

## تأثیر سبک رهبری رهبران همسطح بر هویت و کارآمدی تیمی بازیکنان هندبال

سید احمد نژادسجادی<sup>۱</sup>، سید رضا حسینی‌نیا<sup>۲</sup>، نسرین بیگری<sup>۳</sup>

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه ولی عصر (ع) رفسنجان

۲. استادیار مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود\*

۳. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۱/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۸/۰۱

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر سبک رهبری رهبران همسطح بر هویت و کارآمدی تیمی بازیکنان هندبال دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور بود. جامعه آماری این پژوهش را همه بازیکنان تیم‌های شرکت‌کننده در مسابقات هندبال دانشجویان پسر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور تشکیل دادند (۱۴۰ نفر) که از بین آنها ۱۰۷ نفر به روش در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها پس از تأیید روایی و پایایی، از پرسش‌نامه‌های رهبری در ورزش (چلادورای و صالح، ۱۹۸۰)، هویت تیمی (فرانسن و همکاران، ۲۰۱۵) و کارآمدی تیمی (فلتز و لیرگ، ۱۹۹۸) استفاده شد. نتایج نشان داد سبک بازخورد مثبت رهبران همسطح بر کارآمدی تیمی بازیکنان، تأثیر مثبت و سبک آموزش و تمرین آنها بر هویت تیمی بازیکنان، تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین، هویت تیمی بر کارآمدی تیمی تأثیر مثبت و معنادار دارد. در نهایت، سبک آموزش رهبران همسطح به‌طور غیرمستقیم (به‌واسطه هویت تیمی) بر کارآمدی تیمی تأثیر منفی و معنادار نشان داد. با توجه به یافته‌های پژوهش، به مسئولان تیم‌ها پیشنهاد می‌شود رهبران همسطح درون تیم‌های خود را شناسایی کنند و آنها را از نقش مؤثر رفتارشان در ایجاد هویت و کارآمدی تیمی در بین اعضای تیم مطلع سازند.

**واژگان کلیدی:** رهبران همسطح، هویت تیمی، کارآمدی تیمی، دانشجو، هندبال

### مقدمه

نظام آموزش عالی بخش بزرگی از نهاد تعلیم و تربیت محسوب می‌شود و با توجه به اهمیت و کارکردهای توسعه فرهنگ ورزش در جامعه، توسعه ورزش دانشگاهی اهمیت اجتماعی چشمگیری دارد. ورزش دانشگاهی در تأمین سلامت جسمانی و روانی دانشجویان بسیار مؤثر است (دویسیوگلو، سهن، ایلدیز، تکین و سیم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲) و از اهداف اصلی آن، فراهم آوردن زمینه‌های لازم و فرصت‌های مناسب برای قشر فراگیر دانشجویی، برای دستیابی به فضای تفریحی و رقابتی سالم است (حمیدی، الهی، اکبری یزدی و حمیدی، ۱۳۹۰). علاوه بر این، از آنجاکه دانشگاه‌ها وظیفه تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر و سالم را دارند، ورزش دانشگاهی می‌تواند نقش مهمی در برنامه‌های مدیریت منابع انسانی داشته باشد (بیل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). هرساله اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مسابقات مختلفی را در سطح منطقه‌ای و ملی برگزار می‌کند که تیم‌های دانشگاهی مختلف در آن شرکت می‌کنند و به دنبال کسب نتایج قابل قبول هستند. انجام موفقیت‌آمیز کارهای گروهی مستلزم وجود همبستگی و کارآمدی اعضای گروه است. در ورزش و به‌ویژه ورزش‌های تیمی، مانند دیگر گروه‌ها و سازمان‌ها، شرط لازم برای تحقق هدف مشترک، داشتن وحدت و انسجام گروهی است که بی‌تردید علاوه بر مربی تیم، بازیکنان نخبه و باتجربه نیز در این زمینه نقش کلیدی دارند (مرادی چالشتری، کوزه‌چیان، احسانی و جعفری، ۱۳۸۳). روث<sup>۳</sup>، بازیکن تیم حرفه‌ای بیسبال، گفته است به‌طور کلی شیوه بازی تیم نشان‌دهنده موفقیت آن است. شما ممکن است گروهی از ستاره‌های دنیا را در باشگاه داشته باشید، اما اگر با یکدیگر بازی (همکاری) نکنند، این باشگاه ارزشی نخواهد داشت. بازیکنان برای کسب نتیجه به کنش متقابل نیاز دارند؛ بنابراین باید علاوه بر ارتقا و پیشرفت عملکرد فردی ورزشکاران، به نیروها و فرایندهای درونی و عوامل اثرگذار بر عملکرد تیمی آنان نیز توجه شود. با توجه به نتایج پژوهش‌های انجام‌شده، کارآمدی تیمی<sup>۴</sup> از جمله متغیرهای مهم و تأثیرگذار بر عملکرد تیم‌های ورزشی است و عبارت است از اطمینان به مهارت‌های تیم برای اجرای فرایندهایی که می‌توانند به موفقیت منجر شوند. بندورا<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) معتقد است کارآمدی تیمی بر آنچه یک تیم برای انجام انتخاب می‌کند، بر میزان تلاش و مقاومت آنها به‌منظور انجام وظیفه، تأثیر می‌گذارد.

- 
1. Devecioglu, Sahan, Yildiz, Tekin, & Sim
  2. Byl
  3. Ruth
  4. Team Confidence
  5. Bandura

