



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

DOI: 10.22067/social.2022.79278.1246

مقاله پژوهشی - مطالعه موردی

تهیه ابزار سبک‌های رهبری مربیان، ورزشکاران و برآورد پایایی و روایی آن (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد استان بوشهر)

غلامرضا جعفری‌نیا (دانشیار گروه جامعه‌شناسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران)
jafarinia_reza@iaubushehr.ac.ir

چکیده

هدف اساس این مطالعه، تهیه ابزار سنجش سبک‌های رهبری و برآورد روایی و پایایی آن برای استفاده و دسترسی پژوهشگران در حوزه‌های علوم انسانی است. برای دستیابی به این هدف، نمونه‌ای ۳۲۰ نفری از ورزشکاران و مربیان ورزشی دانشگاه‌های آزاد استان بوشهر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و فرم سبک‌های رهبری را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۱ و AMOS نسخه ۲۱ تحلیل شد. نتایج روش تحلیل عاملی مرتبه دوم با استفاده از مدل اندازه‌گیری نشان‌دهنده ساختار پنج مؤلفه‌ای مقیاس سبک‌های رهبری در نمونه مطالعه شده است. نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد که پنج عامل اصلی به دست آمده که ارزش بیشتر از یک دارند، در مجموع ۴۰/۱۴ درصد از واریانس نمرات مقیاس را تبیین می‌کنند. نتایج مدل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای سنجش سبک‌های رهبری نشان می‌دهد که این مفهوم از پنج بعد (آموزشی، آمرانه، دموکراسی، حمایتی و بازخورد اجتماعی) تشکیل شده است. شاخص‌های تطبیقی و مقتصد محاسبه شده برای ارزیابی کلیت مدل عاملی نشان می‌دهند که شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۸۴۵، شاخص برازش شده تطبیقی مقتصد (PCFI) برابر با ۰/۷۱۷، شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی‌مانده (RMSEA) برابر با ۰/۰۴۹ و نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی (CMIN/DF) برابر با ۱/۸۱۵ است که وضعیت

مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، تابستان ۱۴۰۱، صص ۲۵۷-۲۹۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۷ تاریخ تصویب: ۱۴۰۱/۰۸/۲۴

بهبودی را برای مدل نشان می‌دهد که در مجموع داده‌های گردآوری شده می‌توانند از مدل حمایت کنند. این نتیجه براساس چارچوب نظری نیز منطقی و صحیح است.

کلیدواژه‌ها: پایایی، روایی، سبک‌های رهبری، ورزشکاران، مربیان.

۱. مقدمه

توجه به چگونگی اتخاذ سبک‌های رهبری از سوی مدیران در برخورد با موقعیت‌های متفاوت سازمانی به منظور دستیابی به اثربخشی، یکی از مهم‌ترین مباحث اساسی علوم رفتاری در حوزه رهبری است؛ به گونه‌ای که سبک انتخابی مدیر با موقعیت موجود سازگار باشد. این امر در نتیجه شناسایی و تشخیص صحیح همه عوامل موجود در موقعیت و شناسایی نیروهای مداخله‌گر که سازمان را در شرایطی تحت تأثیر قرار می‌دهد، به همراه اندیشه‌های نو و خلاق مدیران تحقق پیدا خواهد کرد. رهبری به‌عنوان عامل، توان یا نیروی بالقوه‌ای است که مدیران و رهبران از طریق اعمال نفوذ و همراه با ایجاد اطمینان در پیروان خود برای تحقق اهداف و آرمان‌های مدنظر اعم از سازمانی یا گروهی از آن استفاده می‌کنند (دوربین، ۲۰۰۱، ص. ۶۴۳) و به‌عنوان الگوی رفتاری بیانگر صفات و خصوصیات رفتاری رهبران است (بیگی‌نیا و کلانتری، ۱۳۸۷، ص. ۲).

اندیشمندان و همچنین نتایج پژوهش‌ها سبک‌های مختلفی را در مدیریت شناسایی کرده‌اند؛ از جمله این دسته‌بندی‌ها می‌توان به سبک رهبری مراوده‌ای و دگرگون‌سازی (بنجامین و فلین، ۲۰۰۶، ص. ۲۲۰) استبدادی-استثماری، حمایتی-پدرمآبانه، مشاوره‌ای-مشارکتی و سبک رهبری تفویضی-ایجابی (بیگی‌نیا و کلانتری، ۱۳۸۷، ص. ۲)، تحول‌گرا و عمل‌گرا (ولوموبا، ۲۰۰۴، ص. ۳۴۶) رهبری کارگرا و کارمندگرا (طیب، ۱۹۹۵، ص. ۲۳)، آمرانه، استبدادی-خیرخواهانه، مشاوره‌ای و مشارکتی (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان‌گهر،

1. Dubrin
2. Benjamin & Flynn
3. Walumbwa
4. Tayeb

(۱۳۷۵)، سبک تفویضی، سبک مشارکتی-حمایتی، سبک تشویقی-استدلالی، سبک دستوری (قربانیان، حدادپور و ملکی، ۱۳۸۹؛ چلادروی، ۱۹۹۰) اشاره کرد. رهبران تحول‌گرا افرادی هستند که با نشان دادن عواطف به زیردستان خود را متعهد می‌کنند که اهداف و ارزش‌های سازمان را بپذیرند و برای دسترسی به آن‌ها تلاش فراتر از انتظار از خود نشان دهند این شیوه عمل باعث می‌شود تا رهبران نوعی دلبستگی عاطفی با زیردستان خود پیدا کنند (باس و اوپلو، ۱۹۹۰، ص. ۲۳)، اما رهبران مراوده‌ای به عواملی از قبیل کنترل و ثبات برنامه‌ها علاقه‌مندند و احتمال ندارد که برای تأثیر بر تغییر نگرش‌ها، هنجارها یا شیوه‌های تفکر تلاش کنند و نیز کمتر احتمال دارد تا روابط همکارانه را تشویق کنند (اینگرام، ۱۹۹۶، ص. ۶).

جدول ۱. تعاریف رهبری از دیدگاه برخی نظریه‌پردازان

ردیف	نظریه‌پرداز	سال	تعریف	منبع
۱	هامپ شن	۱۹۸۱	رهبری یعنی نفوذ بر مرئوسان از طریق برقراری ارتباط با آنان در جهت تحقق اهداف سازمان.	بیگی‌نیا و کلانتری (۱۳۸۷)
۲	آنتوناکیس، اوپلو و سیواسوبرامانیام ^۳	۲۰۰۳	فرایند، تغییر هدفداری است که از طریق آن رهبر و پیروان از طریق مقصود مشترک به هم می‌پیوندند و حرکت به سمت چشم‌انداز را آغاز می‌کنند.	آنتوناکیس و همکاران (۲۰۰۳)
۳	ایران‌نژاد و پاریزی	۲۰۰۷	رهبری عبارت است از عمل اثرگذاری بر افراد، به طوری که از روی تمایل و علاقه برای دست یافتن به هدف‌های گروهی تلاش کنند.	ایران‌نژاد و پاریزی (۲۰۰۷)، به نقل از نصیری‌پور، هلالی، بناب و رئیسی، (۱۳۸۸)
۴	زاهدی	۱۳۷۸	فرایند نفوذ بر فعالیت‌های گروهی در جهت تحقق هدف‌ها تعریف می‌کند.	زاهدی (۱۳۷۸)
۵	مقیمی	۲۰۰۷	سبک رهبری عبارت است از الگوهای رفتاری دائمی	قربانیان و همکاران

1. Boss & Avolio
2. Ingram
3. Antonakis, Avolio & Sivasubramaniam

منبع	تعریف	سال	نظریه پرداز	ردیف
به نقل از مقیمی (۲۰۰۷)	و مستمر که افراد هنگام کار با دیگران یا کار به وسیله دیگران از آن استفاده می کنند و توسط دیگران درک می شود.			
المو و بابو ^۱ (۲۰۱۱)	رهبری به عنوان روش هدایت یک تیم سازمان یافته برای رسیدن به اهداف خود تعریف شده است.	۱۹۸۴	روچ	۶
المو و بابو (۲۰۱۱)	رهبری قدرتی در میان پیروان است که همه تلاش و سعی خود را برای تغییرات اساسی سازمان به منظور بهبود و کارایی صرف می کند.	۱۹۹۳	وست	۷
فیدلر (۱۹۶۷)	رهبری به عنوان مدیریت کار گروهی با کنترل و هماهنگی مناسب تعریف شده است.	۱۹۶۷	فیدلر ^۲	۸

تلاش‌ها برای سازماندهی و مفهوم سازی تحقیقات در زمینه سبک‌های رهبری مریبان موجب شد که چلادروی (۱۹۹۰) مدل چندبعدی رهبری در ورزش را برای فرایند تأثیر متقابل مربی-ورزشکار ارائه کند. طبق این مدل، رابطه متقابلی بین رفتار مربی، عملکرد و رضایتمندی ورزشکاران وجود دارد. هورن در سال ۲۰۰۰، مدل کارآمدی سبک‌های رهبری مریبان را ارائه داد که پیچیده‌تر و جامع‌تر از مدل چلادروی بود. مدل هورن نیز تأثیر رفتار مربی بر عملکرد و رضایتمندی ورزشکاران را نشان می‌دهد که این تأثیر به صورت مستقیم و غیرمستقیم وجود دارد.

در میان سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مریبان محور و مرکز توجه تیم‌های ورزشی هستند. مریبان می‌تواند نمونه‌هایی از رفتار درست را برای پیروان خود باشند. نکته مهم این است که سبک رهبری مربی، روش او را به وضوح برای کمک به گروه به منظور انجام مسئولیت تعیین می‌کند و برای رفع نیازهای این گروه، مریبان موفق با استفاده از

1. Alemu & Babu
2. Fiedler

سبک‌های مربیگری مختلف می‌توانند بسیار مؤثر باشند؛ به طوری که گاهی اوقات بلافاصله تغییر در سبک رهبری در نتایج فعالیت‌های ورزشی می‌تواند نتایج بارزی داشته باشد. در ورزش یکی از جنبه‌هایی که مربیان باید با توجه به آن به مدیریت بپردازند، سبک رهبری آنهاست. رهبر در ورزش، یک چارچوب برای آزمایش و ارزیابی فرایندها و شناختی برای پاسخ به فعالیت‌ها از طرف ورزشکاران است. در شکل‌گیری و توسعه تیم‌های ورزشی نمی‌توان نقش مهم مربی را در عملکرد بازیکنان نادیده گرفت. نتایج مطالعات تأثیر سبک رهبری بر عملکرد معلم، انگیزه، رضایت و تمامیت روانی آنها را نشان می‌دهد. واقعیت این است که سبک رهبری مربیگری رفتارها، نگرش‌ها و تصمیم‌گیری ورزشکاران خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از جنبه‌های مهم در تصمیم‌گیری مربیان، سبک مربیگری انتخاب شده است. چگونه مربی تصمیم می‌گیرد و چگونه به آموزش مهارت‌ها و استراتژی‌های لازم برای تمرین و رقابت سازمان یافته به اجرا درمی‌آورد؟

در ایران رفتار رهبری در برخی مواقع به کاهش انگیزه، نبود تعهد و رضایت در میان افراد بالغ و جوان که در باشگاه بازی می‌کنند و مراکز آموزشی مانند دانشگاه‌ها، مؤسسات و مدارس منجر می‌شود. یکی از عواملی که موجب می‌شود این مشکلات ایجاد شود، رهبری ضعیف است که یکی از دلایل ممکن برای کاهش مشارکت در ورزش در ایران است.

