پژوهش نمونه برابر با جامعه ( $n=162$ ) در نظر گرفته شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های مقیاس رهبری در ورزش ( $\alpha=0/95$ )، تعهد ورزشی ( $\alpha=0/86$ )، ورزش‌گرایی ( $\alpha=0/90$ ) و رضایت مندی ورزشکار ( $\alpha=0/94$ ) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و به منظور تعیین اثر از مدل یابی معادلات ساختاری با تأکید بر نرم‌افزار Amos18 استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت مندی ورزشکاران اثرگذار است ( $p<0/05$ ). همچنین تعهد ورزشی و انگیزش پیشرفت نیز بر رضایت مندی ورزشکاران اثرگذارند ( $p<0/05$ ).

**کلیدواژه‌های فارسی:** رفتار بازخورد مثبت، رقابت‌گرایی، تعهد، رضایت مندی، جودو.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۳. دانشیار گروه تربیت بدنی دانشگاه کردستان

۳. دانشیار گروه تربیت بدنی دانشگاه کردستان

Email: rasool.norouzi@yahoo.com

Email: Hasan.fathi20@gmail.com

Email: sboroujerdi@uok.ac.ir

### مقدمه

ظهور رهبری<sup>۱</sup> به شروع زندگی اجتماعی انسان باز می‌گردد. وقتی دو یا چند نفر گروهی اجتماعی را تشکیل می‌دهند و با یکدیگر رابطه برقرار می‌کنند، تأثیری که افراد این گروه بر یکدیگر می‌گذارند، یکسان و برابر نیست؛ بلکه بعضی از افراد نقش فعال‌تری دارند و تأثیر بیشتری روی دیگران می‌گذارند؛ در نتیجه بیش از دیگران در گروه مورد توجه قرار می‌گیرند و این زمینه آغاز پیدایش رهبری در گروه است (۱). هر رهبر دارای رفتار رهبری است که از آن برای تأثیرگذاری بر افراد استفاده می‌کند. رفتار رهبری عبارت است از: الگوهای رفتاری دائمی و مستمری که افراد هنگام کار با دیگران از آن استفاده می‌کنند و توسط افراد درک می‌شوند (۲). فردی که به‌عنوان رهبر گروه شناخته می‌شود باید مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم را برای رهبری را داشته باشد تا بتواند اعضای گروه را به سمت هدف مورد نظر هدایت کند. در موقعیت‌های ورزشی مربی این نقش را بر عهده دارد و بازیکنان را هدایت و رهبری می‌کند؛ بنابراین، رفتار رهبری مربی نقشی مهمی در عملکرد و موفقیت گروه دارد (۴). پژوهش‌های متعددی مربی را به‌عنوان رهبر معرفی کرده‌اند (۳-۵). برخی از پژوهشگران نیز واژه رهبری و مربی را به‌جای یکدیگر به‌کار برده‌اند (۵، ۶). چلادورای و صالح<sup>۲</sup> (۱۹۸۰) برای ارزیابی رهبری در محیط ورزش، ابزاری به نام «مقیاس رهبری» در ورزش (LSS)<sup>۳</sup> ساختند. این ابزار سبک رهبری را در پنج بعد می‌سنجد که عبارت‌اند از: تمرین و آموزش<sup>۴</sup>، حمایت اجتماعی<sup>۵</sup>، بازخورد مثبت<sup>۶</sup>، شیوه استبدادی<sup>۷</sup> (آمرانه) و شیوه دموکراتیک<sup>۸</sup> (آزادمنشانه) (۷). همان‌طور که مشخص است، سبک و رفتار مربی متغیرهای متعددی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با توجه به اینکه ورزشکاران و مربیان دائماً در تعامل با یکدیگرند و از هم تأثیر می‌پذیرند، به نظر می‌رسد تعهد ورزشکاران از جمله این متغیرها باشد که می‌تواند تحت تأثیر رفتار رهبری مربی قرار گیرد. سالانسیک<sup>۹</sup>

- 
1. leadership
  2. Chelladurai & Saleh
  3. Leadership Scale for Sport
  4. Training and instruction
  5. Social support
  6. Positive feedback
  7. Autocratic style
  8. Democratic style
  9. Salancik

(۱۹۷۷) تعهد را حالتی از شخصیت می‌داند که در آن فرد از طریق اقدامات و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد محدود و مقید می‌شود و به‌دلیل انجام همین اقدامات این باور در وی ایجاد می‌شود که باید انجام چنین فعالیتی را تداوم بخشد (۸). اخیراً با ارائه مدل تعهد ورزشی<sup>۱</sup> موفقیت‌های بزرگی در تلفیق تعهد با ورزش انجام شده است (۹). بنا به تعریف اسکانلان<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) تعهد ورزشی عبارت است از: ساختار روان‌شناختی که نشان‌دهنده تمایل و عزم فرد به تداوم مشارکت در فعالیت‌های ورزشی است.

مدل تعهد ورزشی (SCM)<sup>۳</sup> برای بررسی علت ادامه مشارکت افراد در ورزش طراحی شد. این مدل فراتر از تعهد عمومی، تعهد ارتباط و تعهد کاری است و در زمینه‌ای که کمتر به آن توجه شده بود، یعنی ورزش بسط یافت (۱۰-۱۲). بنا به تعریف اسکانلان و همکارانش (۱۹۹۳) مدل تعهد ورزشی حالتی روان‌شناختی است که تمایل و تصمیم به ادامه شرکت در ورزش را نشان می‌دهد. تعهد ورزشی پنج عامل را شامل می‌شود که عبارت‌اند از: لذت ورزشی<sup>۴</sup>، جایگزین‌های مشارکتی<sup>۵</sup>، سرمایه‌گذاری شخصی<sup>۶</sup>، فشارهای اجتماعی<sup>۷</sup> و فرصت‌های مشارکت<sup>۸</sup> مشارکت<sup>۸</sup> (۱۰-۱۲). تعهد ورزشی ساختاری روان‌شناختی است که تمایل و تصمیم به ادامه مشارکت در ورزش را نشان می‌دهد. لذت ورزشی به‌عنوان پاسخ احساسی و عاطفی مثبت به تجربه ورزشی تعریف می‌شود که احساسات تصمیم‌یافته چون لذت، شادی، دوست داشتن و سرگرمی را منعکس می‌کند. جایگزین‌های مشارکت، جذابیت جایگزین یا جایگزین‌های ترجیح داده شده‌ای هستند که به ادامه مشارکت در تلاش جاری منجر می‌شوند. سرمایه‌گذاری شخصی منافع شخصی هستند که بر پایه فعالیت قرار دارند و در صورت عدم مشارکت، بازگشت‌پذیر نیستند. فشارهای 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 به‌دست می‌آیند (۱۰-۱۲).

