

بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان

محمدنور مهیا^{۱*}، مجید جلالی فراهانی^۲، ابراهیم علیدوست قهفرخی^۳، جعفر ابراهیم نژاد سلامی^۴

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور ۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران ۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۱/۲۹

Title The relationship between coaches leadership style and self-efficacy volleyball players in the Premier League Hormozgan

MN. Mohayya^{1*}, M. jalali farahani², E. alidoust ghahfarokhi³, J. ebrahimzhad salami⁴

1-MA sport management, tehran University, 2-Associate professor sport management, tehran University,

3-Assistant professor sport management, tehran university

Received: (2016/01/31)

Accepted: (2017/04/18)

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between leadership style and self-efficacy volleyball coaches in the Premier League this province is done. The study is based on research purpose, and is based on descriptive and correlational. The present study is cross-sectional in terms of standard time.

The target population included all male volleyball players participated in league matches province whose number is equal to 96. Random samples of the total count is equal to the 96 people, To collect the data, the leadership styles of coaches (LSS) Chelladurai and Saleh (1980) and self-Scherrer was finally presented with Pearson and multivariate regression analysis were used. The survey research hypotheses showed that the leadership style of the Premier League volleyball coaches and efficacy province there is a significant relationship.

Keywords

leadership style, efficacy, coaches, Players Premier League.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان انجام شده است. این تحقیق براساس هدف تحقیق، کاربردی و براساس روش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. از لحاظ معیار زمانی از نوع مقطعی است. جامعه آماری آن شامل کلیه بازیکنان والیبالیست مرد شرکت کننده در بازی های لیگ استان هرمزگان که تعداد آنها برابر با ۹۶ نفر می باشد و نمونه نیز به صورت کل شمار و به روش تصادفی برابر با همان ۹۶ نفر می باشد، اما از ۹۶ پرسشنامه توزیع شده ۹۱ پرسشنامه تکمیل شده برگشت داده شد که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های سبک های رهبری مربیان (LSS) چلادورای و صالح (۱۹۸۰) و خودکارآمدی شرر استفاده شد و در نهایت آزمون های آماری پیرسون و رگرسیون چند متغیره جهت تجزیه و تحلیل استفاده شد. بررسی فرضیه های تحقیق نشان داد که بین سبک رهبری مربیان و خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین ابعاد سبک رهبری (آموزش و تمرین، دموکراتیک، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت) و خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. اما بین سبک رهبری آمرانه مربیان و خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد.

واژه های کلیدی

سبک رهبری، خودکارآمدی، مربیان، والیبالیست لیگ برتر

* نویسنده مسئول: محمدنور مهیا

*Corresponding Author: MohammadNour Mahya

E-mail: mohayya1@yahoo.com

مقدمه

در ادبیات کلی مدیریت و سازمان، اطلاعات تجربی از خودکار آمدی نتایج همسانی را ایجاد کرده است. خودکار آمدی با عملکرد های کاری نظیر بهره وری، از پس وظایف مشکل برآمدن، انتخاب شغل، یادگیری و پیشرفت و تطابق با فناوری نوین مرتبط شده است (۴). خودکار آمدی یکی از جنبه های نظریه شناخت اجتماعی آلفرد بندورا است. نظریه شناختی - اجتماعی از دیدگاه کارگزارانه سرچشمه گرفته است که در آن رفتار فرد به صورت هدفمند و پیش بینی پذیر تلقی می شود، این نظریه بر خواستگاه اجتماعی رفتار و اهمیت فرایندهای شناختی در تمام ابعاد زندگی انسان، انگیزش، هیجان و عمل تاکید می کند در این دیدگاه افراد نه به وسیله نیروهای درونی برانگیخته می شوند نه به وسیله نیروهای بیرونی به طور خودکار کنترل می شوند و عملکرد انسان در چهار چوب یک مدل تقابلی سه جانبه تبیین می شود که در آن رفتار شخص و محیط یکی از این برای رسیدن به انواع عملکرد تعیین شده است (پروین و جان، ۱، ۱۳۸۶). خودکار آمدی یکی از مفاهیم حوزه روان شناسی اجتماعی و کاربردی است که در مفاهیم رفتار سازمانی نقش بسیار مهمی درباره ی کارکنان و مدیران دارد. به منظور داشتن محیطی پویا و کارآمد، شناخت افراد از میزان توانایی خود نقشی تعیین کننده در ادامه ی روند کار و فعالیت آنان ایفا می کند. در دنیای امروز، سرمایه ی انسانی و فکری اهمیت بسیاری دارد. این افراد هستند که، با شناخت جنبه هایی از خود، به توانایی های خود آگاهی کسب می کنند و با فایق آمدن بر فشارهای روانی در دست یابی به اهداف فردی - سازمانی کمک بزرگی محسوب می شوند. بدین منظور، مدیران و سازمان ها می توانند شرایطی را به وجود آورند تا توانایی ها و استعداد های افراد تقویت شود. خودکار آمدی باور فرد درباره ی توانایی و قدرت لازم برای ادای وظیفه است. چنان چه این باور تقویت شود و سایر شرایط محیطی و سازمانی فراهم باشد، فرد می تواند با چالش های موجود در محیط کار مقابله کند و موفقیت به دست آورد. نتیجه ی این کار موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف از پیش طراحی شده است. مولفه های خودکار آمدی نیز در قالب نه محور تدوین شدند. با بررسی مولفه های خودکار آمدی، می توان انتظار داشت که نتایج و پیامدهای ذکر شده در شکل حاصل شود. اگرچه هر کدام از این پیامدها باید به طور ویژه بررسی شود، با بررسی پژوهش ها، این نتایج به مثابه مهم ترین نتایج از تحقیقات استخراج شده است و در الگوی مفهومی به کار می رود. به طور مثال، ارتباط بین خودکار