در مورد اهمیت متغیر کارآمدی تیمی می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره کرد که در رشته‌های ورزشی مختلف نظیر فوتبال (میرز، فلتزو شورت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴)، هاکی روی یخ (فلتز و لیرگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸)، بسکتبال (واتسون، چمرز و پریسر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱)، سافتبال (چو، یو و چی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰) و والیبال (حسینی کشتان، رمضان‌نژاد، کردشولی و پناهی، ۲۰۱۰) انجام گرفته‌اند و ارتباط مثبتی بین کارآمدی تیمی و عملکرد مشاهده کرده‌اند. از سویی دیگر، پژوهش‌ها نشان داده است متغیر کارآمدی تحت تأثیر عوامل مختلفی نظیر هویت تیمی<sup>۵</sup> و سبک رهبری رهبران همسطح<sup>۶</sup> قرار دارد (فرانسن، وانبسلاری، دی کوپر، واند بروک و بوئن<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). هویت تیمی به میزانی که ورزشکاران خودشان را عضوی از تیم تعریف می‌کنند، اشاره دارد. هویت تیمی دقیقاً به معنای احساس هویت مشترک درونی‌شده افراد است (احساسشان از خودشان به‌عنوان بخشی از «ما») که رفتار گروهی را امکان‌پذیر می‌سازد (استیفنز، هاسلام، ریچر، پلاتو، فرانسن، یانگ و بوون<sup>۸</sup>، ۲۰۱۴). برای مثال، ون‌زومرن، لاچ و اسپیرز<sup>۹</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش‌های خود بین هویت تیمی و کارآمدی تیمی ارتباط مثبتی مشاهده کردند. به‌علاوه، پژوهش‌ها نشان داده است که در موقعیت‌های سازمانی، هویت تیمی به‌طور مثبتی بر کارآمدی تیمی اعضای تیم تأثیر دارد (وانگ و هوول<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲). در حوزه ورزش نیز نشان داده شده است که اگر ورزشکاران از هویت تیمی بهره کافی داشته باشند، طفره‌روی اجتماعی کاهش می‌یابد و عملکرد تیم بهتر می‌شود (هویگارد، بوون، دی کایپر و پیترز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳). حضور گروهی از ورزشکاران با استعداد در یک تیم، همیشه باعث پیروزی آنها نمی‌شود. موضوع مهم این است که آنها بتوانند به‌صورت یک تیم فعالیت کنند. رهبر اثربخش یکی از عوامل مهم و تعیین‌کننده در بهینه‌کردن کارکردهای یک تیم است (کاترل<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۲). بیشتر پژوهش‌ها در حوزه ورزش اغلب بر رهبری مربی تمرکز کرده‌اند (چلادورای<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۷)؛ اما پژوهش‌های اخیر به اهمیت رهبران همسطح

1. Myers, Felts & Short
2. Ling
3. Watson, Chemers & Preiser
4. Chou, Yu & Chi
5. Team Identification
6. peer leadership
7. Franssen, Vanbeselaere, De Cupper, Vande Broek & Bone
8. Steffens, Haslam, Reicher, Platow, Franssen, Yang & Bone
9. Van Zomeren, Leach & Spears
10. Wang & Howell
11. Hoigaar & Peters
12. Cotterill
13. Chelladurai

باکیفیت برای کارکرد مؤثر تیم‌های ورزشی پی برده‌اند (پرایس و ویس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). لاگهد، هاردی و آیز<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) ورزشکار رهبر را ورزشکاری می‌داند که در تیم نقش رسمی و غیررسمی داشته باشد و بر اعضای تیم در راستای کسب اهداف موردنظر تأثیر بگذارد.

ورزشکاران رهبر بر اساس میزان رسمیتشان به دو دسته رهبران رسمی و غیررسمی<sup>۳</sup> تقسیم می‌شوند (مارتین، برونر، آیز و اسپینگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). رهبر رسمی، ورزشکاری است که مربی یا تیم، رسماً وظیفه‌ای به او واگذار کرده است (نظیر کاپیتان تیم که به‌طور رسمی به این سمت منصوب می‌شود). در مقابل، رهبران غیررسمی پست رهبری رسماً شناخته‌شده‌ای ندارند؛ اما نقش رهبری خود را از طریق تعامل با اعضای تیم به انجام می‌رسانند. تا به حال اغلب پژوهش‌هایی که در حوزه رهبری ورزشکاران انجام شده، بر روی کاپیتان‌ها متمرکز بوده است (ولکر، گولد و کرافورد<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱)؛ زیرا این اعتقاد کلی وجود دارد که کاپیتان تیم، رهبر تیم است و از او انتظار می‌رود که به‌عنوان رابط بین کادر فنی و بازیکنان عمل کند، در همه فعالیت‌های تیم مثل یک رهبر باشد و در جشن‌ها، جلسات و کنفرانس‌های خبری نماینده تیم باشد (موشر<sup>۶</sup>، ۱۹۷۹). باین‌حال، اخیراً محققان اذعان کرده‌اند که رهبر غیررسمی نباید از نظر دور بماند یا مورد بی‌توجهی قرار گیرد (کاپ، آیز، بیوچمپ، اسپینک و باسلوت<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). برای مثال، لاگهد و همکاران (۲۰۰۶) به این نتیجه رسیده‌اند اگرچه اغلب ورزشکاران رهبر (نظیر کاپیتان یا کمک‌کاپیتان) از موقعیت رهبری رسمی برخوردارند، باین‌حال، بازیکنان تیم، دیگر هم‌بازی‌هایشان را نیز به‌عنوان رهبر درک می‌کنند. هالمز، مک نیل و آدرنا<sup>۸</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند که اکثر ورزشکاران، هم کاپیتان تیم و هم بازیکنان دیگر را به‌عنوان رهبر در تیم‌شان نام می‌برند. فرانس، وانسلاری و همکاران (۲۰۱۴) در یک پژوهش آنلاین بر روی یک نمونه ۴۴۵۱ نفری نشان دادند که حدود نیمی از ورزشکاران، کاپیتان خود را به‌عنوان رهبر اصلی و ایفاکننده نقش‌های چهارگانه (وظیفه‌ای، اجتماعی، بیرونی و انگیزشی) درک نکرده بودند. به‌عبارتی‌دیگر، رهبران غیررسمی بیش از کاپیتان در درون و بیرون از زمین نقش هدایت را ایفا می‌کنند. همچنین، نتایج این پژوهش ارتباط معناداری را بین تعداد رهبران همسطح تیم، کارآمدی تیمی، هویت تیمی و جایگاه تیم نشان داد. نگرش هویت اجتماعی به رهبری

- 
1. Price & Weiss
  2. Loughhead, Hardy & Eyes
  3. Formal & Informal
  4. Martin, Bruner & Spink
  5. Voelker, Gould & Crawford
  6. Mosher
  7. Cope, Eyes, Beauchamp, Schinke & Bossulet
  8. Holmes, McNeil & Adorna