یکی دیگر از عوامل روانی مرتبط با رفتارهای رهبری مربیان انگیزش و انواع خاص آن است.

1. Sport commitment
2. Scanlan
3. Sport Commitment Model
4. Sport Enjoyment
5. Involvement Alternative
6. Personal Investment
7. Social Constraints
8. Involvement Opportunity

یکی از انواع انگیزش در محیط ورزش، انگیزش پیشرفت<sup>۱</sup> است که شامل تمایل به تلاش برای موفقیت و پافشاری در رویارویی با شکست و تجربه غرور در موفقیت است. انگیزش پیشرفت در ورزش و تمرین روی رقابت متمرکز می‌شود. نیاز به پیشرفت و واکنش به این نیاز در موقعیت‌های رقابتی، از عوامل کیفی رقابت‌طلبی است؛ بنابراین در مطالعه رقابت‌طلبی و عوامل وابسته به انگیزش پیشرفت باید کیفیت رقابت را نیز بررسی کرد (۴). برخی از روان‌شناسان ورزشی و متخصصان و مربیان معتقدند ورزشکاران نخبه تمایل زیادی به فعالیت برای پیروز شدن دارند. آن‌ها از پیروزی لذت می‌برند و از شکست متنفرند. همچنین ورزشکاران مستعد و نخبه مبارزه را دوست دارند و اغلب در بیش از یک رشته رقابت می‌کنند و حس رقابت جویی زیادی دارند (۱۳). این واقعیت بر این نکته اذعان دارد که پیشگویی موفقیت ورزشی آینده در رقابت‌ها برای کسانی امکان‌پذیر است که ذاتاً رقابت کردن و بردن را دوست داشته باشند و برای رسیدن به سطح ممتازی از اجرای ورزشی، از انگیزش کافی و پشتکار زیاد برای تلاش و تمرین سخت و جدی برخوردار باشند. نتایج پژوهش‌های انجام شده نیز ثابت کرده‌اند که باور به پیروز شدن در ورزش به تلاش و پشتکار فرد بستگی دارد (۱۴).

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 (۱۵). رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت، ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. موضوع رضایت را نمی‌توان در هیچ سنی کم‌اهمیت دانست. چلادوری و ریمر<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) رضایت‌مندی ورزشکار را این‌گونه تعریف کرده‌اند: حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه ارزشیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرآیندها و برون داده‌های مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می‌آید (۱۶). رضایت ورزشکار از سبک رهبری مربی چهار بعد رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی و رضایت از عملکرد تیمی را در بر می‌گیرد. رضایت از آموزش و تمرین، رضایت‌مندی ورزشکار از تمرین و آموزش فراهم شده توسط مربی را در بر می‌گیرد؛ رضایت از رفتار و تعامل مربی رضایت‌مندی از آن دسته رفتارهای مربی را در بر می‌گیرد که به‌طور مستقیم بر فرد و حتی بر بهبود و توسعه تیم اثر می‌گذارد؛ رضایت از عملکرد فردی رضایت-مندی ورزشکار از عملکرد تکلیف و وظیفه خود و رضایت از عملکرد تیمی رضایت ورزشکار از سطح عملکرد تیمش را نشان می‌دهد (۱۶، ۱۷).

1. Achievement motivation
2. Chelladurai & Riemer

پژوهش‌هایی که بر مبنای مدل چند بعدی رهبری با انگیزش پیشرفت، تعهد ورزشی و رضایت‌مندی ورزشکاران انجام شده است، طیف گسترده‌تری را به خود اختصاص می‌دهد. آلوارز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی به مطالعه‌ی ارضای نیازهای روانی پایه به‌عنوان میانجی ارتباط بین درک سبک رهبری مربی و انگیزش پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری مربیان با انگیزش رابطه‌ی معنی‌داری دارد (۱۸). هاگر و کاتزيسارانتييس<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در نتیجه‌ی پژوهش خود، شواهدی را فراهم آوردند که نشان می‌داد رفتارهای حمایتی - استقلال‌ی مربیان بر انگیزش افراد در کلاس تربیت بدنی و ورزش اثرگذار است (۱۹). مک دونالد<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در بخشی از مطالعه‌ی خود که به بررسی نقش لذت، انگیزش و تمرینات مربی در رشد ورزشکاران می‌پرداخت به این نتیجه رسید که انگیزش و لذت در رشد فردی شرکت‌کنندگان در ورزش نقشی اساسی دارد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد جو انگیزشی و لذت به‌وسیله‌ی مربی و برنامه‌های او جهت پیدا می‌کند (۲۰). المپیو و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط دو جانبه‌ی روان‌شناختی بین انگیزش پیشرفت ایجاد شده توسط مربی و ارتباط مربی - ورزشکار در تیم‌های ورزشی پرداختند. نتایج، از این عقیده حمایت کردند که ارتباط مربی - ورزشکار بر ایجاد انگیزش پیشرفت ورزشکاران در تیم‌های ورزشی تأثیر گذار است (۲۱). کاماروا<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) در نتیجه‌ی مطالعه‌ی خود روی رقصندگان حرفه‌ای دریافت هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین درک رفتار رهبری مربی و اشکال مختلف انگیزش وجود ندارد (۲۲). جم<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) در نتیجه‌ی مطالعه‌ی خود دریافت رفتار حمایتی - استقلال‌ی مربی به‌طور مثبت و معنی‌داری با انگیزش ارتباط دارد (۲۳). نوروزی سید حسینی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رفتارهای رهبری مربیان با رضایت‌مندی بسکتبالیست‌های نخبه‌ی ایران ارتباط معنی‌داری دارد (۲۴). ریمر و تون<sup>۷</sup> (۲۰۰۱) با مطالعه‌ی ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایت‌مندی بازیکنان تنیس نتوانستند رابطه‌ی معنی‌داری بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایت‌مندی بازیکنان گزارش کنند (۲۵). کوتزورت و کنروی<sup>۸</sup> (۲۰۰۹) اثر سبک حمایتی - استقلال‌ی مربی را بر ارضای نیاز ورزشکاران مطالعه کردند و نشان دادند این سبک مربی می‌تواند ارضای نیاز