آمدی و عملکرد به صورت خطی دیده می شود، یعنی سطوح بالاتر خودکار آمدی با سطوح بالاتر عملکرد مرتبط است. از این رو، برای سطوح بالای خودکار آمدی ضرورتا عملکرد بالا امکان پذیر خواهد بود (۵). فرایندهای شناختی و تحلیلی متفاوت و مطالعات بین فرهنگی نشان داده اند که خودکار آمدی بالا به صورت مثبتی مرتبط با عزت نفس بالاتر، اهداف بالاتر، افزایش انگیزه و بهبود عملکرد می شود. در حالی که خودکار آمدی پایین با اضطراب، افسردگی و عملکرد پایین مرتبط است (۳). به طور کلی، باورهای خودکار آمدی از لحاظ سطح، نیرومندی و عمومیت با یکدیگر متفاوت اند با توجه به مبانی نظری و عملی مطرح شده درباره ی مؤلفه ها و ابعاد خودکار آمدی، مهم ترین و رایج ترین این مؤلفه ها به شرح زیر است:

سطح: باورهای خودکار آمدی از لحاظ سطح متفاوت است. به طوری که باورهای خودکار آمدی در حوزه ای ممکن است در حد فعالیت های ساده، متوسط و دشوار باشد. از این رو، انتخاب فعالیت ها باید مبتنی بر میزان و نیرومندی احساس خودکار آمدی افراد باشد. انتخاب نادرست فعالیت منجر به تضعیف احساس خودکار آمدی می شود. افراد در رویارویی با فعالیت ها و تکالیف خیلی ساده، احساس کاذب خودکار آمدی و در مواجهه با فعالیت ها و تکالیف خیلی دشوار احساس ناخودکار آمدی خواهند کرد.

• نیرومندی: یکی دیگر از ابعاد خود کار آمدی بعد نیرومندی است. باورهای خودکار آمدی ضعیف در اثر تجارب ناموفق به سهولت بی اعتبار می شود. اما افرادی که اعتماد بالایی به خود دارند در برابر سختی ها و مشکلات نیز کارآمدی خویش را حفظ می کنند. بنابراین، احساس خودکار آمدی، هر چه نیرومندتر باشد، ثبات و دوام آن بیشتر خواهد بود، هم چنین رابطه ی بیشتری با رفتار پیدا می کند.

• عمومیت: افراد ممکن اس در حد یک حوزه یا فقط بخشی از آن حوزه خود را کارآمد بدانند. باورهای خودکار آمدی در این بعد متأثر از عواملی هم چون شباهت فعالیت ها و حیطه ی بروز آن ها در رفتارهای عاطفی، کیفیت شرایط و ویژگی های افرادی که آن رفتارها به آن ها مربوط می شود است. بندورا (۲۰۰۰) بر مقاومت های باورهای خودکار آمدی با دیگر سازه های مرتبط، به ویژه در زمینه مفهوم سازی و اندازه گیری سازه ها، تاکید کرده است. یکی از سازه های مرتبط، ولی متفاوت با خودکار آمدی، انتظار پیامد است. بندورا بین انتظارات کارآمدی و انتظارات پیامد تمایز قائل شده است (۱۵). انتظارات

خود را تحت تأثیر قرار می گذارد (۲۴). مربیان کارآمد کسانی هستند که با مسائل روانشناختی و جامعه شناختی تیم آشنا باشند، تا بتوانند از عهده مدیریت و رهبری تیم برآیند و با بهبود مهارت های مربیگری، عملکرد تیم را ارتقا دهند (۱۹). یکی از جنبه ها و ابعاد مربیگری، انتخاب شیوه و سبک رهبری در تیم است (۱۴). در واقع مربیان، رهبران تیم محسوب می شوند. رهبری، فرآیند نفوذ بر اعضای تیم است، تا ورزشکاران با انگیزش، سخت کوشی و تعهد و رضایت مندی به اهداف تیمی دست یابند. مطالعات فراوانی درباره سبک های رهبری مربیان با استفاده از نظریه های رهبری در مدیریت انجام گرفته و مدل های زیادی نیز ارائه شده است. در این میان، چلادورای و ساله (۱۹۸۰)، برای سبک های رهبری مربیان، پنج سبک آموزش و تمرین، سبک دموکراتیک، سبک آمرانه، سبک حمایت اجتماعی و سبک بازخورد مثبت را شناسایی کردند (۳۶). 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 مهارت ها و توسعه آنها به ویژه در ابعاد جسمانی، تکنیکی، تاکتیکی و روانشناختی کمک (۳۶). برای اینکه یک مربی بتواند کار خود را به نحو مناسبی انجام دهد، ضروری است که به ویژگی های روحی و روانی ورزشکار خود جهت خاصی بدهد، یکی از شاخص های روانی که در مباحث مربیگری بر آن تأکید می شود، انگیزش است. پدیده انگیزش، غالباً به علل رفتار پاسخ می دهد و اینکه چرا انسان در مواقع مختلف دست به رفتارهای متفاوت می زند. در واقع انجام هر کاری، به ویژه در زمینه ورزش، منبع انگیزشی دارد و هدف انگیزش، تقویت اعمال و احساس های مطلوب ورزشکاران است (۳۴). یکی از انواع متغیرها که در ارتباط با سبک رهبری مربیان می تواند تغییر و در سالیان اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته، خودکارآمدی است. سازمان ها برای این که بتوانند در محیط پرتلاطم و رقابتی امروز باقی بمانند، باید خود را به تفکرهای نوین کسب و کار مجهز سازند و به طور مستمر خود را بهبود بخشند. رهبری این گونه سازمان ها بسیار حساس و پیچیده است و زمانی این حساسیت دو چندان می شود که رهبر با تغییرهای انطباقی در برابر این گونه راه حل متفاوت است. در این زمینه یکی از مهمترین مهارت های شخصیتی که می تواند به رهبران و مدیران کمک کند، هوش هیجانی است. توان استفاده از احساس و هیجان خود و دیگران در رفتار فردی و گروهی در جهت کسب حداکثر نتایج با حداکثر رضایت است. بنابراین تلفیق دانش