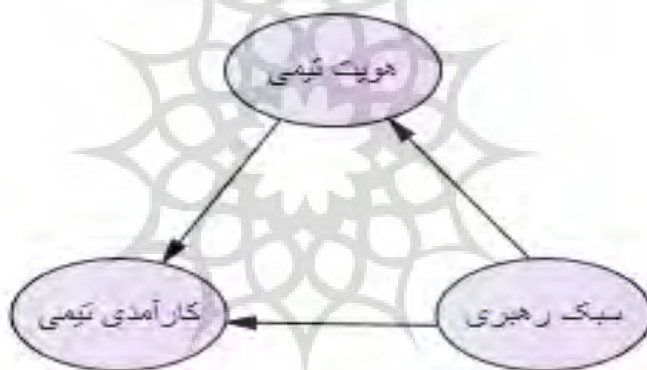
(هاسلام، ریچر و پلاتو، ۲۰۱۰) تاکنون در حوزه ورزش به کار برده نشده است؛ بااین حال شواهد ابتدایی نشان داده است که رهبران مؤثر قادرند احساس مشترکی از «ما» در گروه ایجاد کنند، در افراد متفاوت احساس عضویت در یک گروه یکسان را پدید آورند و درک افراد را برای آنچه برایش تلاش می‌کنند، افزایش دهند. به عبارتی دیگر، رهبران مؤثر، هویت تیمی اعضا را تقویت می‌کنند (هاسلام و همکاران، ۲۰۱۰؛ استیفنز و همکاران، ۲۰۱۴). یافته‌های اخیر نشان داده‌اند که رهبران همسطح اثربخش هویت تیمی هم‌تیمی‌های خود را ارتقا می‌بخشند (استیفنز و همکاران، ۲۰۱۴). نتایج پژوهش فرانسن، کافی، ونسلایر، اسلتر، دی کوپر و بوون<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) نشان داد که بین کارآمدی تیمی و هویت تیمی، همبستگی معناداری وجود دارد. فرانسن، کافی و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش‌های خود بیان کردند که کیفیت ادراک‌شده رهبران همسطح بر هویت تیمی و کارآمدی تیمی تأثیر معناداری دارد؛ به علاوه، این پژوهشگران گزارش کردند که تیم‌هایی که رهبران باکیفیتی در نقش وظیفه‌ای و انگیزشی دارند، از هویت تیمی منسجم‌تری برخوردارند.

همچنین، پژوهش‌ها نشان دادند که هویت تیمی می‌تواند در ارتباط بین رفتار رهبر و کارآمدی تیمی نقش میانجی را ایفا کند (وانگ و هوول، ۲۰۱۲). در همین راستا، مطالعه تجربی بر روی تیم‌های بسکتبال نشان داد که هویت تیمی بازیکنان تا حدودی توانسته است در ارتباط بین اطمینان القاشده توسط رهبر همسطح و کارآمدی جمعی بازیکنان، نقش میانجی را بازی کند (فرانسن، هاسلام، استفن، ونسلایر، دی کوپر و بوون، ۲۰۱۴). واتسون و همکاران (۲۰۰۱) نیز به این نتیجه دست یافتند که درک اثربخشی رهبران همسطح به‌طور مثبت با کارآمدی تیمی بازیکنان ارتباط دارد. به علاوه، انجام یک پژوهش تجربی بر روی تیم‌های بسکتبال نشان داد رفتار رهبران همسطح بر کارآمدی تیمی بازیکنان تأثیر دارد و به نوبه خود باعث تقویت اطمینان به نتایج تیم و عملکرد تیمی می‌شود (فرانسن، هاسلام و همکاران، ۲۰۱۴). رانگلن<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در پژوهش کیفی بر روی یک تیم هندبال نخبه دریافت اگر مربی و ورزشکاران رهبر تیم، به‌طور مثبت اعتماد (کارآمدی) تیمی اعضای تیم را تحت تأثیر قرار دهند، ایجاد اعتماد (کارآمدی) تیمی تسهیل خواهد شد.

پژوهش‌های اندک انجام‌شده نشان داده‌اند که رهبری همسطح لایق در تیم با سطوح بالایی از هویت تیمی، اعتماد تیمی، انسجام تیمی و عملکرد تیمی ارتباط دارد (کروزیر، لاگهد، مانرو-چندلر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳؛ فرانسن، ونسلایر و همکاران، ۲۰۱۴). یکی از منابع مهم موفقیت در رشته‌های تیمی، داشتن بازیکنان توانمند و باتجربه است که می‌توانند در رسیدن به موفقیت بسیار مؤثر باشند. بازیکنان

- 
1. Coffee & Slater
  2. Ronglan
  3. Crozier & Munroe-Chandler

نخبه بر اساس شایستگی‌ها، توانمندی‌ها و ویژگی‌های فرهنگی می‌توانند رهبر خوبی برای بازیکنان باشند و به تیم انسجام دهند (اونگ و تمپسی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴)؛ باوجوداین، اغلب پژوهش‌هایی که در حوزه رهبری در ورزش انجام گرفته است، سبک‌های رهبری مدیران و مربیان ورزشی را مد نظر قرار داده‌اند، درحالی‌که نباید نقش ورزشکاران را به‌عنوان رهبران تیم نادیده گرفت. اگرچه همه پژوهش‌های یادشده بر نقش حیاتی رهبران همسطح تأکید دارند، شکاف قابل توجهی بین اهمیت داده‌شده و تلاش‌های انجام‌گرفته برای درک آن وجود دارد. ازاین‌رو، برای به‌دست‌آوردن دید عمیق‌تر به نقش رهبری همسطح، محقق قصد دارد تأثیر رفتار رهبران همسطح را بر هویت و کارآمدی تیمی، بر اساس یک مدل مفهومی (شکل شماره یک) بررسی کند. این مدل بر اساس مطالعه مبانی نظری تدوین شده است و در ادامه برآزش آن به آزمون نهاده می‌شود.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و طرح آن از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری آن را ۱۰ تیم شرکت‌کننده در مسابقات هندبال دانشجویان پسر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در زمستان ۱۳۹۳ تشکیل دادند (۱۴۰ نفر). یکی از دلایل محبوبیت و پرکاربرد بودن روش حداقل مربعات جزئی (PLS)<sup>۲</sup>، نیازنداشتن به استفاده از حجم بالای نمونه در پژوهش‌هاست. یکی از قواعد مرسوم برای تعیین حداقل نمونه لازم در این روش، عبارت است از

1. Onag & Tepeci
2. Partial Least Squares

تعیین بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل اصلی پژوهش - که به یک متغیر مربوط می‌شوند - ضرب در عدد ۱۰ (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۷۵). در پژوهش حاضر، حجم نمونه آماری بر مبنای این قاعده ۶۰ نفر به دست آمد که به منظور افزایش صحت و دقت نتایج و احتمال پاسخگویی برخی از نمونه‌ها، ۱۲۰ پرسش‌نامه به روش در دسترس در بین نمونه توزیع شد و در نهایت ۱۰۷ پرسش‌نامه کامل و بدون نقص جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد به شرح ذیل استفاده گردید:

مقیاس رهبری در ورزش (چلادورای و صالح<sup>۱</sup>، ۱۹۸۰) از ۴۲ سؤال و پنج زیرمقیاس (آموزش، آمرانه، دموکراتیک، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت) تشکیل می‌شود. پایایی این ابزار در پژوهش وحدانی، محرم‌زاده، آقای و حسین‌پور (۱۳۹۱) ۰/۷۹ و در پژوهش مصلحی، دوستی و صفانیا (۱۳۹۴) ۰/۷۱ گزارش شده است. پرسش‌نامه کارآمدی تیمی (فلنز و لیبرگ، ۱۹۹۸) ۲۰ گویه و پنج زیرمقیاس (توانایی، اتحاد، ثبات، آمادگی و تلاش) دارد. پایایی این ابزار در پژوهش حسینی‌نیا، اسدی، گودرزی و خبیری (۱۳۹۲) ۰/۹۵ و در پژوهش تمیزی (۱۳۹۳) ۰/۹۷ گزارش شده است. در نهایت، از پرسش‌نامه هویت تیمی، برگرفته از پژوهش فرانس، ون پوئین بروک، لاگهد، دی کوپر، ونسلاری، واند بروک و بوون<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) با پنج گویه استفاده شد که مقدار پایایی آن ۰/۸۸ گزارش شده است. از پاسخ‌دهنده‌ها درخواست شد نام بهترین رهبر درون تیم را در بالای پرسش‌نامه بنویسند و تمام سؤالات پرسش‌نامه رهبری را متناسب با آن فرد پاسخ دهند. برای تعیین روایی ابزارهای اندازه‌گیری از سه نوع روایی محتوا، همگرا و واگرا<sup>۳</sup>، برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب<sup>۴</sup>، طبق نظر فورنل و لاکر<sup>۵</sup> (۱۹۸۱) و همچنین برای تحلیل استنباطی داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. برای انجام آزمون‌های یادشده از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس<sup>۶</sup> و اسمارت پی.ال.اس<sup>۷</sup> استفاده شد.

- 
1. Saleh
  2. Van Puyenbroeck & Loughead
  3. Content, Convergent & Discriminant Validity
  4. Composite Reliability
  5. Fornell & Larker
  6. SPSS
  7. Smart PLS

## نتایج

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که اکثر نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی ۱۸ تا ۲۲ سال (۵۶/۹ درصد) و کمترین فراوانی نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی ۲۸ تا ۳۲ سال (۶/۶ درصد) قرار داشتند. همچنین، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که ۶۱/۶ درصد از بازیکنان در تیم دانشگاه سابقه فعالیت کمتر از شش ماه داشتند که این نشان‌دهنده تجربه کم بازی در آن تیم است.

جدول ۱- رویایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پنهان	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج‌شده
هویت تیمی	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۷۱
آمرانه	۰/۶۸	۰/۸۰	۰/۵۷
آموزش	۰/۸۳	۰/۸۸	۰/۶۶
دموکراتیک	۰/۷۲	۰/۸۰	۰/۵۹
بازخورد	۰/۶۹	۰/۸۰	۰/۵۱
حمایت اجتماعی	۰/۷۲	۰/۸۴	۰/۶۳
کارآمدی تیمی	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۲

برای تعیین رویایی محتوایی از نظرات چند تن از استادان مدیریت ورزشی کمک گرفته شد و برای سنجش رویایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج‌شده<sup>۱</sup> استفاده شد (جدول شماره یک)؛ بدین معنی که مقدار معیار میانگین واریانس استخراج‌شده بزرگ‌تر از ۰/۵، رویایی همگرای قابل قبول پرسش‌نامه‌ها را نشان می‌دهد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). رویایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر معیار میانگین واریانس استخراج‌شده با همبستگی بین متغیرهای پنهان سنجیده شد و برای هر کدام از سازه‌ها باید جذر معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (اعداد در قطر جدول شماره دو) بیشتر از همبستگی آن سازه با دیگر سازه‌ها در مدل باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). همچنین در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش از بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد؛ به طوری که آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷، پایایی ترکیبی بیشتر از ۰/۶ (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱) و بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳، ۷۹) نشان‌دهنده پایداری درونی مناسب برای ابزارهای اندازه‌گیری است. همان‌طور که در جداول یک و دو ملاحظه می‌شود، رویایی واگرا، همگرا و پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش در سطح مطلوب قرار دارند.

1. Average Variance Extracted



جدول ۲- آمار توصیفی، ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

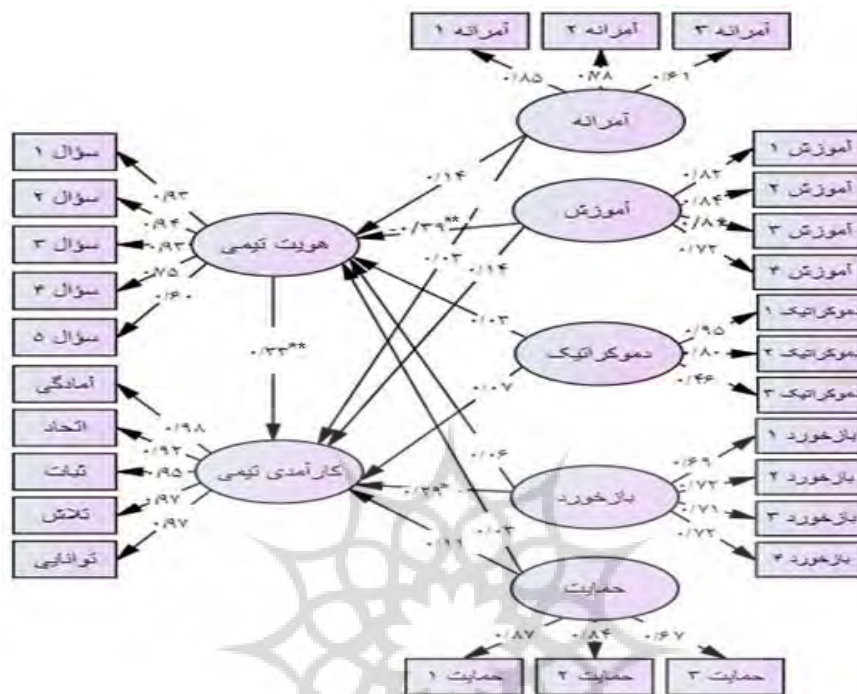
متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ هویت تیمی	۰/۸۴*						
۲ آمرانه	۰/۱۷	۰/۷۶					
۳ آموزش	-۰/۴۴	-۰/۰۷	۰/۸۱				
۴ دموکراتیک	-۰/۲۶	۰/۰۶	۰/۵۸	۰/۷۶			
۵ بازخورد	-۰/۳۲	-۰/۰۳	۰/۶۶	۰/۵۰	۰/۷۱		
۶ حمایت	-۰/۲۷	۰/۰۷	۰/۶۴	۰/۶۶	۰/۶۳	۰/۸۰	
۷ کارآمدی تیمی	۰/۲۰	۰/۰۷	۰/۱۴	۰/۱۳	۰/۲۳	۰/۱۱	۰/۹۶
میانگین	۴/۳	۳/۱۱	۱/۹۸	۲/۴	۲	۲/۱۹	۶
انحراف استاندارد	۱/۳	۰/۷۱	۰/۵۱	۰/۵۷	۰/۶۵	۰/۵۸	۲/۷
عامل تورم واریانس	---	۱/۰۳	۲/۲۶	۱/۹۵	۲/۰۶	۲/۴۹	۱/۲۸