1. Alvarez et al
2. Hagger & Chatzisarantis
3. Macdonald
4. Olympiou et al
5. Kamaroa
6. Geme
7. Riemer & Toon
8. Coatsworth & Conroy

صلاحیت و وابستگی ورزشکار را در ارتباط با مربیگری پیش‌بینی کند (۲۶).  
 نظرال‌دین و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) نیز طی مطالعه‌ای به بررسی شیوه‌های رهبری مربیان، رضایت-مندی ورزشکاران و ارتباط بین این دو در بین بسکتبالیست‌های دانشگاه‌های مالزی پرداختند و ارتباطی معنی‌دار و مثبت بین سبک‌های آموزش و تعلیم مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران یافتند (۲۷). سوسا<sup>۲</sup> و همکارانش (۲۰۰۷) در مطالعه خود که به بررسی تعهد بازیکنان جوان فوتبال می‌پرداخت مطابق با نتایج پیشین به این نتیجه رسیدند که لذت و تعهد ورزشی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد ورزشی به شمار می‌روند (۲۸). لئو<sup>۳</sup> و همکارانش (۲۰۰۹) نقش مربی را در کسب سطح مطلوب تعهد ورزشی بسیار حساس دانستند (۲۹). آندرو (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «اثر همخوانی رفتارهای رهبری بر انگیزش، تعهد، رضایت بازیکنان تنیس» به این نتیجه رسید که همخوانی (انسجام) رفتارهای رهبری ترجیح داده شده و درک‌شده می‌توانند بر تعهد ورزشی و لذت ورزشی تأثیر بگذارند (۹).

بر اساس نتایج پژوهش‌های ذکر شده می‌توان اذعان داشت که رفتار رهبری مربیان و عواملی نظیر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی از مهم‌ترین عوامل حیاتی برای موفقیت در عرصه ورزش‌اند و عدم استفاده از رفتارهای مناسب رهبری در مربیگری تیم‌های ورزشی، به-خصوص تیم‌های حرفه‌ای می‌تواند با وجود صرف هزینه‌های زیاد و استفاده از امکانات و بودجه‌های هنگفت به علت عدم ایجاد انگیزش؛ تعهد و رضایت‌مندی ورزشکار بینجامد که به نوبه خود به نتایج ضعیف و یا شکست تیم منجر می‌شود. از طرف دیگر، تعهد که اغلب با عنوان تعهد سازمانی مطالعه شده از جمله متغیرهایی است که در سال‌های اخیر در ایران و در رشته‌های مدیریت دولتی، روان‌شناسی، مدیریت آموزشی و سایر زمینه‌ها پژوهش شده است، ولی این متغیر مهم در پژوهش‌های ورزشی و تربیت بدنی جایگاه کمی را به خود اختصاص داده و کمتر مطالعه شده است و در پژوهش‌های انجام‌شده هم از مدل‌های تعهد سازمانی استفاده شده است؛ از این رو در این پژوهش سعی شد که با استفاده از مدل تعهد ورزشی به مطالعه این متغیر پرداخته شود. مسئله‌ای که در اینجا محققان را به سمت فرآیند پژوهش سوق داده، بررسی اثر رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت-مندی جودوکاران لیگ برتر ایران است و پاسخ به این سؤال که رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران چه اثری دارد؟

1. Nazarudin et al

2. Sousa

3. Leo

### روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه این پژوهش اثر درک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران نخبه ایران را بررسی می‌کند، روش انجام پژوهش توصیفی - زمینه‌یابی است که به صورت میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه جودوکاران لیگ برتر (۱۶۲ نفر) تشکیل می‌دادند که در مسابقات لیگ برتر سال ۱۳۸۹ به رقابت می‌پرداختند. از آنجا که در این پژوهش از روش‌های پیشرفته آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> استفاده شد و شرط لازم برای استفاده از این روش‌ها مکفی بودن نمونه پژوهش است، نمونه آماری (n=۱۶۲) برابر با جامعه در نظر گرفته شد. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

- پرسشنامه مقیاس رهبری ورزش (LSS) برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد رفتارهای رهبری مربیان استفاده شد. این پرسشنامه توسط چلادوری و صالح (۱۹۷۸) ساخته و در سال ۱۹۹۸ بازنگری شده است. در ایران توسط محمد زاده (۱۳۸۷) هنجاریابی شده است. پرسشنامه مذکور شامل پنج خرده‌مقیاس است که عبارت‌اند از: تربیت و آموزش، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، استبدادی و دموکراتیک (آزادمنشانه). این پرسشنامه ۴۳ سؤال از نوع بسته دارد و براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

- به‌منظور 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 خرده‌مقیاس با عناوین رقابت‌جویی، پیروزی‌گرایی و هدف‌گرایی و دارای ۲۵ سؤال است که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۵= کاملاً موافق، ۱= کاملاً مخالف) نمره‌گذاری می‌شود. خرده‌مقیاس رقابت‌جویی حاوی ۱۳ سؤال، پیروزی‌گرایی ۶ سؤال و هدف‌گرایی ۶ سؤال است که از طریق جمع کردن امتیاز هر خرده‌مقیاس می‌توان در کل، امتیاز انگیزش پیشرفت هر فرد را محاسبه کرد.