کارآمدی اطمینان فرد به این است که وی می تواند رفتارهایی را که مستلزم حصول پیامد است به گونه ی موفقیت آمیزی به مرحله ی اثر در آورد در حالی که انتظارات پیامد بر این باور است که آیا رفتارها به بعضی پیامدها منجر می شود یا خیر (۱۵). مهم ترین ابعاد خودکارآمدی در سه بعد نیرومندی، سطح و عمومیت بیان شده است که باورهای خودکارآمدی برای فرد در سازمان می تواند در حد فعالیت ساده، متوسط و دشوار و یا، از نظر نیرومندی، قوی و ضعیف و با شباهت هایی از نظر فعالیت در حیطه ای خاص بروز نماید. اما ابعاد دیگر خودکارآمدی را می توان از انتظارات بالا و پایین کارکنان از کار و وظیفه ی آنان در سازمان یا میزان تفکرات آن ها، از نظر سطح و عمق، دسته بندی کرد که می تواند به پیامدهای مطلوب و یا نامطلوب منجر شود (۴). تجارب موفقیت آمیز شخصی با نفوذترین و مؤثرترین منبع داوری خودکارآمدی، موفقیت عملکرد است. تجربه های موفق قبلی در تکالیف مختلف، نشانه های مستقیمی از سطح تسلط و قابلیت های فرد است. موفقیت های قبلی قابلیت های افراد را نشان می دهند و احساس خودکارآمدی رخ می دهند کارآمدی شخصی را بیشتر مخدوش می کنند، واز طرف دیگر، اگر افراد صرفاً موقعیت های سهل الوصول داشته باشند در آن ها انتظار دستیابی سریع به نتایج به وجود می آید و بر اثر شکست، به سرعت دلسرد می شوند. ایجاد احساس قوی خودکارآمدی، به غلبه بر موانع از طریق تلاش مداوم نیاز دارد. بعضی از سختی ها و عقب نشینی ها در تعقیب های انسان تلقی شده و به فرد می آموزد که موفقیت مستلزم تلاش پایدار است، آن ها در می یابند که موفقیت حاصل پشتکار در برخورد با موقعیت های نامطلوب و دست برداشتن سریع از عقب نشینی است (۱۲). هرسی و بلانچارد در کتاب مدیریت رفتار سازمانی عنوان می کنند که بسیاری از نویسندگان مدیریت بر این مسأله توافق دارند که رهبری عبارت است از: فرایند نفوذ در فعالیت های فرد یا گروه به منظور کوشش برای رسیدن به هدفی در موقعیتی مشخص. از این تعریف رهبری به این نکته می رسیم که فرایند رهبری تابعی از متغیرهای رهبر، پیرو و موقعیت است. رهبری یعنی رسیدن به اهداف با کمک و به وسیله دیگران (۱۶). رهبری را نوعی فرایند نفوذ است که به وسیله آن کردار یک فرد سبب تغییر رفتار و نظرات دیگران می شود که این نفوذ باید مشروعیت داشته باشد و تغییر، هم سو با اهداف فرد پدیدآید (۱۶). اهوی و همکاران، رهبری را به عنوان یکی از وظایف مدیر، فرایند تأثیرگذاری و هدایت فعالیت های مربوط به کار اعضای گروهها تعریف می کنند (۲۴). سبک رهبری یک الگوی رفتار است که رهبر با استفاده از آن پیروان

مدیریتی و توانایی های هیجانی در مدیریت می تواند در سوق دادن افراد به سوی دستیابی به هدف کارساز و مفید باشد. مهم ترین عامل در نیل به اهداف هرسازمان، نیروی انسانی است و بی شک موفقیت و پیشرفت هرسازمان نیز به نیروی انسانی بستگی دارد. سازمان آموزش و پرورش، از سازمان هایی است که نیروی انسانی آن، اغلب افرادی پرتلاش و متعهدند و در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان بیشتر به کار خواهند گرفت و چرخ های آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد. یکی از جوانب تأثیرگذار این سازمان در پرورش جسمی و روحی دانش آموزان بخش تربیت که در این میان نقش معلمان تربیت بدنی برجسته تر از دیگر اعضای این سازمان است. به طور خلاصه تربیت بدنی مدارس به طور اخص به عنوان ابزار مهمی برای ارائه فعالیت بدنی به میلیون ها کودک و نوجوان شناخته شده است و معلمان تربیت بدنی نقش حیاتی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت ها و دادن اطلاعات مورد نیاز آنها برای فعالیت بدنی در طول زندگی دارند. با توجه به کمبود معلمان متخصص تربیت بدنی، عدم دقت در زمینه جذب و به کارگیری افراد متخصص و مهم تر از همه ماهیت پویا و جوان علم تربیت بدنی، لزوم ایجاد انگیزه در آنان را صد چندان می کند (۱۱). مطابق با تئوری شناختی اجتماعی، خودکارآمدی مباحثی بیش از دانش و مهارت را در بر می گیرد، آن شامل ادراک نیز می شود که شخص را قادر می سازد تا بطور کارآمد عمل کند (۱۹). والیبالیست به دلیل گروهی بودن و تأثیر پذیری از مربی می تواند با سبک رهبری مربیان با ویژگی های خاصی خودکارآمدی در ارتباط باشد. با توجه به تحقیقات انجام شده از جمله همچنین بندورا، در مطالعات خود بر نقش سرمشق ها در شکل گیری رفتار تأکید کرده و به بررسی ویژگی هایی پرداخته است که در سرمشق گیری افراد مؤثرند. یافته های او نشان می دهد که به احتمال زیاد افراد از کسانی سرمشق می گیرند، لذا با بررسی ادبیات تحقیق مشخص شد که تحقیقی در این رابطه در استان هرمزگان صورت نگرفته است، لذا محقق بر آن شد که تحقیق حاضر را در استان هرمزگان بر والیبالیست های لیگ برتر انجام شد. در نتیجه بررسی بیشتر این مسئله که سبک های رهبری مربیان می تواند چه رابطه با خودکارآمدی والیبالیست ها داشته باشد و یا کدام سبک رهبری بیشتر منجر به خودکارآمدی در والیبالیست ها خواهد شد، دارای اهمیت می باشد. سالیوان (۲۰۱۵)، به بررسی تأثیر مربیان بر خودکارآمدی و جلوگیری از دوپینگ پرداختند. این مطالعه مبتنی بر پیمایش می باشد، در آن نمونه ای از ۵۶۰ ورزشکار توسط مقیاس خودکارآمدی شرر و ادراک در ورزش