به طور کلی، اهمیت موضوع این پژوهش عبارت است از: ۱. تهیه ابزار سنجش به عنوان یکی از نیازهای اصلی محققان استفاده شود؛ ۲- این مطالعه می‌تواند مسیر سخت‌هنجاریابی و تهیه ابزار سنجش سبک‌های رهبری را برای پژوهشگران و سایر مسئولان ذی‌ربط تسهیل کند.

هدف کلی این مقاله برآورد پایایی و روایی ابزار سبک‌های رهبری با تأکید بر مربیان و ورزشکاران استان بوشهر است. اهداف جزئی این پژوهش در پاسخ به سؤال‌های زیر خود را نشان می‌دهد:

≠ سؤال ۱. میانگین نمره سبک‌های رهبری به تفکیک ابعاد برای پاسخگویان چقدر است؟

≠ سؤال ۲. آیا بین مؤلفه‌های پنج‌گانه سبک‌های رهبری همبستگی درونی وجود دارد؟

≠ سؤال ۳. تفاوت میانگین‌ها در ابعاد مختلف سبک‌های رهبری چگونه است؟

≠ سؤال ۴. آیا ابزار خود تشخیصی سبک‌های رهبری دارای اعتبار مناسبی است؟

≠ سؤال ۵. آیا ابزار خود تشخیصی سبک‌های رهبری دارای پایایی مناسبی است؟

۲. مبانی نظری تحقیق

۲.۱. پیشینه تحقیق

فتاحی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سبک‌های رهبری و اثربخشی در کارشناسان ورزش آموزش و پرورش و مدیران ادارات تربیت بدنی استان بوشهر پرداخت. براساس یافته‌های تحقیق، بیشتر کارشناسان مسئول تربیت بدنی دارای سبک رهبری وظیفه‌مدار هستند. همچنین ویژگی‌های فردی تأثیر چندانی بر سبک رهبری و اثربخشی ندارد، اما مدیرانی که رشته تحصیلی‌شان تربیت بدنی بوده و سطح تحصیلات بالاتری داشته‌اند، اندکی اثربخش‌تر بوده‌اند. رضائی‌نژاد، همتی‌نژاد، اندام، زارع و صادق‌پور (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران مدارس با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی» انجام دادند. نتایج نشان داد، بین همه خرده‌مقیاس‌های سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران و تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر دبیران تربیت بدنی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بیشترین رابطه معنادار نیز بین سبک رهبری تحول‌گرا با تعهد هنجاری ($r = 0/48$) و بین سبک رهبری عمل‌گرا با تعهد مستمر ($r = 0/40$) بود، ولی بین سبک مدیریت بدون رهبری مدیران با تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر دبیران رابطه معناداری مشاهده نشد. براساس یافته‌های تحقیق، مدیران مدارس با ترکیب سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا می‌توانند میزان تعهد سازمانی دبیران را حفظ کنند و ارتقا دهند. زاهدی (۱۳۷۸)

در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تطبیقی سبک‌های رهبری» بیان کرد که با توجه به تفاوت‌های فراوان در ادراکات، نیازها و خواست‌های کارکنان در ابعاد بین‌المللی - که سرمنشأ سبک‌ها، روش‌ها و دستاوردهای متنوع در زمینه مدیریت و رهبری در کشورهای جهان است - دشواری و اهمیت کار مدیران شاغل در سازمان‌های فراملیتی و جهانی در زمینه یافتن راه‌های مناسب برای ایجاد انگیزه در کارکنان این قبیل سازمان‌ها، نمایان می‌شود؛ از این رو لازم است که مدیران سازمان‌های فراملیتی در برابر تفاوت‌های فرهنگی، انعطاف‌پذیری لازم را از خود نشان دهند، به تفاوت‌ها ارج گذارند، انگیزه‌های افراد را تشخیص دهند و متناسب با مقتضای وضعیت، سبک مناسب رهبری را انتخاب کرده و برای هدایت افراد زیرنظارت خود در جهت تحقق هدف‌های معین اقدام کنند. جباری (۱۳۷۹) نشان داد، بین سبک رهبری رابطه‌مدار و وظیفه‌مدار با برخی ویژگی‌های فردی مربیان مانند سن، مدرک تحصیلی، سابقه مربیگری و درجه مربیگری رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین بین سبک رهبری مربیان دسته یک و دسته دو فوتبال تفاوت معناداری مشاهده نشد. این یافته‌ها برخلاف ابعاد مدل چلادورای و کارون است؛ چون براساس این مدل، برخی از ویژگی‌های شخصی می‌تواند بر سبک مربیگری اثر بگذارد؛ البته سبک رهبری رابطه‌مدار به دو سبک رهبری دموکراتیک و حمایت اجتماعی پژوهش حاضر نزدیک و با آن مشابه است؛ در صورتی که سبک رهبری آموزش و تمرین و سبک آمرانه پژوهش حاضر به رهبری وظیفه‌مدار پژوهش جباری نزدیک است.

کاظمی (۱۳۷۹) نشان داد، بین سبک رهبری تشریح مساعی و انگیزش پیشرفت بازیکنان بسکتبال زن همبستگی معناداری وجود دارد و این همبستگی در مورد سبک‌های رهبری دموکراتیک و آمرانه مشاهده نشد. تهامی، سجادی، خیبری و الهی (۱۳۸۹) مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور» از دیدگاه بازیکنان انجام دادند. تحلیل داده‌ها نشان داد، مربیان به ترتیب از سبک آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، آمرانه و دموکراتیک استفاده می‌کنند. همچنین منابع قدرت

مربیان به ترتیب عبارت است از: قدرت تخصص، قانونی، مرجعیت، پاداش و اجبار. در بین مؤلفه‌های سبک رهبری و منبع قدرت، تنها بین سبک آموزش و تمرین با قدرت تخصص و نیز سبک حمایت اجتماعی با قدرت تخصص در آزمودنی‌ها همبستگی مثبت و معنادار مشاهده شد. نتایج با توجه به نظریه رهبری هرسی و بلانچارد توجیه‌شدنی است، اما با توجه به بدیع بودن حوزه پژوهش، به نظر می‌رسد قضاوت بهتر و دقیق‌تر مستلزم پژوهش‌های بیشتری است. پورسلطانی زرنندی (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای با عنوان «مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مسئولین هیئت‌های ورزشی استان گیلان» نشان داد، تفاوت معناداری بین سبک‌های رهبری عمل‌گرا، تحول‌گرا و بی‌خاصیت مسئولان هیئت‌های ورزشی وجود دارد. هیئت‌های ورزشی و مسئولان از سبک رهبری تحول‌گرا بیشتر از سبک رهبری بی‌خاصیت استفاده کردند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد، ارتباط معناداری بین سبک رهبری تحول‌گرا و بی‌خاصیت با جنسیت وجود دارد و زنان تمایل کمتری به استفاده از سبک رهبری بی‌خاصیت در مقایسه با سبک رهبری تحول‌گرا دارند. همچنین ارتباط مثبت و ضعیفی بین سن و سبک رهبری بی‌خاصیت و ارتباط منفی و ضعیفی بین سن و سبک رهبری عمل‌گرا مشاهده شد. از طرف دیگر، دبیران هیئت از سبک رهبری بی‌خاصیت اغلب بیشتر از رئیسان و نواب رئیس استفاده می‌کردند. عامری، کوزه‌چیان، آذر و احسانی (۱۳۹۰) مطالعه‌ای در زمینه رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام دادند. نتایج نشان داد، اثربخشی مدیران با سبک‌های رهبری انتخابی و خلاقیت مدیران ارتباط دارد و نیز ارتباط معناداری در تعامل بین متغیرهای پژوهش مشاهده شد. وحدانی، شیخ یوسفی، محرم‌زاده، اجاقی و صالحیان (۲۰۱۲) مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بین سبک‌های رهبری مربی و انسجام گروه در تیم‌های شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی دانش‌آموزان پسر» انجام دادند. نتایج نشان داد، تفاوت معناداری در کار و سطح اجتماعی از تیم‌های گروه‌های تعاملی و

تیم‌های شرکت اثر وجود دارد. همچنین سبک‌های رهبری مربی در حمایت اجتماعی و انسجام گروهی میان تیم‌ها تأثیر معناداری دارند.

ریزی، آزادی، فارسانی و عرف‌زاد (۲۰۱۳) مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بین سبک رهبری و استرس مربیگری ورزشی در تیم ورزش از دانشگاه تهران» انجام دادند. نتایج نشان داد، افزایش امتیاز با سبک‌های رهبری دموکراتیک و استبدادی مربیان در ارتباط است. همچنین رابطه معناداری بین سبک رهبری استبدادی و استرس در ورزش‌های تیمی وجود دارد. نازارودین، فوزی، جمالیس، گئوک و دین (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان «مربیگری سبک رهبری و رضایت ورزشکار در میان تیم بسکتبال دانشگاه مالزی» انجام دادند و به مطالعه شناسایی سبک رهبری مربیان، رضایت بخش و ارتباط بین سبک رهبری مربیان و رضایت بازیکنان پرداختند. نتایج نشان داد، رابطه معناداری بین سبک رهبری مربیان و رضایت ورزشکاران وجود دارد. آلمو و بابو (۲۰۱۱) مطالعه‌ای با عنوان «مربی فوتبال سبک رهبری و بازیکنان تعهد» انجام دادند. نتایج نشان داد، رابطه مثبت و معناداری بین رفتار مربیان آموزش و رفتار دموکراتیک و حمایت اجتماعی وجود دارد. بین رفتارهای استبدادی با تعهد ورزش و فرصت‌های مشارکت رابطه معناداری وجود ندارد. مقایسه سبک‌های رهبری مربیان نشان داد، مربیان آموزش عالی، آموزش و رفتار استبدادی را کمتر به نمایش گذاشته‌اند. سارپیرا، خدادادی و محمدی (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه بین سبک رهبری مربیگری و انسجام در تیم و ورزش‌های فردی» به بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیگری و انسجام تیم در تبریز پرداختند. نتایج نشان داد، رابطه مثبت بین همه جنبه‌های انسجام تیم و آموزش و رهبری عمل‌گرا، رهبری وظیفه‌گرا و سبک رهبری رابطه‌گرا وجود دارد.