- به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در زمینه تعهد ورزشی از پرسشنامه خلاصه‌شده مقیاس تعهد ورزشی<sup>۲</sup> (SCMS) استفاده شد که توسط اسکاتلان و همکاران (۱۹۹۳) تدوین شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۱۴ سؤال در مقیاس پنج ارزشی لیکرت است و چهار خرده‌مقیاس تعهد، لذت، فشار اجتماعی و فرصت‌های مشارکت دارد. پرسشنامه مذکور پس از ترجمه و قبل از به‌کارگیری

1. Structural Equation Modeling
2. The Sport Commitment Model Scale

ویژگی‌های روان‌سنجی<sup>۱</sup> توسط محقق ارزیابی شد. آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه توسط پدیدآورندگان آن به‌طور متوسط ۰/۸۹ گزارش شده است. آندرو (۲۰۰۴) آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه را به ترتیب برای تعهد ورزشی  $\alpha=0/89$ ، سطح لذت  $\alpha=0/95$ ، محدودیت‌های (الزامات) اجتماعی  $\alpha=0/88$  و فرصت‌های مشارکت  $\alpha=0/80$  گزارش کرده است.

- پرسشنامه رضایت از ورزش<sup>۲</sup> (ASQ) برای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه رضایت‌مندی جوودوکاران استفاده شد. این پرسشنامه توسط چلادوری و ریمر (۱۹۹۷) تدوین و توسط حلاج (۱۳۸۷) هنجاریابی شده است. چهار خرده‌مقیاس از پانزده خرده‌مقیاس رضایت بازیکن را از رفتارهای رهبری اندازه‌گیری می‌کنند که عبارت‌اند از: رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی و رضایت از عملکرد تیمی که در مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در مطالعه‌ای مقدماتی ۳۰ پرسشنامه توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مقیاس رهبری ورزش  $(\alpha=0/955)$ ، پرسشنامه ورزش‌گرایی  $(\alpha=0/901)$ ، پرسشنامه تعهد ورزشی  $(\alpha=0/864)$  و پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکاران  $(\alpha=0/941)$  گزارش شد. این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش بود.

به‌منظور سنجش روایی سؤالات از اعتبار عاملی استفاده شد. در این مطالعه مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد پنج‌گانه رفتار رهبری برابر ۰/۸۸۱ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. واریانس تبیین‌شده برای رفتارهای تمرین و آموزش، بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی، دموکراتیک و استبدادی به ترتیب برابر ۲۲/۲۳، ۱۹/۱۸، ۱۷/۳۹، ۱۱/۳۴ و ۱۰/۲۵ به‌دست آمد که در مجموع ۸۰/۳۹٪ کل واریانس رفتار رهبری را تبیین کردند. مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد سه‌گانه انگیزش پیشرفت برابر ۰/۷۸۱ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. واریانس تبیین‌شده برای رقابت-گرایی، پیروزی‌گرایی و هدف‌گرایی به ترتیب برابر ۲۸/۱۲، ۱۹/۸۷ و ۱۶/۱۱ به‌دست آمد که در مجموع ۶۴/۱۰٪ کل واریانس انگیزش پیشرفت را تبیین کردند. مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد تعهد ورزشی برابر ۸۷/۸۳ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. واریانس تبیین‌شده برای تعهد، فرصت مشارکت، فشار اجتماعی و لذت به ترتیب برابر ۲۱/۵۹، ۱۸/۷۸، ۱۵/۱۱ و ۱۱/۳۲ به‌دست آمد که در مجموع ۸۸/۸۰٪ کل واریانس

1. Psychometric
2. Athlete' Satisfaction Questionnaire



تعهد ورزشی را تبیین کردند. مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد چهارگانه رضایتمندی برابر ۷۸/۱۲ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت ۰/۰۰۱ به دست آمد. واریانس تبیین شده برای رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از آموزش و تمرین مربی و رضایت از تعامل با تیم و مربی به ترتیب برابر ۲۳/۱۱، ۱۸/۵۶، ۱۷/۴۵ و ۱۴/۶۷ به دست آمد که در مجموع ۷۳/۷۹٪ کل واریانس رضایتمندی را تبیین کردند. طبق نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش توزیع نرمال داشتند؛ بنابراین از آزمون‌های پارامتریک به کمک نرم-افزار Amos 18 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌گردد، در میان رفتارهای مربیان، بازخورد مثبت بیشترین میزان (۴/۲۵۳±۰/۸۱۰) و رفتار آمرانه کمترین میزان (۳/۲۷۱±۰/۹۷۹) را دارند. در میان ابعاد انگیزش پیشرفت، رقابت‌گرایی بیشترین میزان (۴/۹۸۱±۰/۹۹۷) و هدف‌گرایی کمترین میزان (۴/۶۲۰±۱/۱۰۲) را دارند. در میان ابعاد تعهد ورزشی، بعد تعهد بیشترین میزان (۴/۱۴۸±۰/۱۱۷) و فرصت مشارکت کمترین میزان (۴/۰۲۵±۰/۱۹۷) را دارند. در میان رضایتمندی ورزشکاران رضایت از عملکرد فردی بیشترین میزان (۴/۹۶۰±۰/۱۸۱) و رضایت از عملکرد تیمی کمترین میزان (۳/۵۳۶±۱/۷۱۱) را دارند.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رفتارهای رهبری مربیان	بازخورد مثبت	۴/۲۵۳	۰/۸۱۰	۱	۵
	حمایت اجتماعی	۳/۹۸۰	۰/۱۲۲	۱	۵
	آموزش و تمرین	۴/۲۱۰	۱/۱۲۴	۱	۵
	دموکراتیک	۳/۴۱۶	۰/۷۴۶	۱	۵
	استبدادی	۳/۲۷۱	۰/۹۷۹	۱	۵
انگیزش پیشرفت	هدف‌گرایی	۴/۶۲۰	۰/۱۰۲	۱	۵
	پیروزی‌گرایی	۴/۸۷۰	۰/۱۱۹	۱	۵
	رقابت‌گرایی	۴/۹۸۱	۰/۱۹۷	۱	۵
تعهد ورزشی	فرصت مشارکت	۴/۰۲۵	۰/۱۹۷	۱	۵
	فشار اجتماعی	۴/۱۱۴	۰/۸۷۷	۱	۵
	لذت ورزشی	۴/۰۶۲	۰/۱۰۹	۱	۵
	تعهد	۴/۱۴۸	۰/۱۱۷	۱	۵
رضایتمندی	رضایت از عملکرد فردی	۴/۹۶۰	۰/۱۸۱	۱	۵
	رضایت از تمرین و آموزش مربی	۳/۵۷۰	۰/۹۵۴	۱	۵
	رضایت از رفتار و تعامل مربی	۴/۷۵۹	۰/۱۴۸	۱	۵
	رضایت از عملکرد تیمی	۳/۵۳۶	۱/۷۱۱	۱	۵