نیز از طریق پرسشنامه ارزیابی شدند. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که رفتار مربیان باعث افزایش اعتماد به نفس و در نهایت خودکارآمدی ورزشکاران خواهد شد، و در نتیجه میزان دوپینگ آنها را کاهش یافت، در نتیجه انگیزش موفقیت ورزشی نیز افزایش می یابد (۳۵). سویر، سان و تالگیرا (۲۰۱۴)، به بررسی رابطه بین سبک رفتار مربیگری خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت در بازیکنان فوتبال پرداختند. نتایج نشان داد که بین سبک رفتاری بازخورد مثبت و انگیزه موفقیت با خودکارآمدی رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین سبک رفتار دموکراتیک و رفتار حمایت اجتماعی با خودکارآمدی رابطه معنی دار وجود داشته است. در نهایت بین رفتارهای مربیگری و انگیزش پیشرفت در بازیکنان فوتبال رابطه وجود دارد (۳۷). مایتنز و همکاران (۲۰۱۲) نیز، در تحقیقی با عنوان تأثیر آموزش مهارت های هوش هیجانی بر خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی دبیرستان های ایالات سیاتل را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که آنهایی که در این برنامه شرکت کرده بودند، خودکارآمدی بالاتری را در همه ابعاد آن کسب نمودند و این اثر تا شش ماه ادامه داشت (۱۱). کشاورز، فراهانی و اصغری (۱۳۹۳)، در تحقیقی با موضوع تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران نشان دادند که خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوبی قرار ندارند (۱۰) آقاملابی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی به بررسی ارتباط منافع، موانع و خودکارآمدی نسبت به ورزش با مراحل تغییر فعالیت جسمی در کارمندان جزیره ابوموسی پرداختند. نتایج نشان داد از نظر مراحل تغییر رفتار فعالیت جسمانی ۱۶/۸ درصد از افراد مورد بررسی، در مرحله پیش تفکر، ۱۰ درصد در مرحله تفکر، ۳۱/۱ درصد در مرحله آمادگی، ۱۳/۴ درصد در مرحله عمل و ۲۸/۷ درصد در مرحله حفظ و نگهداری بودند (۱). کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی ارتباط سبک رهبری مربیان تیم های لیگ برتر با هویت ورزشی بازیکنان نخبه هندبال بانوان ایران پرداختند. استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که هویت ورزشی بازیکنان نخبه هندبال بانوان ایران در سطح مطلوبی قرار دارد. سبک رهبری مربیان لیگ برتر تحول گرا بوده و همچنین ارتباط معناداری بین سبک رهبری مربیان با هویت ورزشی بازیکنان وجود دارد. کشاورز و آزادواری (۱۳۹۳)، به تبیین مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران پرداختند و یافته های تحقیق نشان داد که هوش هیجانی مدیران با ضریب مسیر ۰/۴۶ بر سبک رهبری مدیران

موقعیت های ورزشی تهیه شده استفاده شد، که شامل ۴۰ سوال بوده و پنج سبک رهبری مربیان (سبک آموزش و تمرین، سبک آمرانه، سبک دموکراتیک، سبک حمایت اجتماعی و سبک بازخورد مثبت) را از دیدگاه ورزشکاران مورد سنجش قرار می داد. براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت، هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاهگاهی (۳)، اغلب (۴) و همیشه (۵) ارزش گذاری شدند (شکور، بذرافکن، علیزاده و قاسمی، ۱۳۹۰). یوسفی (۱۳۸۶) میزان پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ گزارش کرده است. از پرسشنامه خودکارآمدی با سه عامل اصلی که گرایش به آغازگری رفتار، تمایل به تکمیل رفتار و پافشاری در انجام تکالیف در صورت ناکامی را اندازه گیری می کنند نیز استفاده شده است. نسخه اصلی این آزمون شامل ۳۶ ماده بود که توسط کرامتی و شهرآرای (۱۳۸۳)، بر اساس روش تحلیل عاملی به ۱۷ ماده کاهش یافت از این ۱۷ ماده خودکارآمدی عمومی با میانگین ۵/۹۹ و انحراف استاندارد ۸۰/۱۲ می سنجد، برای هر سوال مقیاس خودکارآمدی، ۵ پاسخ پیشنهاد شده است. به همین دلیل به هر سوال ۵ امتیاز تعلق می گیرد. سوالات شماره ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ امتیازشان افزایش می یابد و بقیه سوالات به صورت معکوس یعنی از چپ به راست امتیازشان افزایش می یابد. امتیاز کلی از جمع نمرات سوالات به دست می آید. افرادی که یک انحراف معیار بالاتر و پایین تر از میانگین کسب کنند، به عنوان افراد با خودکارآمدی بالا و پایین مشخص می شوند (علی نیا، ۱۳۸۲). براتی (۱۳۷۶). به منظور بررسی پایایی مقیاس خودکارآمدی از روش دو نیمه کردن استفاده کرد، و براساس ضریب آلفای کرونباخ همسانی کلی سوالات این پرسشنامه را برابر ۰/۷۹ درصد به دست آمد که در تحقیق مذکور رضایت بخش ارزیابی شد (اثنی عشر کهنوجی، ۱۳۸۳). در پژوهش حاضر نیز برای بررسی پایایی متغیرهای پژوهش به روش هم سانی درونی از طریق آلفای کرونباخ استفاده شد، میزان محاسبه شده برای خودکارآمدی در حد بالا محاسبه شده و این نشان دهنده پایایی قابل قبولی برای این پرسشنامه ها می باشد. به منظور بررسی پایایی مقیاس خودکارآمدی از روش دو نیمه کردن استفاده کرد، و براساس ضریب آلفای کرونباخ همسانی کلی سوالات این پرسشنامه را برابر ۰/۷۹ درصد به دست آمد که در تحقیق مذکور رضایت بخش ارزیابی شد (اثنی عشر کهنوجی، ۱۳۸۳).