۲.۲. چارچوب نظری تحقیق

دیدگاه نظری عمل‌گرایی برن^۱: طبق نظریه برن، رهبری عمل‌گرا، رابطه تبادلی بین رهبر و زیردست (رابطه رئیس و مرئوس) است که در آن فرد زیردست پاداش‌هایی به نیازهای اولیه (امنیت، وابستگی و شناخت) در ازای اجابت کردن خواسته‌های رهبر دریافت می‌کند. همچنین برن رهبری تغییرناپذیر (تحول‌گرا) را رابطه‌ای می‌داند که در آن رهبر فرد زیردست خود را برای رسیدن به بالاترین حد توان تشویق می‌کند و این تشویق برای دستیابی بیشتر به نیازهای طبقه‌بندی شده از جمله موفقیت و اهداف گروهی است. شناسایی رهبر تحول‌گرا به پدیدآمدن دورنمای جدید رهبری منجر شد و نگرش‌های متفاوتی را در رهبری به وجود آمد (الوم و بابوم، ۲۰۱۱، ص. ۱۴۵)

نظریه رهبری تحول‌گرای جیمز^۲: جیمز نظریه رهبری تحول‌گرا را به‌عنوان یک روش اخلاقی مطرح کرد که به‌وسیله آن رهروان و رهبران را به سطوح عالی‌تر انگیزه و منزلت سوق می‌دهد. نظریه‌پردازان رهبری معتقدند، رهبری عمل‌گرا فقط تأثیراتی را بررسی می‌کند که بین کار و دستمزد است که این امر باعث شکست در مفهوم بخشیدن به کار و کاهش خلاقیت کارکنان می‌شود. رهبری پرفایده و با اثربخشی بیشتر، موجب موفقیت طولانی‌مدت و بهبود عملکرد می‌شود که این همان رهبری تحول‌گراست. بروس و راسل (۲۰۰۴) معتقدند، مدیر تحول‌گرا باید ساختار جدید را به‌گونه‌ای تعریف کند که افراد او را بپذیرند و در نتیجه روحیه خوبی برای راهنمایی جدید و رفتار جدید در سازمان به وجود آید. رهبران تحول‌گرا الهام‌بخش هستند و به پیروان خود انگیزه می‌دهند و این یکی از راه‌هایی است که ماوراء پاداش دادن به پیروان است.

1. Bern
2. Jeimz

مدل چندبعدی رهبری چلادوری^۱: در زمینه سبک‌های مربیگری در تیم‌های ورزشی، چلادوری (۱۹۹۰) مدل چندبعدی رهبری در ورزش را ارائه کرد. براساس این مدل، رفتار مربیان تحت تأثیر ویژگی‌های موقعیتی مانند شرایط تیم، ویژگی‌های رهبر یا مربی مانند سن، درجه و سابقه مربیگری و ویژگی‌های اعضای تیم یا ورزشکاران مانند سن، سابقه و سطح بازیکنان است. همچنین رفتار مربیان موفقیت، عملکرد، رضایتمندی و حتی انسجام گروهی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

تئوری کارون^۲: این تئوری بیان می‌کند که مربیان از دو سبک مربیگری آمرانه و آزادمنشانه استفاده می‌کنند. سبک مربیگری آمرانه سبکی است که مربی در آن تمام تصمیمات را اتخاذ می‌کند و بازیکنان مطیع و تابع دستورات هستند. مربی برای تسلط بر بازیکنان از ایجاد وحشت، توهین، تنبیه، تهدید، اخراج و حذف ورزشکاران از روابط دوستانه، ارائه پاداش و مشارکت بازیکنان در انتخاب تمرینات و دریافت نظرها و راه‌حل‌های آن‌ها برای رفع مشکلات بهره می‌گیرد. کارون (۱۹۸۳) چهار عامل مؤثر بر انسجام تیم را شناسایی کرد که عبارت‌اند از:

۱. عوامل محیطی، مانند ملاحظات فرهنگی سازمان‌ها و ملاحظات جغرافیایی؛
 ۲. عوامل شخصی به ویژگی‌های فردی، دانستن، انگیزه و رفتار فردی اشاره دارد؛
 ۳. عوامل تیم، مانند اندازه گروه، پیچیدگی نقش عضو گروه، اثر جمعی و گروه؛
 ۴. عوامل رهبری که شامل سبک‌های رهبری و تصمیم‌گیری‌های مربی تیم، اعضای تیم، روابط شخصی با یکدیگر و با مربی و روابط بین تیم و مربی می‌شود.
- مربیان این ظرفیت را دارند که بر انسجام گروه تأثیر بگذارند. این عوامل رهبری ممکن است یا به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم نفوذ خود را از طریق دخالت تیم یا عوامل فردی بگذارند.

نظریه صفت بارکر: در زمینه رهبری، برای چند دهه گذشته، انواع نظریه‌ها و روش‌های رهبری شناخته شده یا توسعه یافته است. نظریه صفت یکی از اولین تحولات در مطالعه رهبری است. این نظریه برای تعیین اینکه چه افراد خاصی به‌عنوان رهبران بزرگ شناخته می‌شوند، مطالعه می‌شود. نظریه‌پردازان صفت اظهار کردند، رهبران دارای ویژگی‌های مشترک فیزیکی و ویژگی‌های شخصیتی همانند هستند. بارکر (۲۰۰۱) نظریه «فرد بزرگ» را عنوان کرد. ویژگی‌های رهبری او از یک فرد عادی متمایز است. در مطالعه مجلس، شین و هرولد (۱۹۹۶)، مهم‌ترین ویژگی یک رهبر برجسته برای موفقیت، صداقت و تمایل و توانایی برای به اشتراک گذاشتن و ایجاد انگیزه در کارکنان نسبت به اهداف مشترک است.

تئوری اقتضایی فیدلر^۱: تئوری اقتضایی فیدلر فرض می‌کند که عملکرد مؤثر گروه به موقعیت مناسب از شخصیت رهبر و اوضاع وابسته است. عوامل موقعیتی که اثربخشی رهبر را تحت تأثیر قرار می‌دهند، شامل روابط رهبر عضو، درجه ساختار وظیفه و قدرت مقام رهبر می‌شود. روابط رهبر عضو، کیفیت رابطه بین رهبر و عضو نامیده می‌شود. نفوذ رهبر بر اعضا از طریق ارتباطی قوی افزایش یافت. ساختار وظیفه با اشاره به وضوح اهداف و روش‌ها برای رسیدن به اهداف اعلام شده است (فیدلر، ۱۹۶۷، ص. ۶۷)؛ بنابراین نفوذ رهبر بر اعضا، قدرت موقعیت رهبر، کنترل سیستم پاداش و تحریم و همچنین حمایت از سازمان، نسبت مستقیم با قدرت رهبر در بین اعضا دارد.

نظریه رهبری موقعیتی بلانچارد^۲: این نظریه براساس جهت (رفتار کار) و میزان حمایت اجتماعی و عاطفی (رفتار رابطه) یک رهبر با توجه به وضعیت و سطح بلوغ پیروان بیان شده است. وی پیشنهاد کرد که رهبران مؤثر می‌توانند و باید سبک رهبری خود را برای پاسخگویی به نیازهای چرخه زندگی پیروان خود و محیط‌زیست تنظیم کنند. هرسی بلانچارد (۱۹۸۲) پیشنهاد کرد که سبک رهبری مناسب برای وضعیت خاص بلوغ پیروان تعیین

1. Feilder
2. Belanchard

می‌شود. بلوغ، ظرفیت برای تنظیم و به دست آوردن اهداف، تمایل و توانایی به عهده گرفتن مسئولیت و آموزش و پرورش و تجربه تعریف شده است. مدل هرسی و بلانچارد چهار سبک رهبری را معرفی کرده است که عبارت‌اند از:

۱. سبک دستوری^۱: در این سبک که به شدت طرفدار کار و بسیار کم‌توجه به کارمند است، کارکنان دقیقاً می‌دانند که سازمان از آن‌ها چه توقعی دارد و در این راستا دستورات روشنی از طرف رهبر به آنان ابلاغ می‌شود؛

۲. سبک عرضه‌کننده یا رهبری حمایتی^۲: در این سبک، رهبر به صورت هم‌زمان به مقوله کار و کارمند توجه شدید نشان می‌دهد؛ بنابراین در این سبک، ارتباطات میان رهبر و زیردستان دوستانه است و کارکنان برای انجام کار همواره در دسترس‌اند؛

۳. سبک مشارکتی^۳: این سبک به شدت طرفدار کارمند و بی‌توجه به کار است. این سبک از کارمندان به طور وسیعی نظر و پیشنهاد دریافت می‌کند، اما درباره گرفتن تصمیمات نهایی تفویض اختیار صورت نمی‌پذیرد؛

۴. سبک واگذاری اختیار^۴: در این سبک، رهبر به هیچ‌وجه در امور دخالت نمی‌کند و اختیارات به طور کامل به زیردستان واگذار می‌شود؛ زیرا تصور بر این است که زیردستان دارای شایستگی کافی برای تشخیص موقعیت و انجام وظایف هستند. این سبک بر مبنای تئوری (y) شکل گرفته است.