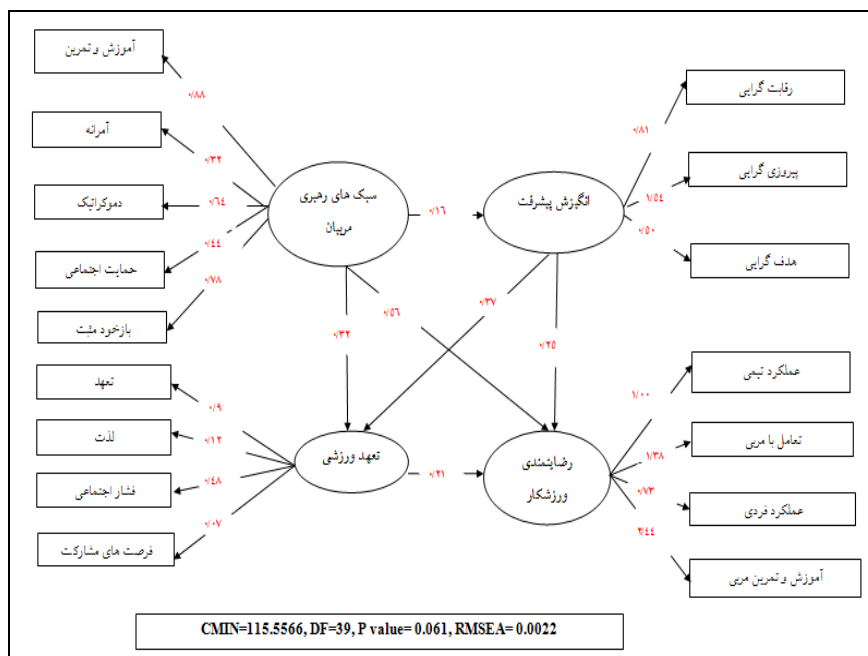
برای آزمون اینکه آیا مدل پژوهش برازش مناسبی دارد از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در جدول ۲ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	کمتر از ۱۶۲/۸۹۰	۱۱۵/۵۵۶ با درجه آزادی ۳۹	$\chi^2$	مطلق
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۶۱	p value	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۶	شاخص نیکویی برازش	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۲	شاخص توکر - لويس (TLI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص برازش بنتلر - بونت (BBI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۱/۰۰	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	مقتصد
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۲۲	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۶۶	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	

بر اساس زیرنویس مدل، مقدار آماره  $\chi^2$  برابر با ۱۱۵/۵۵۶ با درجه آزادی ۳۹ است. این مقدار از مقدار بحرانی  $\chi^2$  با درجه آزادی ۳۹ کمتر است که نشان‌دهنده تأیید مدل است. همچنین p value متناظر با آن ۰/۰۶۱ است که با توجه به اینکه از ۰/۰۵ بیشتر است، قابل قبول است و تأیید می‌شود. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)<sup>۱</sup> که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز ۰/۰۰۲۲ است که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش است. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر - لويس (TLI)<sup>۲</sup> ۰/۹۲، شاخص برازش بنتلر - بونت (BBI)<sup>۳</sup> ۰/۹۸، شاخص برازش تطبیقی (CFI)<sup>۴</sup> ۱/۰۰ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)<sup>۵</sup> ۰/۶۶ است که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

- 1 . Root Mean Squared Error of Approximation
- 2 . Tucker- Lewis Index
- 3 . Bentler- Bonett Index
- 4 . Comparative Fit Index
- 5 . Parsimonious Normed Fit Index



نمودار ۱. مدل تحلیل مسیر

همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر<sup>۱</sup> ملاحظه می‌شود (نمودار ۱)، رفتارهای رهبری مربیان به صورت مستقیم با ضریب مسیر<sup>۲</sup> ۰/۱۶ بر انگیزش پیشرفت، با ضریب مسیر ۰/۳۲ بر تعهد ورزشی و با ضریب مسیر ۰/۵۶ بر رضایت مندی بازیکنان اثرگذار است. انگیزش پیشرفت با ضریب مسیر ۰/۳۷ بر تعهد ورزشی و با ضریب مسیر ۰/۲۵ بر رضایت مندی ورزشکاران اثرگذار است. تعهد ورزشی نیز با ضریب مسیر ۰/۲۱ بر رضایت مندی ورزشکاران مؤثر است. رفتارهای رهبری مربیان به صورت غیرمستقیم و از طریق انگیزش پیشرفت با ضریب مسیر ۰/۲۵ و تعهد ورزشی با ضریب مسیر ۰/۲۱ بر رضایت مندی ورزشکاران مؤثر است.