در پژوهش حاضر نیز برای بررسی پایایی متغیرهای پژوهش به روش هم سانی درونی از طریق آلفای کرونباخ استفاده شد، میزان محاسبه شده برای خودکارآمدی در حد بالا محاسبه شده و این نشان دهنده پایایی قابل قبولی برای

سازمان ورزش شهرداری تهران اثر می گذارد و بین هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. در ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری، به ترتیب سبک رهبری تحول آفرین، خودتنظیمی، مهارت اجتماعی، همدلی، خودانگیزی، خودآگاهی، سبک رهبری بی خاصیت و سبک رهبری عمل گرا بیشترین نقش را دارند (۹). نیک دل و همکاران در تحقیقی به بررسی نقش خودکارآمدی حافظه بر عملکرد حافظه رویدادی و معنایی پرداختند که نتایج مطالعه ارتباط معنی داری را نشان داد (۵). در امامی، به رابطه سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان پرداخت که نتایج نشان داد که بین سبک های رهبری و خودکارآمدی با عملکرد شغلی افراد رابطه معنادار وجود دارد و متغیر خودکارآمدی نسبت به سبک های رهبری پیش بین قوی تری برای عملکرد شغلی می باشد (۲).

در این راستا، در پژوهش حاضر رابطه بین سبک رهبری مربیان با خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان بررسی می شود.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است با توجه به نوع اهدافش کاربردی است همچنین از لحاظ اجرا مقطعی و حال نگر است. از نظر جمع آوری داده ها میدانی و پرسشنامه ای است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه بازیکنان والیبالیست مرد شرکت کننده در بازی های لیگ استان هرمزگان می باشد که تعداد آنها برابر با ۹۶ نفر می باشد (ماخذ: امور اداری اداره کل تربیت بدنی شهرستان بندرعباس در سال ۱۳۹۳)، به دلیل محدود بودن تعداد جامعه آماری تعداد نمونه نیز به روش سرشماری و برابر با کل ۹۶ نفر جامعه آماری است که به صورت کل شمار تعیین شدند، اما در نهایت ۹۱ پرسشنامه برگشت داده شده و مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفتند. مطالعات اسنادی مورد نظر برای این پژوهش از طریق کتاب، سایت های اینترنتی و پایان نامه های مرتبط جمع آوری شد. همچنین برای جمع آوری داده ها نیز از سه پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه ویژگی های فردی نمونه پژوهش که حاوی سوالات اطلاعات فردی مثل، سن، تحصیلات، وضعیت تاهل و... همچنین پرسشنامه سبک های رهبری مربیان (LSS) که توسط چلادورای و صالح (۱۹۸۰) برای بررسی و مطالعه سبک رهبری مربیان در

یافته های تحقیق

با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین سبک های رهبری مربیان و خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر برابر $0/152$ و با p مقدار (معنی داری) برابر $0/01$ می باشد، که معنی داری کوچکتر از سطح معنی داری 5% است، لذا در این سطح فرض یعنی عدم وجود رابطه رد می شود، در نتیجه بین سبک رهبری مربیان و خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $(0/23) =$ است یعنی $2/3$ درصد تغییرات خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر به وسیله سبک های رهبری مربیان توجیه می شود.

این پرسشنامه ها می باشد. پس از بررسی و جمع آوری اطلاعات، برای اطمینان از نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگراف-اسمیرنف استفاده شد، سپس با استفاده از روش های آماری شامل آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیری) تحلیل انجام شد، به طوری که جهت بررسی رابطه بین متغیرها به صورت دو به دو از آزمون همبستگی پیرسون و جهت پیش بینی متغیر وابسته (خودکارآمدی) از طریق متغیرهای مستقل (سبک های رهبری، آمرا، آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، دموکراتیک و بازخورد مثبت) از آزمون رگرسیون چند متغیره با در نظر گرفتن $0/5$ خطا استفاده شد.

جدول ۱. آماره های آزمون همبستگی پیرسون

R^2	نوع رابطه	پیرسون		سبک رهبری
		تعداد	معنی داری	
$0/23$	مستقیم	۱۳۰	$0/01$	ضریب همبستگی $0/152$

خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین بین دو متغیر برابر $(p=0/56)$ است یعنی $5/6$ درصد تغییرات خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان به وسیله سبک رهبری آموزش و تمرین مربیان توجیه می شود (جدول ۲).

. با توجه به تجزیه و تحلیل داده ها، مشخص شد که ضریب همبستگی پیرسون بین سبک رهبری آموزش و تمرین مربیان با خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان برابر $0/237$ و با p مقدار (معنی داری) برابر $0/001$ می باشد، که معنی داری کوچکتر از سطح معنی داری 5% است، لذا در این سطح فرض یعنی عدم وجود رابطه رد می شود. در نتیجه بین سبک رهبری آموزش و تمرین مربیان با

جدول ۲. آماره های آزمون همبستگی پیرسون بین سبک رهبری آموزش و تمرین مربیان و خودکارآمدی

R^2	نوع رابطه	پیرسون		متغیر
		تعداد	معنی داری	
$0/56$	مستقیم	۹۱	$0/001$	رهبری آموزش و تمرین ضریب همبستگی $0/237$

پیشین به دست آورده شد تا در مرحله بعد معنی داری رگرسیون مورد آزمون قرار گیرد. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در دامنه $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، لذا می توان گفت خطاها نا هم بسته اند. همچنین نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی معنی دار است (سطح معنی داری کوچکتر از 5%).