۳.۲. جمع‌بندی چارچوب نظری تحقیق

سبک‌های رهبری و رفتار مربیان می‌توانند برای بازیکنان به منظور رسیدن به اهداف و موفق شدن، انگیزه ایجاد کنند. مربیان همچنین می‌توانند ورزشکاران خود را به بالاترین عملکرد بر اساس حداکثر توانایی‌های خود برسانند. نظریه رهبری تحول‌گرا بر اهمیت رابطه

1. Directive leadership
2. Supportive leadership
3. Participative leadership
4. Surrender option

ساختی میان رهبر و پیرو تأکید دارد. با توجه به این نظریه، به عنوان مثال، تعاملات مثبت بین رهبران و پیروان به پیامدهای مطلوب مانند تعهد، رضایت و انگیزه در آنها منجر می‌شود. نظریه رهبری تحول‌گرا در صحنه ورزش نسبتاً جدید است و اثرگذاری آن بر رفتار ورزشکاران اثبات شده است (باس و ریجیو^۱، ۲۰۰۶، ص. ۳۷). باس و همکارانش بر این باورند که رهبران تحول‌گرا با تغییر و نفوذ در باورها و نگرش‌های پیروان، در آنها انگیزه ایجاد می‌کنند و الهام‌بخش آنها در رسیدن به فراتر از انتظارات خود آنها هستند. به تعبیر باس و همکارانش، عوامل رهبری تحول عبارت‌اند از: ۱. تأثیر ایده‌آل (نسبت داده‌شده)؛ ۲. نفوذ آرمانی (رفتار)؛ ۳. انگیزه و الهام‌بخش؛ ۴. تحریک فکری؛ ۵. ملاحظه انفرادی. در تنظیمات ورزش، محققان نشان دادند، سبک رهبری تحول مریبان می‌تواند پیش‌بینی و تعهد پیروان خود را افزایش دهد (سایبانی، یوسف، سون، حسن و زردشتیان^۲، ۲۰۱۳، ص. ۱۴۷۹). محققان همچنین نشان دادند، سبک رهبری تحول مریبان موجب افزایش رضایت ورزشکاران می‌شود (اولیو^۳، ۱۹۹۹، ص. ۶۶). از سوی دیگر، رضایت زیردستان می‌تواند بر تعهد آنها تأثیر بگذارد. مطالعات بسیاری در نظریه رهبری تحول در تنظیمات مختلف از جمله کسب‌وکار، صنعت، ارتش و کسب‌وکار شرکت‌های بزرگ انجام شده است، اما مطالعات بسیار کمی وجود دارد که به بررسی رهبری تحول‌گرا و نظریه رهبری تراکنشی در صحنه ورزش پرداخته باشد. مطالعات انجام‌شده در این راستا به بررسی رابطه بین رفتارهای رهبری تحول‌گرا و تراکنشی از رهبران ورزشی مانند مدیر ورزشی، مدیران ورزشی و مریبان و تأثیر خود بر تعهد پیروان پرداخته‌اند. محققان به این نتیجه رسیدند که رفتارهای تحول می‌تواند تعهد پیروان را افزایش می‌دهد؛ باین‌حال، مطالعات دیگر استدلال کردند که رفتارهای رهبری تحول و رفتارهای معاملاتی تأثیر کمی در بین پیروان دارد و در نتیجه باعث تعهد و عملکرد شده است.

1. Bass & Riggio
2. Saybani, Yusof, Soon, Hassan & Zardoshtian
3. Avolio

۳. روش تحقیق

این مطالعه با استفاده از طرح مطالعه توصیفی و همبستگی انجام گرفت. برای گردآوری پژوهش‌های مرتبط و بیان مسئله پژوهش از روش کتابخانه‌ای و جست‌وجو اینترنتی استفاده شد. در بخش میدانی نیز از پرسشنامه برای گردآوری نظرات دانشجویان دانشگاه‌های آزاد استان بوشهر در مورد متغیرهای پژوهش استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، دانشجویان ورزشکار دانشگاه‌های آزاد استان بوشهر بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و مراجعه به فرمول کوکران، ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه سبک‌های رهبری مربیان (LSS) و پرسشنامه رضایتمندی ورزشکار (ASQ) پاسخ دادند. پرسشنامه سبک‌های رهبری مربیان دارای ۴۰ سؤال پنج‌ارزشی لیکرت و پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران حاوی ۱۴ سؤال هفت‌ارزشی لیکرت بود. پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-تحلیلی است که به روش میدانی انجام شده و اطلاعات با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شده است.

حجم نمونه در این پژوهش براساس فرمول کوکران، ۳۰۰ نفر است که برای افزایش روایی و پایایی ابزار پژوهش، ۳۲۰ نفر در نظر گرفته شدند و مبنای نمونه هستند.

$$n \cong \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 - \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} \right) 0.1} \cong \frac{\frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2}}{1 - \frac{1}{851405} \left(\frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2} \right) 0.1} \cong \frac{\frac{0.960}{0.0025}}{1 - \frac{1}{851405} \left[\frac{0.960}{0.0025} \right] 0.1} \cong \frac{398.16}{1.0004} \cong 394.001 \times 300$$

توسعه یک ابزار معتبر سه مرحله متوالی دارد و مطابق با توصیه‌های دیویس و سواب، هر مرحله مبین یکی از ابعاد اعتبار است (معمارزاده و صانعی، به نقل از سندجایا، ۱۳۹۰، ص. ۶). این سه مرحله عبارت‌اند از: الف. طراحی مقیاس: طراحی مقیاس از طریق تجزیه و تحلیل محتوای داده‌های حاصل از مصاحبه، بررسی گسترده ادبیات موضوعی و تجزیه و

تحلیل آیتم‌های اشاره‌شده از سوی افراد خبره، اعتبار محتوایی ابزار را تأمین می‌کند؛ ب. توسعه مقیاس: براساس تجزیه و تحلیل تأییدی داده‌های پیش‌آزمون، تک‌بعدی یا چندبعدی بودن آن‌ها، اعتبار سازه‌ها را تأمین می‌کند؛ ج. ارزیابی مقیاس: از طریق اعمال ابزار در خصوص نمونه‌ای جدید، اعتبار همگرایی ابزار را تأمین می‌کند؛ بر این اساس، در این پژوهش سعی شده است تا ابزار جامعه‌پذیری سازمانی ارزیابی شود.

در این مطالعه، ابزارهای گردآوری داده‌ها عبارت‌اند از:

پرسشنامه چندعاملی رهبری باس و اولیو (۲۰۰۳): این پرسشنامه حاوی ۴۵ گویه برای سنجش رهبری تحول‌گرا و مراوده‌ای (عمل‌گرا) و آزادگذار (بدون رهبر) است. این پرسشنامه با ۴۱ گویه، ۵ بعد رهبری تحول‌گرا (جاذبه، تأثیر معنوی، الهام‌بخشی، تحریک ذهنی و ملاحظه فردی) و ۳ بعد رهبری عمل‌گرا (پاداش مشروط، مدیریت مبتنی بر استثنا/فعال و مدیریت مبتنی بر استثنا/غیرفعال) را در بر می‌گیرد. در ضمن، یک ویژگی به سبک بدون رهبری مربوط است. گزینه‌های پاسخ از یک مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی، اغلب و همیشه) و به ترتیب نمره یا امتیاز صفر تا ۴ تشکیل شده‌اند (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰، ص. ۶۷)؛

پرسشنامه سبک رهبری باردنز و متزکاس: باردنز و متزکاس این پرسشنامه را ساختند و در کتاب *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی* تألیف مقیمی چاپ شده است. این پرسشنامه دارای ۳۵ گویه است که در سه بعد سبک رهبری دموکراتیک یا انسان‌گرایانه، سبک رهبری خودکامه یا وظیفه‌مدار، تلفیقی یا اقتضایی است. در صورتی که نمره سبک مدیریت بین ۱ تا ۱- باشد، نوع سبک مدیریت تلفیقی است، اگر مثبت و بیش از ۱+ باشد، نوع سبک مدیریت خودکامه است و اگر منفی و کمتر از ۱- باشد، نوع سبک مدیریت دموکراتیک انسان‌گرایانه است؛

پرسشنامه توصیف رفتار رهبری مربیان: پرسشنامه توصیف رفتار رهبری مربیان توسط محققان دانشگاه ایالت اوهایو در سال ۱۹۵۷ تدوین شده و براساس دو بعد وظیفه‌مداری و

رابطه مداری تنظیم شده است. این پرسشنامه دارای ۴۰ سؤال است که براساس مقیاس لیکرت از همیشه (۴ امتیاز)، غالباً (۳ امتیاز)، گاهی اوقات (۲ امتیاز)، به ندرت (۱ امتیاز) و هیچ‌گاه (صفر) تنظیم شده است. براساس امتیازات کسب‌شده در دو بعد رابطه‌مداری و وظیفه‌مداری و قرار گرفتن آن‌ها در گروه‌های رابطه‌مدار پایین یا رابطه‌مدار بالا و وظیفه‌مدار پایین یا وظیفه‌مدار بالا، در نهایت سبک رهبری سرپرستاران در یکی از چهار گروه سبک رهبری آمرانه (دستوری)، فروشی (متقاعدکننده)، مشارکتی و تفویضی قرار می‌گیرد. از ۴۰ سؤال مربوط به پرسشنامه، ۱۵ سؤال به سنجش بعد وظیفه‌مداری و ۱۵ سؤال دیگر به سنجش بعد رابطه‌مداری مربوط است. ۱۰ سؤال باقی‌مانده جزو سؤال‌های خنثی محسوب می‌شود و بر این پژوهش تأثیر ندارد و فقط به دلیل آنکه در پرسشنامه اصلی مطرح درج شده بود، حذف نشد. با توجه به این توضیحات، بیشترین امتیاز در بعد وظیفه‌مداری و رابطه‌مداری ۶۰ و کمترین آن صفر بود؛

پرسشنامه سبک رهبری: این پرسشنامه حاوی موارد زیر است:

≠ رفتار آموزش و تمرین: رفتار مربی به منظور بهبود عملکرد ورزشکاران با تأکید بر تمرین سخت و شدید، آموزش مهارت‌ها، تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها. سؤال‌های ۱ تا ۱۳ این بعد را می‌سنجند؛

≠ رفتار آمرانه: رفتار مربی با ویژگی تصمیم‌گیری مستقل و اعمال قدرت شخصی. سؤال‌های ۱۴ تا ۱۸ این بعد را اندازه‌گیری می‌کنند؛

≠ رفتار دموکراتیک: رفتاری که مربی به ورزشکاران اجازه بیشتری در تصمیم‌گیری برای اهداف تیم، روش‌های تمرین و به‌کارگیری تاکتیک‌ها و استراتژی‌های بازی می‌دهد. سؤال‌های ۱۹ تا ۲۷ این بعد را می‌سنجند؛

≠ رفتار حمایت اجتماعی: رفتار مربی با ویژگی نگران بودن دو مورد رفاه و آسایش تک‌تک ورزشکاران، ایجاد جو گروهی مثبت و روابط گرم بین اعضای تیم. سؤال‌های ۲۸ تا ۳۵ این بعد را اندازه‌گیری می‌کنند؛

رفتار بازخورد مثبت: رفتاری که مربی ورزشکاران را به واسطه عملکرد خوب، مورد تشویق و تمرین و پاداش قرار می‌دهد (ریزی و همکاران، ۲۰۱۳، ص. ۸).
سؤال‌های ۳۶ تا ۴۰ این بعد را می‌سنجند. پاسخ‌های این پرسشنامه براساس مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت شامل هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاهی (۳)، اغلب (۴) و همیشه (۵) ارزش‌گذاری می‌شوند.

۴. یافته‌های تحقیق

داده‌های پژوهش حاصل استخراج پرسشنامه‌هایی است که ۳۲۰ نفر از ورزشکاران و مربیان ورزشی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان بوشهر تکمیل کردند و اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر قرار گرفته است. پس از پایان یافتن گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها استخراج شد و آنگاه به کامپیوتر انتقال یافت و سپس با استفاده از بسته نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی (اس‌پی‌اس‌اس)^۱ تجزیه و تحلیل شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با شاخص‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام شد.