در اثرگذاری رفتارهای رهبری مربیان بر انگیزش پیشرفت، به ترتیب رفتارهای رهبری آموزش و تمرین با بار عاملی ۰/۸۸، بازخورد مثبت با بار عاملی ۰/۷۸، دموکراتیک با بار عاملی ۰/۶۴، حمایت اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۴ و آمرانه با بار عاملی ۰/۳۲ بیشترین نقش را دارند. در اثرگذاری انگیزش پیشرفت بر تعهد ورزشی و رضایت مندی ورزشکاران به ترتیب پیروزی‌گرایی

- 1 . Path analysis
- 2 . Path coefficient

با بار عاملی ۱/۵۴، رقابت‌گرایی با بار عاملی ۰/۸۱ و هدف‌گرایی با بار عاملی ۰/۵۰ بیشترین نقش را دارند. در اثرگذاری تعهد ورزشی بر رضایت‌مندی بازیکنان به ترتیب تعهد با بار عاملی ۰/۹، فشار اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۸، لذت با بار عاملی ۰/۱۲ و فرصت مشارکت با بار عاملی ۰/۰۷ بیشترین نقش را دارند. در رضایت‌مندی بازیکنان به ترتیب رضایت از آموزش و تمرین مربی با بار عاملی ۲/۴۴، رضایت از تعامل با مربی با بار عاملی ۱/۳۳، رضایت از عملکرد تیمی با بار عاملی ۱، و رضایت از عملکرد فردی با بار عاملی ۰/۷۳ بیشترین نقش را دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر درک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران بود. نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی اثرگذار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های اندرو (۲۰۰۴) و لئو و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد که ارتباط معنی‌داری بین سبک رهبری و تعهد گزارش کرده‌اند. در خصوص این نتیجه می‌توان گفت رفتار رهبری مربیان عاملی اثرگذار بر تعهد ورزشی بازیکنان است. مربیان با اعمال رفتارهای مناسب رهبری باید بتوانند تعهد ورزشکاران را افزایش دهند. رفتارهای بازخورد مثبت، دموکراتیک و آموزش تمرین مربیان بیشترین تأثیر را بر تعهد ورزشی دارند؛ از این رو می‌توان گفت اگر ورزشکاران در تصمیم‌های مربوط به تیم و باشگاه شرکت داشته باشند و خود را فردی تلقی کنند که می‌تواند بر تصمیمات اثر بگذارد، احساس تعهد کرده، به ادامه شرکت در فعالیت ورزشی مشتاق می‌شوند. مربیانی که با بازیکنان خود رابطه‌ای صمیمی و انسانی برقرار می‌کنند، به رفتارهای مطلوب ورزشکار بازخوردهای مناسب می‌دهند و از روش‌های متنوع برای تشویق و تقویت رفتارهای مناسب بازیکنان استفاده می‌کنند حس تعهد را در آن‌ها تقویت می‌کنند. همچنین زمانی که مربی از بازیکنان کار و هدف خاصی را درخواست کند و آن‌ها را ملزم کند که برای رسیدن به آن هدف تلاش کافی از خود نشان دهند، بازیکنان به این حس می‌رسند که برای رسیدن به آن هدف و تکلیف خاص متعهد هستند و باید در فعالیت‌هایی شرکت جویند که به دستیابی به آن اهداف و تکلیف منجر شود. همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر نشان داده شده است، در تعهد ورزشی به ترتیب تعهد با بار عاملی ۰/۹، فشار اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۸، لذت با بار عاملی ۰/۱۲ و فرصت مشارکت با بار عاملی ۰/۰۷ بیشترین نقش را دارند. این نتیجه با نتایج پژوهش سوسا و همکاران (۲۰۰۷) که لذت و تعهد را قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد ورزشی دانسته بودند، همخوانی دارد. در این خصوص می‌توان گفت در میان ابعاد تعهد ورزشی،

بعد تعهد و فشار اجتماعی نقشی پررنگ‌تر از سایر ابعاد دارند؛ از این رو می‌توان این‌گونه استنباط کرد که فشار و الزامات ایجاد شده از سوی مربی و هم‌تیمی‌ها و همچنین از سوی خانواده و دیگر افراد مرتبط با ورزشکار، موجب متعهد شدن ورزشکار برای ادامه شرکت در فعالیت‌های ورزشی شده است. از آنجا که فشارهای مربی و جهت دادن این الزامات از سوی او باعث می‌شود ورزشکار به تعهدات خود پایبند باشد، مربیان باید از انتظارات و الزامات نابه‌جا و بیش از حد و خارج از توان ورزشکار اجتناب ورزند. اگر انتظارات از سوی مربی فرا واقعی و بیش از توان ورزشکار باشد، ممکن است به قطع فعالیت وی در تیم و حتی عرصه ورزش منتهی شود. از طرف دیگر، داشتن انتظارات کمتر از توان ورزشکار نیز می‌تواند به ایجاد حس کم‌کاری و بی‌توجهی به تعهدات منجر شود. با توجه به این تفاسیر، تمامی افراد مرتبط با ورزشکار به‌طور عام و مربیان به‌طور خاص باید از ورزشکاران انتظارات معقول و دست‌یافتنی داشته باشند که این امر به تعهد ورزشی بیشتر آن‌ها منجر شود.

نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر انگیزش پیشرفت اثرگذار است. این نتیجه با نتایج تحقیقات آلوارز و همکاران (۲۰۰۹)، هاگر و کاتزيسارانتييس (۲۰۰۷)، مک دونالد (۲۰۱۰)، المپيو و همکاران (۲۰۰۸) و جم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. آن‌ها بین سبک‌های رهبری مربیان و انگیزش پیشرفت ارتباطی معنی‌دار گزارش کرده بودند. از طرف دیگر، با نتایج پژوهش کاماروا (۲۰۱۰) همخوانی ندارد. شاید علت احتمالی این ناهمخوانی جامعه مورد مطالعه باشد. در این پژوهش، ورزشی با ماهیت رزمی و برخوردی مطالعه شده است که نحوه تعامل و رفتار مربی با ورزشکار در آن با سایر رشته‌های ورزشی متفاوت است. در مدل تحلیل مسیر در میزان اثرگذار انگیزش پیشرفت به ترتیب پیروزی‌گرایی با بار عاملی ۱/۵۴، رقابت-گرایی با بار عاملی ۰/۸۱ و هدف‌گرایی با بار عاملی ۰/۵۰ بیشترین نقش را دارند. این نتیجه بیانگر این است که پیروزی‌گرایی می‌تواند عاملی مهم در ایجاد انگیزش پیشرفت بازیکنان باشد؛ بنابراین توصیه می‌شود مربیان در ایجاد انگیزش پیشرفت بر بعد پیروزی‌گرایی بیشتر توجه کنند. در اثرگذاری رفتارهای رهبری مربیان بر انگیزش پیشرفت، به ترتیب رفتارهای رهبری آموزش و تمرین با بار عاملی ۰/۸۸، بازخورد مثبت با بار عاملی ۰/۷۸، دموکراتیک با بار عاملی ۰/۶۴، حمایت اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۴ و آمرانه با بار عاملی ۰/۳۲ بیشترین نقش را دارند. این نتیجه بیانگر این است که مربیانی که بیشتر از رفتارهای رهبری آموزش و تمرین و کمتر از رفتار آمرانه استفاده می‌کنند، می‌توانند اثرگذاری بیشتری بر انگیزش پیشرفت بازیکنان ایجاد نمایند. 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) بیان کرد که فضای انگیزشی تیم‌های ورزشی تحت تأثیر سبک رهبری مربیان است. همچنین او فضای انگیزشی - حمایتی مربی را موجب افزایش انگیزش پیشرفت می‌داند؛ بنابراین مربیان با ایجاد فضای انگیزشی مناسب می‌توانند زمینه ایجاد انگیزش پیشرفت ورزشکار را فراهم کنند. اگرچه در این پژوهش فضای انگیزشی بررسی نشد، می‌توان ویژگی‌ها و رفتارهای رهبری مربیان را برای ایجاد فضای انگیزشی حمایتی - که باعث افزایش انگیزش پیشرفت بازیکنان می‌شود - مناسب دانست. این ویژگی‌ها عواملی همچون احترام، تشویق ورزشکار برای رسیدن به حداکثر توان خود، ایجاد فرصت برای خلاقیت، مشارکت ورزشکار در تصمیم‌گیری، برقراری روابط دوستانه و صمیمی، توجه به تفاوت‌های فردی و مقایسه پیشرفت هر بازیکن با خودش را در بر می‌گیرد.

نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر رضایتمندی بازیکنان اثرگذار است. این نتیجه با نتایج تحقیقات نوروزی سید حسینی و همکاران (۱۳۹۰)، کوتزورت و کنروی (۲۰۰۹) و نظالدین و همکاران (۲۰۰۹) که بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایتمندی بازیکنان رابطه مثبت و معنی‌داری را گزارش نمودند همخوانی دارد و در طرف مقابل با یافته‌های ریمر و تون (۲۰۰۱) که نتوانستند رابطه معنی‌داری بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایتمندی بازیکنان گزارش کنند، همخوانی ندارد. در رضایتمندی بازیکنان به ترتیب رضایت از آموزش و تمرین مربی با بار عاملی ۲/۴۴، رضایت از تعامل با مربی با بار عاملی ۱/۳۳، رضایت از عملکرد تیمی با بار عاملی ۱، و رضایت از عملکرد فردی با بار عاملی ۰/۷۳ بیشترین نقش را داشتند. این نتیجه نشان می‌دهد تعاملات و رفتارهای کنشی با مربی نقشی مهم‌تر از رفتارهای نتیجه‌گرا دارد که بر عملکرد فردی یا تیمی اثر می‌گذارد و موجب رضایتمندی ورزشکار می‌شود؛ از این رو نوع تعاملات و ارتباطات مربی با ورزشکار نقشی مهم در رضایتمندی او ایفا می‌کند؛ به همین دلیل مربیان باید با ورزشکاران خود ارتباط دوستانه‌ای داشته باشند. همچنین نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد انگیزش پیشرفت با ضریب مسیر ۰/۳۷ بر تعهد ورزشی و با ضریب مسیر ۰/۲۵ بر رضایتمندی ورزشکاران اثرگذار است. تعهد ورزشی نیز با ضریب مسیر ۰/۲۱ بر رضایتمندی ورزشکاران اثرگذار است. در خصوص این نتیجه می‌توان گفت انگیزش پیشرفت ایجاد شده در اثر رفتارهای رهبری مربیان می‌تواند بر عوامل روانی نظیر تعهد ورزشی و رضایتمندی بازیکنان اثر بگذارد. ورزشکارانی که از سوی مربیان خود در جو انگیزشی پیشرفت قرار می‌گیرند، لذت و فرصت‌های مشارکت بیشتری پیدا می‌کنند که باعث می‌شود ورزشکاران از فضا و جو ایجاد شده رضایت بیشتری داشته باشند؛ بنابراین مربیان باید به این امر واقف باشند که جو انگیزشی ایجاد شده می‌تواند تعهد ورزشی و رضایتمندی

بازیکنان را تحت تأثیر قرار دهد و توصیه می‌شود مربیان به پیامدهای رفتارهای رهبری خود دقت و توجه بیشتری نشان دهند.