برای بررسی رابطه خطی بین ابعاد متغیر پیش بین (رهبری آموزشی و تمرین، رهبری رفتار دموکراتیک، رهبری حمایت اجتماعی، رهبری بازخورد مثبت و رهبری رفتار آمرا) و متغیر ملاک (خودکارآمدی) از رگرسیون چند گانه به روش هم زمان استفاده شده است. قبل از اجرای رگرسیون همبستگی بین متغیرهای پیش بین و ملاک توسط همبستگی در مرحله

و تمرین، رهبری رفتار دموکراتیک، رهبری حمایت اجتماعی، رهبری بازخورد مثبت و رهبری رفتار آمرانه) تبیین می شود..

با توجه به جدول ۳، نتایج تحلیل نشان داد که، بر اساس مقدار تعدیل شده ۷/۶ درصد از تغییرات واریانس تبیین شده خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر توسط (رهبری آموزش

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون

دوربین واتسون	R ² (adj)	R ²	R
1/55	0/041	0/076	0/276

دموکراتیک، رهبری حمایت اجتماعی، رهبری بازخورد مثبت و رهبری رفتار آمرانه) می توانند تغییر در واریانس تبیین شده خود کارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان را تبیین نمایند ($F \leq 0/05, p < 4/067$).

پیش بین ها: رهبری آموزش و تمرین، رهبری رفتار دموکراتیک، رهبری حمایت اجتماعی، رهبری بازخورد.

متغیر ملاک: خودکارآمدی

با توجه به جدول ۴، آماره های آزمون رگرسیون نشان داد که، میزان واریانس در این مدل معنادار می باشد، یعنی متغیرهای پیش بین (رهبری آموزش و تمرین، رهبری رفتار

جدول ۵. تحلیل واریانس رگرسیون

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معنی داری
رگرسیون	۷۱۷/۰۰۰	۵	۱۴۳/۴۰۰		
باقیمانده	۸۷۰۲/۳۸۳	۱۳۰	۶۶/۹۴۱	۴/۰۶۷	۰/۰۴*
کل	۹۴۱۹/۳۸۳	۱۳۵			

بر اساس نتایج، رگرسیون همزمان نشان داد که از بین سبک های، سبک رهبری آموزش و تمرین به صورت مثبت خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر را پیش بینی می کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05, \beta = 0/182$)، و سبک رفتار دموکراتیک نیز به صورت مثبت خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر را پیش بینی می کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$)

بر اساس نتایج، رگرسیون همزمان نشان داد که از بین سبک های، سبک رهبری آموزش و تمرین به صورت مثبت خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر را پیش بینی می کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05, \beta = 0/182$)، و سبک رفتار دموکراتیک نیز به صورت مثبت خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر را پیش بینی می کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$)

نمودار ۱. مدل معادلات ساختاری تأثیر رضایت شغلی بر ابعاد رفتار شهروند سازمانی (در حالت استاندارد)

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده		P
	ضریب B	خطای معیار	Beta	t	
ثابت	۷۵/۱۸		۷/۸۵	۹/۵۷	۰۰۰۱*
رهبری آموزش و تمرین	۰/۳۸۲		۰/۲۷۸	۱/۳۷۱	۰/۰۵*
رهبری حمایت اجتماعی	۰/۴۷۶		۰/۳۸۹	۱/۱۲۲	۰/۸۶
رفتار دموکراتیک	۰/۲۶۸		۰/۳۰۳	۰/۸۸۵	۰/۰۵*
رهبری بازخورد مثبت	۰/۵۳۴		۰/۳۴۹	۱/۵۳۰	۰/۶۱
رهبری رفتار آمرانه	۰/۱۱۷		۰/۴۸۸	۰/۲۴۰	۰/۸۱۱

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که بین سبک رهبری آموزش و تمرین مربیان با خودکارآمدی والیبالیست‌های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش استفاده از سبک‌های رهبری آموزش و تمرین از سوی مربیان میزان خودکارآمدی والیبالیست‌ها نیز بیشتر خواهد شد و برعکس، نتایج تحقیق چاو و بروس (۱۹۹۹)، دریافتند که سطوح بالای انسجام تکلیف با سبک رهبری رفتار آموزشی، تمرین در ارتباط است. مربیانی که بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین با تحلیل رفتگی رابطه وجود دارد، هم راستای این یافته می‌باشند (۱۹). ورزشکارانی که در مسیر حرفه‌ای ورزش اهداف مشخص و ویژه‌ای را برای خود تدوین می‌کنند و برای رسیدن به آن اهداف سعی و تلاش کافی از خود نشان دهند و در کنار خود مربیانی دارند که آن‌ها را برای رسیدن به اهداف راهنمایی می‌کنند و آموزش می‌دهند و به صورت مشارکتی در تصمیم‌گیری‌ها ورزشکار را سهیم کرده و به رفتارها و اجراهای مطلوب ورزشکار را تمرین می‌دهند، مطمئناً احساس خودکارآمدی ورزشکاران بیشتر خواهد شد.

اطلاعات بدست آمده نشان داد که بین سبک رهبری دموکراتیک مربیان با خودکارآمدی والیبالیست‌های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش استفاده از سبک‌های رهبری دموکراتیک از سوی مربیان میزان خودکارآمدی والیبالیست‌ها نیز بیشتر خواهد شد و برعکس، نتایج تحقیق عسگری و همکاران (۱۳۹۱)، بین سبک مربیگری مربیان بر مبنای سبک آزادمنشانه با رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه وجود دارد (۸). بیاتی و همکاران (۱۳۹۲)، بین سبک‌های رهبری و خودکارآمدی رابطه معنی دار وجود دارد (۱۸). سویر، سان و تالگیر (۲۰۱۴)، بین سبک رفتار دموکراتیک و رفتار حمایت اجتماعی با خودکارآمدی رابطه معنی دار وجود دارد، همسو می‌باشد. در ایجاد خودکارآمدی برای ورزشکاران مربی نقش عمده‌ای ایفا می‌کنند. به عبارت دیگر، مربیانی که بیشتر از سبک رهبری