نتایج نشان می‌دهد، ۷۶/۵٪ از پاسخگویان ورزشکار مرد و ۲۳/۵٪ زن بودند. از گروه مربیان، ۷۵/۷٪ درصد مرد و ۲۴/۳٪ زن بودند. کمترین میزان سابقه ورزشکاران و همچنین مربیان یک سال بود، ولی بیشترین سابقه مربیان ۴۲ سال و برای پاسخگویان ورزشکار ۸ سال بود. میزان دوره شرکت ورزشکاران بین یک تا ۵ سال بود و این دامنه دوره برای مربیان یک تا ۱۴ سال بود. همچنین میانگین میزان شرکت ورزشکاران در دوره‌های آموزشی، دو سال و برای مربیان، هفت سال و نیم و انحراف معیار ۴/۲۴ بود.

میانگین میزان سبک رهبری در بعد آموزشی پاسخگویان مربی ۵۵/۲۵ و برای ورزشکاران ۵۳/۲۰۵ بود. از آنجاکه میانگین واقعی میزان سبک رهبری در بعد آموزشی بیشتر از میانگین موردانتظار است، میانگین میزان سبک رهبری در بعد آموزشی برای پاسخگویان مربی ۱۷/۸۶

1. Statistical Package for Social Science (SPSS)

و برای ورزشکاران ۱۷/۲۴ بود. میانگین میزان سبک رهبری در بعد دموکراسی برای پاسخگویان مربی ۳۲/۱۲ و برای ورزشکاران ۳۱/۷۹ بود. میانگین میزان سبک رهبری در بعد حمایتی برای پاسخگویان مربی ۳۲/۵۰ و برای ورزشکاران ۳۲/۰۵ بود. میانگین میزان سبک رهبری در بعد بازخورد اجتماعی برای پاسخگویان مربی ۲۰/۰۴ و برای ورزشکاران ۱۹/۴۰ بود.

۴. ۱. آیا ابزار خودتشخیصی جامعه‌پذیری سازمانی دارای پایایی مناسبی است؟

۴. ۱. ۱. ارزیابی پایایی به روش دو نیم کردن

در این روش میزانی از همسانی دو مجموعه از آیتم‌ها که هدف واحدی را اندازه‌گیری می‌کنند، ارزیابی می‌شود. برای محاسبه پایایی با این روش از دو شاخص ضریب پایایی و دو نیم کردن اسپیرمن براون و گاتمن استفاده شد. ضریب اسپیرمن براون برابر ۰/۷۰۸ به دست آمد که پایایی قابل‌قبولی را برای گویه‌های میزان رضایتمندی پاسخگویان نشان می‌دهد. ضریب گاتمن نیز که اصلاح‌شده اسپیرمن براون است، تحت‌تأثیر دو نیم کردن گویه‌هاست. نتیجه حاصل از این ضریب نیز پایایی گویه‌های رضایتمندی را تأیید می‌کند. همچنین نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد، همبستگی بین نمرات دو نیمه برابر با ۰/۵۴۸ است. در این روش با استفاده از نرم‌افزار SPSS تعداد گویه‌های رضایتمندی به دو گروه تقسیم می‌شود و هر بار آلفای گروه‌ها و درنهایت همبستگی درونی و مقادیری چون اسپیرمن براون و گاتمن را نشان می‌دهد.

جدول ۲. مقادیر به‌دست‌آمده از روش دو نیم کردن برای اعتبار ابزار سنجش

گروه‌ها	آلفای کرونباخ	میانگین	گویه	همبستگی درونی	اسپیرمن براون	ضریب گاتمن
نیمه اول	۰/۷۴۷	۳/۸۵۶	۱۸	۰/۵۴۸	۰/۷۰۸	۰/۷۰۶
نیمه دوم	۰/۶۹۳	۳/۷۲۶	۱۷			
کل	۰/۸۱۷	۳/۷۹۳	۳۵			

۴. ۱. ۲. ارزیابی پایایی با روش آلفای کرونباخ

در این پژوهش همه سازه‌ها به‌عنوان سنجه‌های چندگویه‌ای آزموده شدند. این سنجه‌ها از یک پرسشنامه خودگزارشی به دست آمدند. در این پژوهش هر گویه روی طیفی پنج‌درجه‌ای با دامنه‌ای از «کاملاً موافق» تا «کاملاً مخالف» تعریف شده است. هنجاریابی پرسشنامه با استفاده از عمل پیش‌آزمون و همچنین براساس نظرات استادان دانشگاه در مطالعه‌ای مقدماتی انجام گرفت. شایان ذکر است، افرادی که در مطالعه مقدماتی به کار گرفته شدند، در پرسشنامه نهایی وارد نشدند؛ بنابراین تعیین آلفای کرونباخ برای ابزار سنجش در مطالعه مقدماتی به دست آمد. ضریب همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برای خرده‌مقیاس آموزشی برابر با ۰/۷۶، خرده‌مقیاس تفاهم ۰/۸۳، خرده‌مقیاس حمایت همکاران ۰/۷۶ و خرده‌مقیاس چشم‌انداز آینده برابر با ۰/۸۶ است.

جدول ۳. میزان آلفای کرونباخ هریک از متغیرها

میزان آلفای کرونباخ	تعداد گویه	نام متغیر
۰/۷۸۹	۱۳	آموزش
۰/۶۳۴	۵	آمرانه
۰/۷۲۵	۸	دموکراسی
۰/۶۸۳	۸	حمایتی
۰/۶۲۴	۵	بازخورد اجتماعی

۴. ۱. ۳. اعتبار سازه‌ای

یکی دیگر از راه‌های برآورد روایی ابزار پژوهش در این مطالعه، اعتبار سازه‌ای است. این نوع روایی برای اصلاح نارسایی‌های روایی محتوای و ملاکی به کار می‌رود. از آنجاکه روایی صوری بیش از اندازه بر قضاوت ذهنی استوار است و برای روایی نیز بین سازندگان آزمون اغلب توافق کافی وجود ندارد، روایی سازه‌ای به این مطلب اشاره دارد که آزمون تا چه

اندازه سازه نظری یا صفت مدنظر را اندازه‌گیری می‌کند. در تحلیل سازه‌ای سه ملاک مدنظر محقق است:

- ≠ اول اینکه سازنده آزمون باید صفت با متغیرهای دیگر را مدنظر قرار دهد؛
- ≠ دوم اینکه چگونگی ارتباط صفت با متغیرهای دیگر را مدنظر قرار دهد؛
- ≠ سوم اینکه از طریق آزمایش معلوم کند که آیا این روابط فرضی واقعاً وجود دارد یا خیر.

برای برآورد روایی ابزار پژوهش از تحلیل عاملی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد، پنج عامل می‌توانند ۴۰/۱۴ درصد از تغییرپذیری یا واریانس گویه‌ها را توضیح دهند. پس از چرخش، بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها در عامل‌های باقی‌مانده محاسبه شد. در این مطالعه سبک‌های رهبری سازه‌ای است که ۵ بعد متفاوت دارد و برای سنجش هر یک از ابعاد آن روش اعتبار سازه‌ای مناسب‌تر است. یکی از روش‌های برآورد اعتبار سازه‌ای روش تحلیل عاملی است، با این روش می‌توان برای شناسایی و سنجش نیرومندی نسبی صفات مختلف روانی از آن استفاده کرد. اگر بین چند آزمون همبستگی قابل‌توجه وجود داشته باشد، این همبستگی نشان می‌دهد که همه آن‌ها در اندازه‌گیری یک عامل مشترک هستند.

جدول ۴ نتایج آزمون کفایت نمونه‌برداری را نشان می‌دهد. این آزمون مقدار واریانس درون داده‌ها را نشان می‌دهد که می‌تواند توسط عوامل تبیین شود. این آزمون به‌عنوان مقیاس برای توانایی عاملی بودن به کار می‌رود. از آنجاکه این مقدار ۰/۸۳۱ است، نتیجه می‌گیریم که وضعیت بهتری را در تحلیل نشان می‌دهد. این مقدار هر اندازه به یک نزدیک‌تر باشد، مطلوبیت تحلیل عاملی را نشان می‌دهد. آزمون‌های دیگری که در این تحلیل کاربرد فراوان دارند، مقدار بارتلت است. اگر مقدار معناداری آزمون کرویت بارتلت کمتر از ۰/۰۵ باشد، توانایی عاملی بودن داده‌ها را تأیید می‌کند. از آنجاکه مقدار معناداری آن ۰/۰۰۰ است، با اطمینان بیشتری می‌توانیم تحلیل را ادامه دهیم.

جدول ۴. نتایج آزمون کفایت نمونه‌برداری و عاملی بودن داده‌ها

نام آزمون	مقدار	نتیجه آزمون
کیزر-میر-آلکین (اندازه کفایت نمونه‌گیری)	۰/۸۳۱	به یک نزدیک است و تأیید می‌شود.
آزمون کرویت بارتلت	۳۸۱۵/۵۹۹	Sig=۰/۰۰۰ و تأیید می‌شود.
درجه آزادی	۷۸۰	

جدول ۵ کل واریانس تبیین‌شده گویه‌های لازم برای سنجش سبک‌های رهبری را در پنج عامل نشان می‌دهد. نتایج حاصل نشان می‌دهد، مقدار ویژه پنج عامل اول بیشتر از یک است. این عوامل اندازه‌هایی هستند که تعیین می‌کنند چه مقدار واریانس در کل داده‌ها به‌وسیله هر کدام از عناصر اصلی (ستون اول) تبیین می‌شود. هرچه مقدار ویژه از یک بیشتر باشد، مقدار بیشتری از واریانس توسط آن عامل تبیین می‌شود. اندازه مقدار ویژه را می‌توان برای تعیین این امر به کاربرد که آیا به اندازه کافی واریانس برای آن عامل تبیین می‌کند تا عامل، عاملی مفید باشد. نتیجه جدول نشان می‌دهد، پنج عنصر احتمالی وجود دارد که رتبه‌بندی شده‌اند؛ یعنی به همان تعدادی از متغیر وارد تحلیل شده است. برای هر یک از عناصر مجموعه‌ای از واریانس که تبیین می‌کند، واریانس تبیین‌شده برحسب درصدی از کل واریانس و سپس درصد تراکمی آمده است. قسمت دوم جدول، مقادیر عناصر استخراج‌شده پس از انجام چرخش را نشان می‌دهد. نتایج حاصل نشان می‌دهد، مقدار و درصد‌های مربوط تغییر کرده‌اند، اما درصد تراکمی واریانس تبیین‌شده توسط تمام عناصر استخراج‌شده با قبل از چرخش مساوی است. نتایج نشان می‌دهد، پنج عامل اصلی از تحلیل عامل به دست آمده است که ارزش بیشتر از یک دارند و در مجموع ۴۰/۱۴ درصد از واریانس نمرات مقیاس را تبیین می‌کنند؛ به این ترتیب، عامل اول با ارزش ویژه ۶/۹۷ بیشترین درصد واریانس (۱۷/۴۲۸)، عامل دوم با ارزش ویژه ۴/۲۰۸ درصد واریانس (۱۰/۵۲۰)، عامل سوم با ارزش ویژه ۱/۹۰۸ درصد واریانس (۴/۷۷۰)، عامل چهارم با ارزش ویژه ۱/۵۲۴ درصد واریانس (۳/۸۱۰) و عامل پنجم با ارزش ویژه ۱/۴۴۷ درصد واریانس (۳/۶۱۸) کل را تبیین می‌کنند.