\*اعداد در قطر جدول جذر میانگین واریانس استخراج شده هستند.

همچنین مقادیر کمتر از ۱۰ مربوط به عامل تورم واریانس<sup>۱</sup> نشان می‌دهد که بین متغیرها هم‌خطی وجود ندارد (هایر<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶، به نقل از چو، لین، چانگ و چوانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). در ادامه به بررسی اثرات (مستقیم، غیرمستقیم و کل) در مدل پژوهش پرداخته می‌شود و شاخص ضریب تعیین و معیار  $Q^2$  بررسی می‌شود. اگر ضرایب مسیر بیش از ۰/۶ باشد، بدین معناست که ارتباط قوی میان دو متغیر وجود دارد، اگر بین ۰/۳ و ۰/۶ باشد ارتباط متوسط و اگر کمتر از ۰/۳ باشد ارتباط ضعیفی وجود دارد (کوهن<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸؛ به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۳: ۹۶).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
 رتال جامع علوم انسانی

1. Variance Inflation Factor
2. Hair
3. Chou, Lin, Chang & Chuang
4. Cohen



شکل ۲- مدل آزمون شده پژوهش به همراه ضرایب استاندارد

جدول ۳- اثرات مستقیم، غیرمستقیم، اثرات کل، ضرایب تعیین و معیار  $Q^2$  مربوط به مدل

مسیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل	ضریب تعیین تعدیل شده	$Q^2$
آمرا نه	$0.03$	$0.04$	$0.08$		
آموزش	$0.14$	$-0.13^*$	$0.007$		
دموکراتیک	$0.07$	$-0.01$	$0.062$	$0.10$	$0.88$
بازخورد مثبت	$0.29^*$	$-0.02$	$0.27$		
حمایت	$-0.11$	$0.01$	$-0.10$		
هویت تیمی	$0.33^{**}$	---	$0.33^{**}$		
آمرا نه	$0.14$	---	$0.14$		
آموزش	$-0.39^{**}$	---	$-0.39^{**}$		
دموکراتیک	$-0.03$	---	$-0.031$	$0.18$	$0.59$
بازخورد مثبت	$-0.06$	---	$0.062$		
حمایت	$0.03$	---	$0.03$		

$P < 0.01^{**}$      $P < 0.05^*$

نتایج بخش ساختاری مدل پژوهش نشان داد که از بین سبک‌های رهبری، سبک بازخورد مثبت رهبران همسطح، تأثیر مثبتی بر کارآمدی تیمی دارد و سبک آموزش تأثیر منفی و معناداری بر هویت تیمی دارد. همچنین، هویت تیمی بر کارآمدی تیمی تأثیر مثبت و معناداری را نشان داد. در این راستا، نتایج نشان داد که سبک آموزش رهبران همسطح بر کارآمدی تیمی تأثیر غیرمستقیم، منفی و معنی‌داری دارد. در نهایت، در بخش مربوط به اثرات کل مشاهده شد سبک آموزش رهبران همسطح، بیشترین تأثیر را بر هویت تیمی بازیکنان دارد. همان‌طور که در جدول سه مشاهده می‌شود، به ترتیب ۰/۱۰ و ۰/۱۸ درصد از واریانس متغیرهای هویت تیمی و کارآمدی تیمی از طریق متغیرهای برون‌زا قابل تبیین است که مورد اول در سطح خیلی ضعیف و مورد دوم در سطح ضعیف ارزیابی می‌شود (چین، ۱۹۹۸، به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). معیار  $Q^2$  را استون‌گیسر<sup>۱</sup> (۱۹۷۵) ارائه داده است و باید در مورد تمام سازه‌های درون‌زای مدل محاسبه شود که در پژوهش حاضر با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۳۵ است، قدرت پیش‌بینی فراوان مدل را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳). در نهایت، برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش<sup>۲</sup> استفاده شد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳)، در پژوهش حاضر مقدار ۰/۳۰ به دست آمد که نشان‌دهنده برازش متوسط مدل کلی است که از طریق فرمول زیر محاسبه شد.

$$GOF = \sqrt{COMMU \times R^2}$$

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر رفتار رهبران همسطح بر هویت تیمی و کارآمدی تیمی بازیکنان هندبال شرکت‌کننده در مسابقات دانشجویان پسر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که از میان سبک‌های رهبری رهبران همسطح، سبک بازخورد مثبت بر کارآمدی تیمی بازیکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. رهبران همسطح، ورزشکارانی در درون تیم هستند که به دلیل داشتن روابط اجتماعی خوب، مهارت، تخصص و تجربه کافی، جایگاه خاصی نزد اغلب هم‌تیمی‌های خود دارند و بازخوردهای مثبت و همچنین توصیه‌های آنها می‌تواند بر پویایی‌های تیمی از جمله کارآمدی تیمی تأثیر مثبت بگذارد. کارآمدی تیمی عبارت است از اطمینان به مهارت‌های تیم برای اجرای فرایندهایی که می‌توانند به موفقیت منجر شوند و رهبران همسطح می‌توانند با استفاده از سبک بازخورد مثبت، بازیکنان را تشویق کنند و با تعریف از