دموکراتیک استفاده می‌کنند، می‌توانند احساس توانمندی و خودکارآمدی برای پیشرفت بیشتری در ورزشکاران خود ایجاد کنند (۹). در راستای این نتیجه، مربیان از روش‌های متفاوتی برای ایجاد خودکارآمدی در ورزشکاران خود استفاده می‌کنند، اگر تعامل بین مربیان و بازیکنان مثبت نباشد امکان دارد ورزشکاران احساسات ناخوشایندی را تجربه کنند و تجربیات منفی در ورزش می‌تواند با عملکرد ضعیف بازیکنان، عملکرد ضعیف تیم و کناره‌گیری بازیکنان از تیم مرتبط باشد. نتایج، همچنین نشان داد که بین سبک رهبری حمایت اجتماعی مربیان با خودکارآمدی والیبالیست‌های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش استفاده از سبک‌های رهبری حمایت اجتماعی از سوی مربیان میزان خودکارآمدی والیبالیست‌ها نیز بیشتر خواهد شد و برعکس، این یافته با نتایج سویر، سان و تالگیر (۲۰۱۴)، بین سبک رفتار دموکراتیک و رفتار حمایت اجتماعی با خودکارآمدی رابطه معنی دار وجود دارد، آفرمن، لی و ورث (۲۰۰۵)، نشان داد جهت توسعه مهارت مربیان ورزشی تیمی در ورزشکاران رشته‌های تیمی رفتار رهبری حمایت اجتماعی بیشتر مؤثر بود. اما در رشته‌های انفرادی سبک تمرین و آموزش اثر گذارتر بود، همخوانی دارد. با توجه به این نتیجه می‌توان بیان کرد مربیانی که ورزشکاران را در تصمیم‌گیری‌ها شرکت می‌دهند و به روابط بین فردی مثبت با ورزشکاران، توجه به رفاه آن‌ها و ایجاد جو گروهی مثبت، تأکید دارند، در هنگام مشکلات از آنها حمایت کرده و اجراهای خوب ورزشکار را شناسایی می‌کنند و به آن‌ها پاداش می‌دهند همچنین به آنها انگیزه تلاش بیشتری می‌دهند حس توانمندی و خودکارآمدی را در آنها ایجاد و افزایش می‌دهند.

نتایج نشان داد که بین سبک رهبری بازخورد مثبت مربیان با خودکارآمدی والیبالیست‌های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار و مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش استفاده از سبک‌های رهبری بازخورد مثبت از سوی مربیان میزان خودکارآمدی والیبالیست‌ها نیز

افزایش استفاده از سبک های رهبری آمرانه از سوی مربیان میزان خودکارآمدی والیبالیست ها کاهش بیشتر خواهد شد و برعکس، این یافته با نتایج تحقیق سرباو پانیکو و سانتو(۱۹۹۸)، در پژوهشی گزارش کردند که هم از نظر ورزشکاران و هم سبک رفتاری آموزشی غالب مربیان بود، در حالی که سبک آمرانه کمتر مورد استفاده قرار گرفته بود(۱۴). حالایی و همکاران(۱۹۹۸)، نیز گزارش کردند که کارایی سبک مربی گری ارتباط مدار بیشتر از سبک مربی گری تکلیف گرا بود، همخوانی دارد(۲۴). خودکارآمدی نقش مهمی در انجام ورزش دارد و این حس در ورزشکاران در اثر حمایت همه جانبه ای از طریق حمایت، مشارکت در تصمیم گیری ایجاد می شود اما امری بودن و یک سوپه بودن رابطه بین مربی و ورزشکار این حس را تغییر داده و باعث می شود که احساس کنترل در ورزشکاران می شود.

بیشتر خواهد شد و برعکس، این یافته با نتایج تحقیق طباطبایی و همکاران(۱۳۹۲)، بین سبک های رهبری تعاملی و میزان خودکارآمدی رابطه وجود دارد(۱۵)، سالیوان و همکاران(۲۰۱۵)، به تاثیر مربیان بر خودکارآمدی و جلوگیری از دوپینگ در ورزشکاران تاکید کردند، همسو می باشد(۱۶). در واقع، مربیانی که بیشتر از سبک های رهبری بازخورد مثبت استفاده می کنند، می توانند انگیزش پیشرفت بیشتری در ورزشکاران خود ایجاد کنند؛ بنابراین مربیانی که بیشتر از چنین سبک های رهبری استفاده می کنند به نیازهای روحی و روانی و به صورت کلی نیازهای انسانی ورزشکاران پاسخ داده، می توانند آن ها را در صحنه های ورزشی درک و با آن ها روابط صمیمی برقرار کنند و تمایل ورزشکاران را برای کسب موفقیت هر چه بیشتر در عرصه ورزش را فراهم آورند. زمانی که ارتباط مربی با ورزشکار بر اساس احترام و صمیمیت و ایجاد فرصت برای مشارکت و خلاقیت باشد، درک و نگرشی برای ورزشکار به همراه دارد که باعث افزایش انگیزش پیشرفت او می شود.

نتایج نشان داد که بین سبک رهبری آمرانه مربیان با خودکارآمدی والیبالیست های لیگ برتر استان هرمزگان رابطه معنی دار و معکوس وجود دارد. یعنی با