جدول ۵. کل واریانس تبیین شده گویه‌های لازم برای سنجش سبک‌های رهبری

عناصر اصلی	مقدار ویژه			عناصر استخراجی پس از چرخش		
	کل	درصد واریانس	مقدار تجمعی	کل	درصد واریانس	واریانس تجمعی
۱	۶/۹۷۱	۱۷/۴۲۸	۱۷/۴۲۸	۴/۱۴۳	۱۰/۳۵۸	۱۰/۳۵۸
۲	۴/۲۰۸	۱۰/۵۲۰	۲۷/۹۴۸	۳/۵۸۵	۹/۶۸۲	۱۹/۳۲۰
۳	۱/۹۰۸	۴/۷۷۰	۳۲/۷۱۸	۳/۴۷۴	۸/۶۸۴	۲۸/۰۰۵
۴	۱/۵۲۴	۳/۸۱۰	۳۶/۵۲۸	۲/۴۴۲	۶/۱۰۵	۳۴/۱۱۰
۵	۱/۴۴۷	۳/۶۱۸	۴۰/۱۴۵	۴۱۴/۲	۶/۰۳۶	۴۰/۱۴۵

شکل ۱ (نمودار سنگ‌ریزه کل) به جای مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک برای تصمیم‌گیری در مورد اینکه کدام عوامل باید استخراج شوند، به کار می‌رود. در نمودار سنگ‌ریزه مقادیر ویژه روی نمودار به ترتیب کاهش نشان داده شده است که آن را دامنه سنگ‌ریزه می‌نامند؛ زیرا شکل منحنی نیم‌رخ دامنه‌ای از سنگ‌ریزه‌ها را به یاد می‌آورد که پای شیب تند تپه متراکم می‌شوند.



شکل ۱. نمودار سنگ‌ریزه کل

جدول ۶ بارهای عاملی پس از اجرای چرخش را نشان می‌دهد؛ از مقادیر مندرج در جدول می‌توان گفت که عامل‌های هم‌بسته با هم روی یک عامل قرار می‌گیرند و با عاملی که بیشترین بار عاملی داشته باشند، قرار می‌گیرند.

جدول ۶. بارهای عاملی متغیر سبک‌های رهبری پس از اجرای چرخش

Component					
۵	۴	۳	۲	۱	گویه‌ها
-۰/۱۲۷	۰/۳۲۶	۰/۵۱۶	۰/۲۴۷	-۰/۰۱۲	این نکته را مدنظر قرار می‌دهد که هر بازیکن با توانایی خودش کار کند.
-۰/۱۰۱	۰/۲۱۶	۰/۵۶۷	۰/۲۷۰	-۰/۱۸۲	تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها را برای هر بازیکن توضیح می‌دهد.
-۰/۰۵۱	۰/۱۷۶	۰/۴۸۹	۰/۱۰۴	-۰/۰۶۲	توجه خاصی به اصلاح اشتباهات بازیکنان دارد.
۰/۲۰۰	۰/۱۰۱	۰/۴۶۴	۰/۰۱۷	۰/۳۲۶	اطمینان حاصل می‌کند که بازیکنان نقش او را در تیم درک می‌کنند.
۰/۰۷۵	۰/۰۲۶	۰/۵۷۳	۰/۰۸۵	-۰/۱۴۳	مهارت‌های ورزشی را به هر بازیکن به‌طور انفرادی آموزش می‌دهد.
۰/۲۲۵	۰/۲۱۳	۰/۵۳۱	۰/۰۹۲	۰/۰۶۹	آنچه را باید انجام شود از قبل برنامه‌ریزی می‌کند.
۰/۱۱۳	۰/۳۲۰	۰/۵۵۷	-۰/۰۴۳	-۰/۱۴۷	به تک‌تک بازیکنان توضیح می‌دهد که چه کاری را باید انجام دهند و چه کاری را انجام ندهند.
۰/۰۷۰	۰/۳۸۳	۰/۴۴۳	۰/۱۲۸	-۰/۱۳۱	از هر بازیکن انتظار دارد وظایف و تکالیفش را با تمام جزئیات انجام دهد.
۰/۱۵۳	۰/۵۹۰	۰/۱۰۷	۰/۰۱۲	۰/۱۸۶	نقاط ضعف و قوت هر بازیکن را متذکر می‌شود.
۰/۰۶۳	۰/۶۰۹	۰/۳۲۰	۰/۱۳۳	-۰/۱۴۷	به هر بازیکن آموزش ویژه‌ای می‌دهد که در هر موقعیت چه کاری را انجام دهند.
۰/۲۰۴	۰/۵۶۳	۰/۱۳۶	۰/۲۷۴	-۰/۰۵۶	به هماهنگی بین تلاش‌های بازیکنان توجه دارد.
۰/۰۲۴	۰/۴۳۳	۰/۳۰۷	۰/۲۵۲	۰/۱۸۳	توضیح می‌دهد که چگونه سهم یک ورزشکار می‌تواند در کل کار مؤثر واقع شود.
-۰/۰۸۶	۰/۳۸۹	۰/۰۱۷	۰/۰۹۱	۰/۴۲۲	موارد مورد انتظار هر بازیکن را دقیقاً مشخص می‌کند.
-۰/۰۶۰	۰/۱۰۲	۰/۱۸۰	۰/۱۶۶	۰/۵۸۰	نسبتاً به‌طور مستقل از بازیکنان عمل می‌کند.

Component					
۵	۴	۳	۲	۱	گویه‌ها
-۰/۰۳۰	-۰/۰۴۲	-۰/۰۵۶	-۰/۱۳۱	۰/۷۳۱	هیچ توضیحی درمورد کارش نمی‌دهد.
۰/۰۱۶	-۰/۱۰۸	۰/۱۲۶	-۰/۰۹۸	۰/۶۶۲	از هرگونه مصالح و کنار آمدن خودداری می‌کند.
-۰/۱۲۰	-۰/۱۹۶	۰/۴۲۰	۰/۱۶۰	۰/۲۴۰	خوشتن‌دار است.
۰/۱۹۷	-۰/۱۸۲	۰/۳۹۶	۰/۰۷۴	۰/۲۷۷	طوری صحبت می‌کند که موردسؤال قرار نگیرد.
۰/۲۸۸	۰/۱۸۴	۰/۱۵۲	۰/۴۲۹	۰/۰۰۷	نظرات بازیکنان را درمورد راهبردهای بازی در مسابقات خاص جویا می‌شود.
۰/۰۲۰	۰/۱۰۲	۰/۲۷۳	۰/۴۸۳	-۰/۰۵۸	در موارد مهم قبل از هر اقدامی موافقت گروه را جلب می‌کند.
-۰/۰۰۷	۰/۱۱۱	۰/۱۰۶	۰/۶۴۴	۰/۰۲۱	به بازیکنان اجازه شرکت در تصمیم‌گیری‌ها را می‌دهد.
۰/۲۲۴	-۰/۰۱۷	۰/۱۸۳	۰/۶۵۸	۰/۰۱۹	بازیکنان را ترغیب می‌کند که درمورد روش‌های اجرایی تمرینات پیشنهاد دهند.
۰/۳۵۴	۰/۰۵۲	۰/۰۹۶	۰/۴۸۳	۰/۰۷۸	به تیم اجازه می‌دهد تا اهدافش را خودش تعیین کند.
۰/۱۴۲	-۰/۰۸۶	۰/۳۵۹	۰/۵۰۸	۰/۰۰۰	نظرات بازیکنان را درمورد موضوعات مهم مربیگری جویا می‌شود.
۰/۱۸۳	-۰/۰۴۰	۰/۰۵۳	۰/۳۱۵	۰/۴۰۶	به بازیکنان اجازه می‌دهد تا با سرعت خودشان کار کنند.
۰/۳۹۵	۰/۰۵۵	۰/۲۱۸	۰/۳۷۰	۰/۰۳۸	به بازیکنان اجازه می‌دهد درمورد شیوه بازی استفاده‌شده در مسابقه تصمیم بگیرند.
۰/۳۸۶	۰/۲۰۰	۰/۱۰۲	۰/۴۶۸	۰/۰۳۰	به بازیکنان اجازه می‌دهد به شیوه خودشان تمرین کنند؛ حتی اگر اشتباه کنند.
۰/۴۱۷	۰/۰۳۹	۰/۴۱۱	۰/۱۳۵	۰/۰۶۹	به بازیکنان در حل مشکلات شخصیت‌شان کمک می‌کند.
۰/۳۴۹	۰/۱۴۰	-۰/۰۲۰	۰/۱۰۷	۰/۴۰۸	به حل و فصل منازعات بین اعضای تیم کمک می‌کند.
۰/۲۶۴	-۰/۰۳۷	-۰/۱۱۰	۰/۰۷۶	۰/۶۴۱	خواهان رفاه و آسایش شخصی بازیکنان است.
۰/۳۹۴	۰/۰۰۰	-۰/۰۳۰	-۰/۲۸۴	۰/۶۱۱	شخصاً به بازیکنان ابراز لطف و محبت می‌کند.
۰/۲۳۲	-۰/۰۲۷	۰/۳۱۸	۰/۲۷۷	۰/۱۱۲	احساس و علاقه‌اش را به بازیکنان بیان می‌کند.
۰/۳۹۶	-۰/۱۲۹	۰/۰۲۵	-۰/۰۰۷	۰/۴۵۰	بازیکنان را ترغیب می‌کند تا به او اعتماد کنند.
۰/۴۱۷	۰/۳۰۸	۰/۱۷۶	۰/۰۹۸	۰/۱۵۱	بازیکنان‌شان را به داشتن روابط نزدیک و غیررسمی تشویق می‌کند.
۰/۵۲۷	۰/۳۱۲	۰/۰۱۷	۰/۱۵۸	۰/۰۲۹	بازیکنان را به خانه‌اش دعوت می‌کند.