- 
1. Stone- Geisser Criterion
  2. Goodness of Fit

بازی و مهارت آنان باعث ارتقای این اعتقاد مشترک در بین آنها شوند و در نتیجه به واسطه آن، عملکرد تیم را تحت تأثیر قرار دهند. این یافته با نتایج پژوهش‌های فرانس، کافی و همکاران (۲۰۱۴)، فرانس، وانبسلاری و همکاران (۲۰۱۴)، واتسون و همکاران (۲۰۰۱)، فرانس، هاسلم و همکاران (۲۰۱۴) و رانگن (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد. برای مثال، فرانس، هاسلم و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی بر روی تیم‌های بسکتبال نشان دادند رفتار رهبران همسطح بر کارآمدی جمعی بازیکنان تأثیر دارد و به نوبه خود باعث تقویت اطمینان به نتایج تیم و عملکرد تیمی می‌شود. رانگن (۲۰۰۷) در پژوهش کیفی بر روی یک تیم هندبال نخبه دریافت اگر مربی و رهبران همسطح به‌طور مثبت کارآمدی تیمی ورزشکاران خود را تحت تأثیر قرار دهند، ایجاد کارآمدی تیمی تسهیل خواهد شد. به‌علاوه فرانس، کافی و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند کیفیت ادراک‌شده رهبران همسطح، بر کارآمدی جمعی تأثیر معناداری دارد.

در ادامه نتایج حاصل از تحلیل مدل پژوهش نشان داد که سبک آموزش و تمرین رهبران همسطح بر کارآمدی تیمی ورزشکاران تأثیر مستقیم و معناداری ندارد؛ اما به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه هویت تیمی، به‌عنوان متغیر میانجی، تأثیر منفی و معناداری دارد. هویت تیمی به این مسئله اشاره دارد که ورزشکاران تا چه میزان خودشان را عضوی از تیم معرفی می‌کنند. انتظار بر این است که رهبران مؤثر، هویت تیمی اعضا را ارتقا ببخشند؛ اما در صورتی که این رهبران در طول جلسات تمرین به نیازهای اعضا بی‌توجه باشند و جانب احترام و احتیاط را مراعات نکنند، ممکن است به‌طور ناخودآگاه به احساس هویت تیمی اعضا لطمه وارد کنند و زمانی که احساس مشترک «ما بودن» در ورزشکاران تضعیف گردد، به‌نوعی باعث ایجاد تفرقه در تیم می‌شود و اعتماد به نفس و کارآمدی تیمی را کاهش می‌دهد. این یافته با نتایج تحقیقات وانگ و هوول (۲۰۱۲) و فرانس، هاسلم و همکاران (۲۰۱۴) که نشان دادند هویت تیمی می‌تواند در ارتباط بین رفتار رهبر و کارآمدی تیمی نقش میانجی مثبتی بازی کند و همچنین نتایج تحقیقات رانگن (۲۰۰۷)، واتسون و همکاران (۲۰۰۱)، فرانس، کافی و همکاران (۲۰۱۴)، فرانس، وانبسلایر و همکاران (۲۰۱۴) که ارتباط مستقیم و معناداری را بین رفتار رهبران همسطح و کارآمدی تیمی مشاهده کردند، هم‌خوانی ندارد. در توجیه این یافته می‌توان گفت از یک‌سو در این پژوهش رفتار رهبران همسطح غیررسمی بررسی شده که ممکن است نسبت به نقش و اهمیت رفتار خود بر هویت تیمی اعضا آگاه نباشند و با بروز رفتارهای غیراثربخش باعث کاهش هویت تیمی شوند و از سوی دیگر، مدت فعالیت ۶۱ درصد از نمونه‌های پژوهش کمتر از ۶ ماه بوده است که به نظر می‌رسد این مدت‌زمان برای تثبیت توانایی و مهارت و برقراری تعاملات دوستانه و ایجاد احساس مشترک «ما» در بین اعضای تیم محدود است.

انتظار بر این بود که سبک‌های حمایت اجتماعی و دموکراتیک رهبران همسطح به‌طور مثبت و سبک آمرانه آنها به‌طور منفی بر کارآمدی تیمی ورزشکاران تأثیر معنادار داشته باشد؛ اما یافته‌های پژوهش تأثیر معناداری را نشان ندادند. به‌طور کلی چنین به نظر می‌رسد که در تیم‌های هندبال دانشجویی با توجه به ماهیت، شرایط و سطحی که در آن فعالیت می‌کردند، رهبران همسطح (غیررسمی) از قدرت و جایگاه لازم برای استفاده از سبک‌های آمرانه، حمایت اجتماعی و دموکراتیک برخوردار نبودند و بیشتر از طریق سبک آموزش و تمرین و ارائه بازخورد مثبت قادر بوده‌اند بر کارآمدی تیمی بازیکنان تأثیر بگذارند. در این راستا یافته‌ها نشان داد سبک آموزش و تمرین، تأثیر منفی و معناداری بر هویت تیمی بازیکنان دارد؛ یعنی رهبران همسطح با آموزش بازیکنان تیم باعث تضعیف هویت تیمی ورزشکاران می‌شوند. این یافته‌ها با نتایج برخی پژوهش‌ها نظیر استیفنز و همکاران (۲۰۱۴) فرانس، کافی و همکاران (۲۰۱۴) هم‌خوانی ندارد. در تفسیر این یافته می‌توان گفت اگر رهبران تیم بدون آگاهی و بدون توجه به مسائل روان‌شناختی بر آموزش تکنیک و تاکتیک به هم‌تیمی‌ها تأکید کنند، شاید در امر ارتقای مهارت‌های فیزیکی موفق شوند، اما در امر تقویت هویت تیمی موفق نخواهند بود و غفلت از بعد روانی باعث کاهش هویت تیمی در بین ورزشکاران می‌شود.

در ادامه ملاحظه شد که متغیر هویت تیمی تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر کارآمدی تیمی بازیکنان دارد. اعتقاد عمومی مربیان ورزش‌های گروهی بر این است که اعضای گروه برای دستیابی به موفقیت، به احساس هویت تیمی نیاز دارند. به‌علاوه مربیان اصرار دارند که هویت تیمی، اساس موفقیت است و باید فنونی را به کاربرد تا از این احساس ورزشکاران درون تیم اطمینان حاصل کرد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، هرچه هویت ورزشکاران در درون تیم قوی‌تر باشد، اعتماد بازیکنان به مهارت‌های تیم برای اجرای فرایندهایی که می‌تواند منجر به موفقیت تیم شود نیز بیشتر خواهد شد. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات وانگ هوول (۲۰۱۲)، فرانس، هاسلام و همکاران (۲۰۱۴)، فرانس، وانسلاری و همکاران (۲۰۱۴)، استیفنز و همکاران (۲۰۱۴) و فرانس، کافی و همکاران (۲۰۱۴) هم‌راستا هستند.