با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت مربیان بیشتر از رفتار رهبری تربیت و آموزش استفاده می‌کنند. به‌طور کلی به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت آموزشی و تمرین مداوم و مستمر برای کسب مهارت‌های ورزشی، استفاده از رفتار آموزش و تمرین که در آن بر انجام وظایف و تکالیف فنی تأکید می‌شود بیشتر است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این رفتار، روشی مناسب و کارآمد برای تربیت ورزشکاران است و 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. موضوع دیگر که در این پژوهش مطالعه شد رضایت‌مندی ورزشکاران بود. نتایج پژوهش نشان داد رضایت‌مندی بازیکنان می‌تواند پیامدی از رفتارهای رهبری مربی باشد. میزان رضایت‌مندی ورزشکاران در این پژوهش از عملکرد فردی بیشتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی بود. این نتیجه نشان‌دهنده رضایت‌مندی زیاد جودوکاران از انجام وظایف و تکالیف خود است. در واقع این نتیجه بر این امر تأکید دارد که جودوکاران لیگ برتر ایران در انجام وظایف خود کوشا هستند و از انجام آن رضایت دارند. از آنجا که بی‌توجهی به رضایت‌مندی ورزشکاران ممکن است باعث اعتراض، کم‌کاری، اشتباه، جابه‌جایی به باشگاه‌های دیگر یا ترک ورزش و گرایش به ناهنجاری‌های اجتماعی شود، باید به این امر توجه ویژه‌ای نمود. در زمینه رضایت‌مندی ورزشکار، پژوهش‌های زیادی در کشور انجام نشده است، ولی با توجه به اینکه اولویت رضایت از عملکرد فردی بالاتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی بود، می‌توان بیان کرد که اولویت بالای رفتار رهبری آموزش و تمرین مربیان با اولویت رضایت‌مندی از عملکرد فردی تقریباً سازگار و متناسب است. این یافته اهمیت کنش‌های رفتاری و شیوه عملکرد مربیان را در تأمین رضایت ورزشکاران نشان می‌دهد. در نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت رفتارهای رهبری مربیان عاملی اثرگذار بر میزان تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران است. همچنین تعهد ورزشی و انگیزش پیشرفت می‌توانند بر رضایت‌مندی بازیکنان اثرگذار باشند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مربیان با اتخاذ رفتارهای رهبری متناسب با اهداف و تأکید بر جنبه‌های اثرگذار بر انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی به جهت‌دهی رضایت‌مندی ورزشکاران پردازند تا از این طریق بیشترین میزان رضایت‌مندی را در ورزشکاران به‌وجود آورند و بتوانند به موفقیت و حداکثر بازدهی نائل آیند.

**منابع:**

۱. جاسبی، عبدالله (۱۳۷۱). اصول و مبانی مدیریت. چاپ پنجم. تهران. مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. ص: ۲۳۵ - ۲۳۸.
۲. مارتنز، رینر (۱۳۸۵). روان‌شناسی ورزشی، راهنمای مربیان، ترجمه محمد خیبری، چاپ اول. تهران. انتشارات کمیته ملی المپیک. ص: ۹۸ - ۱۰۶.
۳. انشل، مارک اچ، (۱۳۸۰). روان‌شناسی ورزش از تئوری تا عمل، ترجمه سید علی اصغر مسدد، انتشارات اطلاعات.
4. Weinberg, R.S, Gould, D. (1999). "Foundations of sport and Exercise psychology": Motivation, Human Kinetics, Part III (chapter 5), pp: 58-65, 96-100.
5. Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. In J.L.
6. Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R.N. Singer, M. Murphy, & L.K. Tennant (Eds.), Handbook on Research on Sport Psychology, pp: 647-671.
7. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of Leader Scale. Journal of Sport Psychology, 2, pp; 34-35.
۸. جهان‌دیده، محمدعلی، ۱۳۸۶، ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران و ابعاد تعهد سازمانی کارشناسان تربیت بدنی استان فارس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Brown.J (2001) sport talent, how to identify and develop outstanding athletes,



- Human kinetics Publisher, Illinois, Chapter 3.
14. Allison.L (2000) the relationship between gender, type of contribution and type of sport on level of competitiveness. *Perceptual and motor skills*. 67(1).pp: 111-122.
  15. Loughhead, 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.
  16. Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A Classification of the Facets of Athlete Satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11,pp: 133-159.
  17. Gill.L (1999) Psychological dynamics of sport and exercise. Human kinetics publisher.Illinois,2nd edition. Chapter 8, 9.
  18. 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.
  19. 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.
  20. 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*.
  21. 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, pp: 423-438.
  22. 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.
  23. 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.
۲۴. نوروزی سید حسینی؛ رسول. زردشتیان؛ شیرین. کوزه چیان؛ هاشم. احسانی؛ محمد (۱۳۹۰) ارتباط درک رفتارهای رهبری مربیان با اهداف پیشرفت و رضایت مندی بسکتبالیست‌های نخبه ایران. مجموعه چکیده مقالات همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله آملی. آمل. ص: ۱۸۰
25. Riemer, H. A., & Toon, K. (2001). Leadership and Satisfaction in Tennis: Examination of Congruence, Gender, and Ability. Faculty of Physical Activity Studies, University of Regina.

26. Coatsworth, J. D., & Conroy, D. E. (2009). The Effect of Autonomy-Supportive Coaching, Nedd Satisfaction, and Self-Perceptions on Initiative and Identity in Youth Swimmers. *Developmental Psychology*. Vol 45(2),pp: 320-328.
27. 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.
28. Sousa, C., Torregrosa, m., Viladrich, C., Villamarin, F., & Cruz, J. (2007). The Commitment of Young Soccer Players. *Psicothema*, 19(1), 256-262.
29. 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.

Archive of SID