Component					
۵	۴	۳	۲	۱	گویه‌ها
۰/۵۳۸	-۰/۰۰۹	-۰/۰۲۴	۰/۱۷۵	۰/۲۱۱	از عملکرد بازیکنان در حضور دیگران تعریف می‌کند.
۰/۰۹۵	۰/۲۶۱	-۰/۰۲۶	۰/۵۶۲	۰/۲۵۱	هنگامی که ورزشکار کار درستی انجام می‌دهد، این امر را بیان می‌کند.
-۰/۰۷۴	۰/۱۹۱	-۰/۰۵۷	۰/۵۵۳	۰/۴۱۱	این نکته را مدنظر قرار می‌دهد که به بازیکن به‌خاطر عملکرد خویش پاداش داده شود.
-۰/۰۳۰	۰/۱۶۳	-۰/۱۵۴	۰/۱۵۰	۰/۵۶۰	وقتی بازیکنی عملکرد خوبی دارد، از او قدردانی می‌شود.
۰/۱۸۷	۰/۰۴۹	-۰/۱۳۸	۰/۲۲۵	۰/۵۱۱	هر کجا که لازم باشد به بازیکنان وعده می‌دهد.

۴.۱.۴. آزمون رتبه‌ای فریدمن

با توجه به اینکه سبک رهبری در پنج بعد سنجش شد، ضرورت دارد مقایسه رتبه‌های هرکدام از این ابعاد مقایسه شود. نتایج نشان می‌دهد، بین میانگین رتبه ابعاد مختلف متغیر مذکور تفاوت معنادار وجود دارد و این تفاوت براساس آزمون رتبه‌ای فریدمن در سطح حداقل ۹۵ درصد معنادار است.

جدول ۷. آزمون رتبه‌ای فریدمن برای مقایسه رتبه‌های متغیر سبک رهبری

Sig	Chi-Square	درجه آزادی	میانگین	ابعاد سبک رهبری
۰/۰۰۰	۱۲۰۴/۲۸	۴	۴/۹۷	سبک رهبری آموزشی
			۱/۳۴	سبک رهبری آمرانه
			۳/۶۰	سبک رهبری دموکراسی
			۳/۳۹	سبک رهبری حمایتی
			۱/۷۰	سبک رهبری بازخور مثبت

۴. ۱. ۵. آزمون مدل معادلات ساختاری

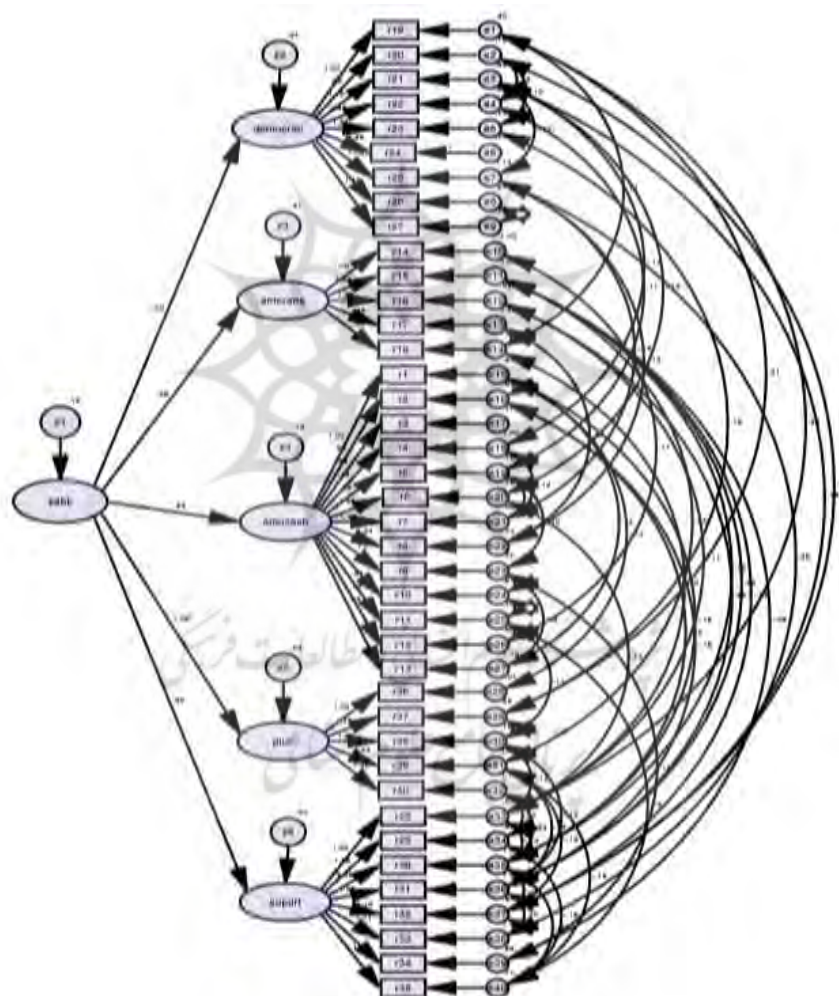
جدول ۸ تجزیه و تحلیل ساختاری با استفاده از مدل AMOS را نشان می‌دهد. تحلیل داده‌های مستخرج از مدل پیشرفته AMOS نشان می‌دهد، سبک‌های رهبری مربیان با استفاده از پنج بعد و هر بعد با استفاده از تعدادی شاخص آشکار بررسی شدند. همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد، می‌توان سبک‌های رهبری را با استفاده از یک مدل عاملی مرتبه دوم سنجش کرد؛ بر این اساس، هریک از ابعاد پنج‌گانه سبک‌های رهبری به‌عنوان یک سازه یا متغیر پنهان تعریف شدند و این پنج متغیر به نوبه خود در نقش معرف‌های سبک‌های رهبری به‌عنوان سازه پنهان و وابسته در مدل ساختاری قرار گرفتند. نتایج نشان می‌دهد، علاوه‌بر هماهنگی درونی آیتم‌های تعریف‌شده برای هریک از مقیاس‌های فرعی، روایی واگرا نیز برقرار است؛ به عبارت دیگر، نه‌تنها گویه‌های هریک از مقیاس‌های فرعی دارای همبستگی درونی زیادی با یکدیگر بوده‌اند، بلکه همبستگی آن‌ها با سایر گویه‌ها برای سه مقیاس دیگر کمتر است. معیارهای برازش مدل عاملی سبک‌های رهبری نشان می‌دهد، مدل اندازه‌گیری از برازش نسبتاً مناسبی برخوردار است.

شاخص‌های مندرج در مدل، عامل مرتبه دوم نشان می‌دهند، شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی‌مانده (RMSEA) برابر با ۰/۰۴۹ است که به‌شدت مقدار کمی را نشان می‌دهد که برازش مدل را تأیید می‌کند. از طرفی شاخص‌های لیکری برازش در این مطالعه Cfi و Pcfi هستند که اولی ۰/۸۴۵ و دومی ۰/۷۱۷ را نشان می‌دهند و برازش نسبتاً قابل‌قبولی را برای مدل عاملی مرتبه دوم رقم می‌زنند.

جدول ۸ شاخص‌های کلی برازش مدل سبک‌های رهبری

انواع شاخص‌ها	مرحله اول	مرحله دوم	مرحله سوم
CMIN	۱۹۱۸/۵۶۰	۱۴۰۷/۳۸۵	۱۲۲۵/۳۷۸
P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
CMIN/Df	۲/۶۱۰	۲/۰۱۹	۱/۸۱۵

انواع شاخص‌ها	مرحله اول	مرحله دوم	مرحله سوم
RMR	۰/۱۲۹	۰/۱۱۶	۰/۱۱۲
Cfi	۰/۶۳۱	۰/۷۷۸	۰/۸۴۵
PCFI	۰/۵۹۴	۰/۶۹۵	۰/۷۱۷
RMSEA	۰/۰۶۹	۰/۰۵۵	۰/۰۴۹



شکل ۲. مدل عاملی مرتبه دوم متغیر وابسته

۴. ۱. ۶. آزمون من وایت نی

به منظور مقایسه رتبه متغیر سبک‌های رهبری در ابعاد مختلف برای گروه‌ها (مربیان و ورزشکاران) از آزمون من وایت نی استفاده شد. براساس نتایج در بعد آموزشی با مقایسه میانگین رتبه‌ای پاسخگویان مربی و ورزشکار و نیز مقدار $z = -2/158$ و $u = 11716/50$ برای دو گروه با مقدار معناداری ($P = 0/031$) در جدول ۹ می‌توان قضاوت کرد که بین دو گروه مربیان و ورزشکاران از نظر میزان سبک رهبری آموزشی اختلاف معناداری وجود دارد؛ یعنی مربی یا ورزشکار بودن در چگونگی سبک رهبری تأثیر معناداری دارد. مقایسه رتبه متغیر سبک‌های رهبری در بعد آمرانه با مقدار $z = 1/216$ و $u = 32640/50$ برای دو گروه با مقدار معناداری ($P = 0/224$) می‌توان قضاوت کرد که بین دو گروه مربیان و ورزشکاران از نظر میزان سبک رهبری آموزشی اختلاف معناداری وجود ندارد؛ یعنی مربی یا ورزشکار بودن در چگونگی سبک رهبری تأثیر معناداری ندارد. مقایسه رتبه متغیر سبک‌های رهبری در بعد دموکراتیک با مقدار $z = 3/814$ و $u = 30372/50$ برای دو گروه با مقدار معناداری ($P = 0/000$) نشان می‌دهد، بین دو گروه مربیان و ورزشکاران از نظر میزان سبک رهبری دموکراتیک اختلاف معناداری وجود دارد؛ یعنی مربی یا ورزشکار بودن در چگونگی سبک رهبری تأثیر معناداری دارد.

مقایسه رتبه متغیر سبک‌های رهبری در بعد حمایتی با مقدار $z = -0/113$ و $u = 22817/50$ برای دو گروه با مقدار معناداری ($P = 0/910$) نشان می‌دهد، بین دو گروه مربیان و ورزشکاران از نظر میزان سبک رهبری حمایتی اختلاف معناداری وجود ندارد؛ یعنی مربی یا ورزشکار بودن در چگونگی سبک رهبری تأثیر معناداری ندارد. همچنین مقایسه رتبه متغیر سبک‌های رهبری در بعد بازخورد مثبت اجتماعی با مقدار $z = -0/338$ و $u = 33405/50$ برای دو گروه با مقدار معناداری ($P = 0/735$) گویای این است که بین دو گروه مربیان و ورزشکاران از نظر میزان سبک رهبری بازخورد مثبت اجتماعی اختلاف معناداری وجود ندارد؛ یعنی مربی یا ورزشکار بودن در چگونگی سبک رهبری تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۹. مقایسه رتبه متغیر وابسته با استفاده از آزمون من وایت نی

سبک رهبری	گروه‌ها	میانگین رتبه	جمع کل رتبه	من وایت نی	Sig.	مقدار Z	Sig.
بعد آموزشی	ورزشکار	۳۰/۲۹	۴/۹۱	-۳/۳۷۹	۰/۰۰۱	-۲/۱۵۸	۰/۰۳۱
	مربی	۳۲/۰۵	۴/۵۲				
بعد آمرانه	ورزشکار	۱۶۳/۲۰	۳۲۶۴۰/۵۰	۱۲۵۴۰/۵۰۰	۰/۲۲۴	۱/۲۱۶	۰/۲۲۴
	مربی	۳۲/۰۵	۴/۵۲				
بعد دموکراسی	ورزشکار	۱۵۱/۸۶	۳۰۳۷۲/۵۰	۱۰۲۷۲/۵۰۰	۰/۰۰۰	۳/۸۱۴	۰/۰۰۰
	مربی	۱۹۲/۹۷	۲۶۲۴۳/۵۰				
بعد حمایتی	ورزشکار	۱۶۸/۹۹	۳۳۷۹۸/۵۰	۱۳۵۰۱/۵۰۰	۰/۹۱۰	-۰/۱۱۳	۰/۹۱۰
	مربی	۱۶۷/۷۸	۲۲۸۱۷/۵۰				
بازخورد اجتماعی	ورزشکار	۱۶۷/۰۳	۳۳۴۰۵/۵۰	۱۳۳۰۵/۵۰۰	۰/۷۳۵	-۰/۳۳۸	۰/۷۳۵
	مربی	۱۷۰/۶۷	۲۳۲۱۰/۵۰				

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف این مطالعه، برآورد روایی و پایایی ابزار سبک‌های رهبری بود. برای دستیابی به این هدف، نمونه‌ای از مربیان و ورزشکاران دانشگاه‌های آزاد استان بوشهر مطالعه شد. این ابزار دارای پنج بعد آموزشی، آمرانه، دموکراسی، حمایتی و بازخورد اجتماعی است که هر بعد آن با تعدادی گویه سنجش شد.