در مجموع، رفتار رهبران همسطح از عواملی است که موفقیت تیم‌های ورزشی را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و لزوم استفاده از شیوه‌ها و سبک‌های مناسب را نمایان می‌کند. این نکته زمانی از اهمیت بیشتری برخوردار خواهد بود که مربیان در شناسایی و ارضای نیازهای بازیکنان، ناموفق ظاهر شوند. در این زمان است که این وظیفه بر دوش رهبران همسطح خواهد افتاد و آنها هستند که باید این خلأ را پر کنند. به‌طور کلی بر پایه یافته‌های پژوهش، رهبران تیم‌های ورزشی می‌توانند با توجه به شرایط و اقتضات، سبک رهبری مناسب را اتخاذ کنند و در راستای کسب بهترین نتایج گام

بردارند. با توجه به یافته‌های پژوهش، به مسئولان تیم‌ها پیشنهاد می‌شود رهبران همسطح درون تیم‌های خود را شناسایی کنند و آنها را از نقش مؤثر رفتارشان در ایجاد هویت و کارآمدی تیمی در بین اعضای تیم مطلع سازند و همچنین با برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت، آنها را در بروز رفتارهای مناسب یاری دهند تا با توجه به شرایط و اقتضات، سبک رهبری مناسب را برگزینند و در جهت کسب بهترین نتایج گام بردارند. در نهایت، اگرچه معیار  $Q^2$  قدرت پیش‌بینی چشمگیر مدل را نشان داد، با این حال، متغیرهای برون‌زا صرفاً توانستند به ترتیب ۰/۱۰ و ۰/۱۸ درصد از واریانس متغیرهای هویت تیمی و کارآمدی تیمی را تبیین کنند؛ از این رو، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های خود، مطالعه خود را بر متغیرهای تأثیرگذاری متمرکز کنند که قابلیت تبیین واریانس باقیمانده را داشته باشند.

نتایج پژوهش‌های گذشته به‌طور کلی بر نقش رهبران اثربخش تیم (مربی‌ان و یا کاپیتان‌ها) در ارتقای هویت و کارآمدی تیمی تأکید داشته‌اند؛ اما در پژوهش حاضر، سبک‌های رهبری رهبران همسطح غیررسمی در حوزه هندبال دانشجویی بررسی و مطالعه نشده است؛ در حالی که یافته‌ها نشان داد رفتارهای مختلف این رهبران همسطح غیررسمی، تأثیرات متفاوتی بر متغیرهای کارآمدی و هویت تیمی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم دارد.

## منابع

1. Byl, J. (2002). Intramural recreation: A step-by-step guide to creating an effective program. *Journal of Physical & Health Education*, 68 (2), 40.
2. Chelladurai, P. (2007). Leadership in sport. (Tenenbaum, G., & Eland, Trance, R. C). NY: Handbook of sport Psychology, 3, 113-35.
3. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of sport psychology*, 2(1), 34-45.
4. Chou, H. W., Lin, Y. H., Chang, H. H., & Chuang, W. W. (2013). Transformational leadership and team performance: The mediating roles of cognitive trust and collective efficacy. *SAGE Open*, 3 (3), 1-10.
5. Chou, Y. H., Yu, C. A., & Chi, L. K. (2010). The relationships between coaching efficacy, collective efficacy, team performance and satisfaction in youth softball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 32, 151.
6. Cope, C. J., Eyes, M. A., Beauchamp, M. R., Schinke, R. J., & Bossulet, G. (2011). Informal roles on sport teams. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 9 (1), 19-30.
7. Cotterill, S. (2012). *Team psychology in sports: Theory and practice*, London and New York NY: Routledge, 228.

8. Crozier, A. J., Longhead, T. M., & Munroe-Chandler, K. J. (2013). Examining the benefits of athlete leaders in sport. *Journal of Sport Behavior*, 36 (4), 346-64.
9. Davari, A., & Rezazadeh, A. (2014). The structural equation modeling with PLS software. Tehran: Jahad Daneshgahi, 75- 100. (Persian)
10. Devecioglu, S., Sahan, H., Yildiz, M., Tekin, M., & Sim, H. (2012). Examination of socialization levels of university students engaging in individual and team sports. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 326-30.
11. Feltz, D. L., & Lirgg, C.D. (1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of applied psychology*, 83(4), 557.
12. Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Modeling with Unobserved Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
13. Fransen, K., Coffee, P., Vanbeselaere, N., Slater, M., De Cupper, B., & Bone, F. (2014). The impact of athlete leaders on team members' team outcome confidence: A test of mediation by team identification and collective efficacy. *Journal of the Sport Psychologist*, Manuscript, 28 (4), 347-60.
14. Fransen, K., Hassam, S. A., Steffens, N. K., Vanbeselaere, N., De Cupper, B., & Bone, F. (2014). Believing in us: Exploring leaders' capacity to enhance team confidence and performance by building a sense of shared social identity. *Journal of Manuscript submitted for publication*, 21 (1), 89-100.
15. Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Loughhead, T. M., De Cupper, B., Vanbeselaere, N., Vande Broek, G., & Bone, F. (2015). The art of athlete leadership: Identifying high-quality leadership at the individual and team level through Social Network Analysis. *Journal of sport & exercise psychology*, 37 (3), 274-90.
16. Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cupper, B., Vande Broek, G., & Bone, F. (2014). The myth of the team captain as principal leader: Extending the athlete leadership classification within sport teams. *Journal of Sports Sciences*, 32 (14), 1389-97.
17. Hamidi, M., Elahi, A., Akbari-Yazdi, H., & Hamidi, M. (2011). Student Sport of Islamic Republic of Iran: vision and Development Strategies, *Journal of Sport Management Studies*, 3 (12), 13-26. (persian)
18. Haslam, S. A., Reicher, S. D., & Platow, M. J. (2010). *The new psychology of leadership: Identity, influence and power*, New York: Psychology Press Psychology Press, 266.
19. Hoigaard, R., Bone, F., De Cupper, B., & Peters, D. M. (2013). Team identification reduces social loafing and promotes social laboring in cycling. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 25 (1), 33-40.
20. Holmes, R. M., McNeil, M., & Adorna, P. (2010). Student athletes' perceptions of formal and informal team leaders. *Journal of Sport Behavior*, 33 (4), 442-65.