منابع

۱. احدی، محمد؛ نریمانی، ابوالقاسمی. بررسی ارتباط هوش هیجانی، سبک اسناد و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در زنان شاغل. پژوهش نامه مبانی تعلیم و تربیت. ۱۳۸۹. 10(1): ۱۰-۲۱.
۲. آقاملایی، تیمور؛ زارع، قنبرنژاد، امین، حاجی علیزاده، کبری. ارتباط منافع، موانع و خود کارآمدی نسبت به ورزش با مراحل تغییر فعالیت جسمی در کارمندان جزیره ابوموسی. مجله طب پیشگیری. ۱۳۹۳. 31-85: سال اول، ۲۴-۳۰.
۳. بسمی، شیوا. ارتباط بین سبک رهبری خدمتگزار با انسجام گروهی تیم های قهرمانی کشور-والیبالیست نشسته بانوان ایران (۱۳۹۱). پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۱۳۹۴. 11(21): ۱۹-۳۹.
۴. درامامی فاطمه. رابطه سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان. ۱۳۸۷.
۵. دلقدی سیده لیلا، اسماعیل زاده محمدرضا، مقدم امیر. مقایس سرسختی و خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار. ۱۳۸۸.
۶. عبدلی، بهروز. ارتباط خودکارآمدی و هوش هیجانی با عملکرد مردان گلبالیست لیگ برتر. نشریه مطالعات روان شناسی ورزشی. ۱۳۹۱: 1(2): ۲۷-۳۵.
۷. فتحی، نوروز. رابطه سبک های رهبری مربیان بانگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی جودوکاران لیگ برتر ایران. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۳۹۱. 15 (18): ۳۷-۴۶.

۸. قربانی، رعنا. بررسی نیازها و عوامل انگیزشی درونی و بیرونی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر).
۹. قلی زاده محمدرضا، فانی علی اصغر، احمدوند علی محمد. بررسی تاثیر سبک های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی (مطالعه موردی کارکنان معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا).
۱۰. کشاورز، لقمان؛ آزادواری، سمیرا. تبیین مدل ارتباطی هوش هیجانی و سبک رهبری مدیران سازمان ورزش شهرداری تهران. مطالعات مبانی مدیریت در ورزش. ۱۳۹۵: 1(3); سال دوم، ۲۵-۳۶.
۱۱. کشاورز، لقمان؛ فراهانی، اصغری. تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و هوش سازمانی در وزارت ورزش و جوانان ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی. ۱۳۹۵: (۳) ۵; سال دوم، ۴۰-۷۷.
۱۲. گودرزی، محمود. مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۲.
۱۳. میرزایی، نسیم؛ رشیدی، فرزانه. ورزش و ارتباط آن با خودکارآمدی بر اساس الگوی مراحل تغییر در دانشجویان دختر دانشگاه علوم پزشکی مشهد در سال ۱۳۹۰. خلاصه مقالات اولین همایش ملی تحقیقات کاربردی در سلامت همگانی و توسعه پایدار. ۱۳۹۳: 1(1); سال چهارم، ۳۳-۴۱.
۱۴. نیک دل فریبرز، کرمی نوری رضا، عرب زاده مقدم مهدی. بررسی نقش خودکارآمدی حافظه بر عملکرد حافظه رویدادی و معنایی. ۱۳۸۹.
15. Bandura A, Wood R. Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of personality and social psychology*. 1989 May;56(5):805.
16. Bandura A. Adolescent development from an agentic perspective. *Self-efficacy beliefs of adolescents*. 2006;5(1-43).
17. Bandura A. The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*. 1986 Sep;4(3):359-73.
18. Bandura, Albert. "Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning." *Educational psychologist* 28.2 (1993): 117-148.
19. Chelladurai P. and S. Saleh (1999). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology* 1999; (2): 34-35.
20. Cox RH, Russell WD, Robb M. Development of a CSAI-2 short form for assessing competitive state anxiety during and immediately prior to competition. *Journal of Sport Behavior*. 1998 Mar 1;21(1):30.
21. EYS M, CARRON A, BRAY S, BEAUCHAMP M. Role ambiguity and athlete satisfaction. *Journal of sports sciences*. 2003 Jan 1;21(5):391-401.
22. Grau R, Salanova M, Peiro JM. Moderator effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*. 2001;5(1):63-74.
23. Hallajy M, Janani H, Fallah Z. Modeling the effect of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and commitment in Iranian handball pro league. *World Applied Sciences Journal*. 2011;14(9):1299-305.
24. Hoy WK, Miskel CG. *Educational administration: Theory, research, and practice*. Random House Trade; 1987.
25. Killgore WD, Kahn-Greene ET, Lipizzi EL, Newman RA, Kamimori GH, Balkin TJ. Sleep deprivation reduces perceived emotional intelligence and constructive thinking skills. *Sleep medicine*. 2008 Jul 31;9(5):517-26.
26. Meier AM. Adolescents' transition to first intercourse, religiosity, and attitudes about sex. *Social Forces*. 2003 Mar 1;81(3):1031-52.
27. Pease DG, Kozub SA. Perceived coaching behaviors and team cohesion in high school girls basketball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 1994;16:S93.
28. Pintrich PR, De Groot EV. Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of educational psychology*. 1990 Mar;82(1):33.

29. Prochaska JO, DiClemente CC. Toward a comprehensive model of change. Springer US; 1986.
30. Rang CO. The relationship between group cohesion and leadership style and win/loss record in collegiate soccer player. Unpublished thesis. San Diego State University. USA. 2002.
31. Ronayne LS. Effects of coaching behaviors on team dynamics: how coaching behaviors influence team cohesion and collective efficacy over the course of a season (Doctoral dissertation, Miami University.)
32. Saleh SD. Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of a Leadership Scale. JSEP. 2010 Apr 21;2(1.((
33. Soyer F, Sari I, Talaghir L.G. The relationship between perceived coaching behaviour and achievement motivation: a research in football players, Procedia - Social and Behavioral Sciences 2014; 152 : 421 – 425.
34. Stein J, Bloom GA, Sabiston CM. Influence of perceived and preferred coach feedback on youth athletes' perceptions of team motivational climate. Psychology of sport and exercise. 2012 Jul 31;13(4):484-90.
35. Sullivan PJ, Feltz DL, LaForge-MacKenzie K, Hwang S. The preliminary development and validation of the Doping Confrontation Efficacy Scale. Psychology of Sport and Exercise. 2015 Jan 31;16:182-90.
36. Westre KR, Weiss MR. The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. The Sport Psychologist. 1991 Mar 1;5(1):41-54.
37. Westre KR, Weiss MR. The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams. The Sport Psychologist. 1991 Mar 1;5(1):41-54.