نتایج تحلیل عاملی نشان می‌دهد، پنج عامل اصلی به دست آمده ارزش بیشتر از یک دارند و در مجموع ۴۰/۱۴ درصد از واریانس نمرات مقیاس را تبیین می‌کنند؛ به این ترتیب عامل اول یا خرده‌مقیاس آموزشی با ارزش ویژه ۶/۹۷ بیشترین درصد واریانس (۱۷/۴۲۸)، عامل دوم یا خرده‌مقیاس آمرانه با ارزش ویژه ۴/۲۰۸ درصد واریانس (۱۰/۵۲۰)، عامل سوم یا خرده‌مقیاس دموکراسی با ارزش ویژه ۱/۹۰۸ درصد واریانس (۴/۷۷۰)، عامل چهارم یا خرده‌مقیاس حمایتی با ارزش ویژه ۱/۵۲۴ درصد واریانس (۳/۸۱۰) و عامل پنجم یا

خرده‌مقیاس بازخورد اجتماعی با ارزش ویژه ۱/۴۴۷ درصد واریانس (۳/۶۱۸) کل را تبیین می‌کنند.

نتایج مدل عاملی تأییدی مرتبه دوم برای سنجش سبک‌های رهبری با استفاده از نرم‌افزار AMOS نشان می‌دهد، این مفهوم از پنج بعد (آموزشی، آمرانه، دموکراسی، حمایتی و بازخورد مثبت اجتماعی) تشکیل شده است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی‌مانده (RMSEA) برابر با ۰/۰۴۹ است که به شدت مقدار کمی را نشان می‌دهد که برازش مدل را تأیید می‌کند. از طرفی شاخص‌های لیکری برازش در این مطالعه Cfi و Pcfi هستند که اولی ۰/۸۴۵ و دومی ۰/۷۱۷ را نشان می‌دهند و برازش نسبتاً قابل‌قبولی را برای مدل عاملی مرتبه دوم رقم می‌زنند.

نتایج نشان می‌دهد، همه سؤال‌های پرسشنامه برای سنجش سبک‌های رهبری در پنج بعد مذکور مناسب‌اند؛ بنابراین این ابزار می‌تواند خلأ موجود در ادبیات موضوع مبنی بر در اختیار نبودن ابزار استاندارد برای سنجش مفهوم سبک‌های رهبری در سازمان‌های کشور متناسب با مقتضیات فرهنگی را برطرف کند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با به‌کارگیری ابزار حاضر به حسابرسی سبک‌های رهبری خود اقدام کنند.

پیشنهاد‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه سبک‌های رهبری در این مطالعه، با تمرکز بر گروه‌های مختلف سنی و جنسی و تحصیلی صورت گرفت؛ بنابراین می‌تواند به‌عنوان ابزاری با اعتبار و روایی قابل‌قبول در مطالعات و پژوهش‌های مختلف استفاده شود؛

۲. هر یک از ابعاد مختلف سبک‌های رهبری برای بسترهای مختلف شغلی و حرفه‌ای کاربرد فراوان دارند؛ از این رو پیشنهاد می‌شود، سازمان‌ها و ادارات مختلف دولتی و غیردولتی از این ابزار به‌عنوان ملاکی در مطالعات استفاده کنند؛ چراکه با رعایت این پیش‌فرض می‌توان افراد را برحسب علایق و توانمندی‌هایشان جذب کرد و به کار گرفت که مسلم است نتایج و کارایی آن‌ها نیز بیشتر می‌شود؛

۳. همچنین یافته‌های این پژوهش می‌تواند الگویی برای مطالعات دیگری در ابعاد وسیع‌تر و بر جمعیت‌های بیشتر انجام شود.

کتابنامه

۱. ایران‌نژاد پاریزی، م.، و ساسان‌گهر، پ. (۱۳۷۵). *سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل*. تهران: مؤسسه بانکداری ایران، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.
۲. بیگی‌نیا، ع.، و فاطمه، ک. (۱۳۸۷). رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران و تنیدگی روانی ناشی از شغل کارکنان با تأکید بر گونه‌های شخصیتی. *دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار*، ۱۵ (۲۹)، ۱-۱۶.
۳. پورسلطانی زرنندی، ح. (۱۳۸۷). مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مسئولین هیئت‌های ورزشی استان گیلان. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۶ (۱۹)، ۱۹۱-۲۰۵.
۴. پورسلطانی، ح.، میرزایی، ف.، و زارعیان، ح. (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی*، ۱ (۱)، ۵۹-۷۰.
۵. تهامی، گ.، سجادی، گ.، خیبری، م.، و الهی، ع. (۱۳۸۹). رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر ولیبال کشور از دیدگاه بازیکنان. *مدیریت ورزشی*، ۷ (۷)، ۲۵-۴۲.
۶. جباری، غ. ر.، کوزه‌چیان، ه.، و خیبری، م. (۱۳۷۹). بررسی سبک رهبری، توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه‌های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان)، حرکت، ۶ (۶)، ۱۰۳-۱۲۰.
۷. رمضانی‌نژاد، ر.، همتی‌نژاد، م. ع.، اندام، ر.، زارع، ص.، و صادق‌پور، ن. (۱۳۹۰). رابطه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران مدارس با تعهد سازمانی دبیران تربیت‌بدنی. *دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱ (۱)، ۶۳-۷۲.
۸. زاهدی، ش. (۱۳۷۸). بررسی تطبیقی سبک‌های رهبری. *مدیریت دولتی*، ۴۵ و ۴۶، ۱۳-۳۲.

۹. عامری، ح.، کوزه‌چیان، ه.، آذر، ع.، و احسانی، م. (۱۳۹۰) رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. حرکت، (۱۳)، ۱۲۳-۱۴۱.
۱۰. فتاحی، ر. (۱۳۸۹). رابطه سبک‌های رهبری و اثربخشی در کارشناسان ورزش آموزش و پرورش و مدیران ادارات تربیت بدنی استان بوشهر (پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی). دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد، بروجرد، ایران.
۱۱. قربانیان، ع.، حدادپور، ع.، و ملکی، م. (۱۳۹۵). رابطه سبک رهبری (تحول‌آفرین، تبادل، عدم مداخله‌گر) مدیران و رضایت شغلی تکنسین‌های فوریت‌های پزشکی در شهرستان اصفهان. فصلنامه امداد و نجات، ۲(۳)، ۲۸-۴۴.
۱۲. معمارزاده، ط.، و صانعی، غ. (۱۳۹۰). تهیه ابزار استاندارد جهت سنجش معنویت در نظام اداری ایران. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۱-۲۸.
۱۳. نصیری‌پور، ا.، هلالی بناب، م.، و رئیسی، پ. (۱۳۸۸). سبک رهبری مدیران شبکه‌های بهداشت و شاخص‌های عملکردی (استان آذربایجان شرقی)، مدیریت سلامت، ۲(۳۶)، ۱۶-۲۴.
14. Alemu, S. M., & Babu, S. (2011). Football coach leadership styles and players commitment. *Journal of Research in Commerce and Management*, 2(5), 110-121.
15. Antonakis, J., Avolio, B. J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly*, 14(3), 261-295.
16. Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks: Sage.
17. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European industrial Training*, 14(5), 21-27.
18. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Lawrence: Erlbaum.
19. Benjamin, L., & Flynn, F. J. (2006) Leadership style and regulatory mode: Value from fit? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100(2), 216-230.
20. Dubrin, A. J. (2001). *Leadership-research finding, practices and skills* (3rd ed.). New York: Houghton Mifflin Company Boston.

21. Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
22. Ingram, T. N. (1996). Relationship selling: Moving from rhetoric to reality. *Journal of Business*, 11, 5-14.
23. Irannajad-Parizy, M., & Sasangohar, P. (2007). *Organization and management: From theory to action*. Tehran: Central Bank of Iran, Iranian Banking Institute.
24. Moghimi, M. (2007). *Research organization and management approach*. Tehran: Termeh Publication.
25. Nazarudin, M. N., Fauzee, M. S., Jamalis, M., Geok, S. K., & Din A. (2009). Coaching leadership styles and athlete satisfactions among Malaysian University Basketball Team. *Research Journal of International Studies*, 9, 4-11.
26. Rizi, R., Azadi, A., Farsani, M. E., & Aroufzad, S. (2013). Relationship between leadership styles and job satisfaction among physical education organizations employees. *European Journal of Experimental Biology*, 3(2), 48-53.
27. Robbins, S., & Coulter, M. (2008). *Management* (10th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall.
28. Sarpira, M., Khodayari, A., & Mohammadi, S. (2012). The relationship between leadership coaching style and team cohesion in team and individual sports. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(12), 297-302.
29. Saybani, H., Yusof, A., Soon, C., Hassan A., & Zardoshtian, S. (2013). Athletes' satisfaction as mediator of transformational leadership behaviors of coaches and football players' sport commitment relationship. *World Applied Sciences Journal*, 21(10), 1475-1483.
30. Tayeb, M. H. (1995). Supervisory style and cultural contexts: A comparative study. *International Business Review*, 4, 1-17.
31. Vahdani, M., Sheikhyousefi, R., Moharramzadeh, M., Ojaghi, A., & Salehian, H. (2012). Relationship between coach's leadership styles and group cohesion in the teams participating in the 10th Sport Olympiad of male students. *European Journal of Experimental Biology*, 2(4), 1012-1017.