21. Hosseini Nia, S. R; Asadi, H; Godarzi, M; & Khabiri, M. (2013). Analyzing and modeling the relationships of peer leaders behavior with team cohesion, collective efficacy and perceived team success among collegiate basketball teams. *Journal of Research on University Sport*, 3, 53- 72. (Persian)
22. Keshtan, M. H., Ramzaninezhad, R., Kordshooli, S. S., & Panahi, P. M. (2010). The relationship between collective efficacy and coaching behaviors in professional volleyball league of Iran clubs. *World Journal of Sport Sciences*, 3 (1), 1-6.
23. Loughhead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29 (2), 142-58.
24. Martin, L., Bruner, M., Eys, M., & Spink, K. (2014). The social environment in sport: Selected topics. *Journal of International Review of Sport and Exercise Psychology*, 7 (1), 87-105.
25. Moradi chaleshtari, M. R., KoozehChian, H., Ehsani, M., & Jafari, A. (2006). The relationship between coaches leadership style with players group cohesion in basketball teams of Iran Premier League clubs. *Journal of Harkat*, 29, 5-16. (Persian)
26. Mosher, M. (1979). The team captains. *Journal of Volleyball Technical*, 4, 7-8.
27. Moslehi, A; Doosti, M; Safaniya, A. M. (2015). An Investigation of the Relationship among Coaches' Leadership Styles, Group Cohesion and Team Success: A Case Study of First Division Futsal League in Mazandaran Province. *Journal of Sport Management*, 7 (4), 501-12. (Persian)
28. Myers, N. D., Felts, D. L., & Short, S. E. (2004). Collective efficacy and team performance: A longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics: Theory. Journal of Research and Practice*, 8 (2), 126-38.
29. Onag, Z., & Tepeci, M. (2014). Team effectiveness in sport teams: The effects of team cohesion, intra team communication and team norms on team member satisfaction and intent to remain. *Journal of Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 420-8.
30. Price, M. S., & Weiss, M. R. (2013). Relationships among coach leadership, peer leadership, and adolescent athletes psychosocial and team outcomes: A test of transformational leadership theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 25 (2), 265-79.
31. Ronglan, L. T. (2007). Building and communicating collective efficacy: A season-long in-depth study of an elite sport team. *Journal of Sport Psychologist*, 21 (1), 78-93.
32. Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Franken, K., Yang, J., Bone, F. (2014). The Identity Leadership Inventory (ILI): Assessing four dimensions of Leaders social identity management. *Journal of Leadership Quarterly*, 25 (5), 1001-24.



33. Tamizi, A. (2014). The relationship between team cohesion and collective efficacy with the satisfaction of sports teams players in Zahedan. M.A thesis, Shahrood University of technology, physical education faculty, p 77. (Persian)
34. Vahdani, M; moharramzadeh, M; aghaei, M; & hoseinpoor, E. (2012). The relationship between Coaches Leadership Styles and Group Cohesion in Selected Student Teams in Urmia City. *Journal of Sport Management*, 4 (14), 49-64. (persian)
35. Van Zomeren, M., Leach, C. W., & Spears, R. (2010). Does group efficacy increase group identification? Resolving their paradoxical relationship. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46 (6), 1055-60.
36. Voelker, D. K., Gould, D., & Crawford, M. J. (2011). Understanding the experience of high school sport captains. *Journal of Sport Psychologist*, 25(1), 47-66.
37. Wang, X. H., & Howell, J. M. (2012). A multilevel study of transformational leadership, identification, and follower outcomes. *Journal of Leadership Quarterly*, 23 (5), 775-90.
38. Watson, C. B., Chemers, M. M., & Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (8), 1057-68.

## استناد به مقاله

نژادسجادی، سیداحمد، حسینینیا، سیدرضا، بیگلری، نسرين.  
 (۱۳۹۶، پاییز و زمستان). تأثیر سبک رهبری رهبران همسطح بر هویت و کارآمدی  
 تیمی بازیکنان هندبال. پژوهش در ورزش تربیتی، ۵(۱۳): ۹۲-۷۵.  
 شناسه دیجیتال: 10.22089/res.2017.3208.1207

Nejhad Sajadi, S.A., Hosseini Nia, S.R., Biglari, N. (2017). The Impact of Leadership Style of Peer Leaders on Team Identification and Efficacy of Handball Players. *Research on Educational Sport*, 5(13): 75-92. (Persian).  
 Doi: 10.22089/res.2017.3208.1207

## The Impact of Leadership Style of Peer Leaders on Team Identification and Efficacy of Handball Players

S. A. Nejhad Sajadi<sup>1</sup>, S. R. Hosseini Nia<sup>2</sup>, N. Biglari<sup>3</sup>

1. Assistant Professor of Sport Management, Vali-E-Asr University of Rafsanjan
2. Assistant Professor of Sport Management, Shahrood University of Technology\*
3. M.Sc. of Sport Management, Shahrood University of Technology

Received: 2016/10/22

Accepted: 2017/01/30

---

### Abstract

The objective of the present study was to examine the impact of the leadership style of peer leaders on team identification and efficacy of handball players of Iran universities and higher education institutions. The population of this study consisted all players of teams who participated in the national handball tournament of universities and higher education institutions boy students (140 persons), that among them 107 persons selected by available sampling method. After determining validity and reliability, in order to data gathering use of leadership in sport (Chelladurai and Saleh, 1980), team identification (Fransen et al, 2015) and team efficacy (Feltz and Lirgg, 1998) questionnaires. Findings indicated that positive feedback style of peer leaders has a direct and significant effect on team efficacy of players and training style of them has a negative and significant effect on the team identification. Also, the team identification has a positive and significant on the team efficacy. Finally, peer leaders training style showed an indirect, significant and negative effect (mediated by team identification) on the team efficacy. According to the findings, suggested to the teams' officials identify peer leaders within their teams and aware them of their behavior effective role in creating of team identification and efficacy among team members.

**Keywords:** Peer Leadership, Team Identification, Team Efficacy, Student

---

---

\* Corresponding Author

Email: Rhosseininia@gmail.com