

ارتباط بین رفتار رهبران همسطح با تعهد و اثربخشی تیمی بازیکنان فوتسال شاهرود

سید رضا حسینی نیا^۱، سوسن عشوره^۲، حسن بحر العلوم^۳

۱- استادیار دانشگاه شاهرود ۲- کارشناسی ارشد دانشگاه شاهرود ۳- دانشیار دانشگاه شاهرود

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۷/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۰۴

The Relationship of Peer Leaders' Behavior with Team Commitment and Team Effectiveness among Shahrood futsal Players

Seyedreza Hoseyniniya^{1*}, Soosan Ashure², Hassan Bahrololum³

1- Assistant Professor, Shahrood University 2- M. A. in Sport Management, Shahrood University

3- Associate Professor, Shahrood University

Received: (2015/09/02)

Accepted: (2016/01/26)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship of peer leaders' behavior with team commitment and team effectiveness among shahrood futsal teams. This research is descriptive-correlational type. The research population consisted of all shahrood futsal teams players (N=200). All players completed questionnaires and analyzed as study sample. In order to data gathering used of multifactor leadership (Bass & Avolio, 1995), team commitment (Scanlan et al, 2004) and team effectiveness (Larson & Lafasto, 2001) scales. To analyze the data used of Cronbach's alpha, Pearson correlation and structural equation modeling. Findings indicated that transformational leadership style of peers has direct, positive and significant effect on commitment and team effectiveness. Also transformational style indirectly through team commitment has positive and significant effect on team effectiveness. Team commitment as a mediator variable has direct and positive effect on team effectiveness. Endogenous Variables' R-Square indicated that 30% and 23% of team effectiveness and team commitment variance respectively is explained by exogenous variables. Finally, Results indicate that the peer leaders' behavior has created a higher level of commitment within the team and the commitment increase the effectiveness of the team.

Keywords

peer leaders, team commitment, team effectiveness, futsal, transformational leadershi

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین رفتار رهبران همسطح با تعهد و اثربخشی تیم‌های فوتسال شهرستان شاهرود بود. این پژوهش توصیفی و طرح آن از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه بازیکنان تیم‌های فوتسال شهرستان شاهرود (۲۰۰ نفر) تشکیل دادند. تمامی بازیکنان، پرسشنامه را تکمیل نمودند و به‌عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد چندعاملی رهبر (باس و آلیو، ۱۹۹۵)، تعهد تیمی (اسکلانن و همکاران، ۱۹۹۳) و اثربخشی تیمی (لارسون و لافاستو، ۲۰۰۱) استفاده گردید. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آلفای کرونباخ، همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد سبک تحول‌گرای رهبران همسطح تأثیر مستقیم و معناداری بر تعهد و اثربخشی تیمی داشت. همچنین سبک تحول‌گرا به‌واسطه تعهد تیمی به‌صورت غیرمستقیم نیز بر اثربخشی تیمی تأثیر مثبت داشت. تعهد تیمی به‌عنوان یک متغیر میانجی به‌طور مستقیم بر روی اثربخشی تیمی تأثیر معنی‌داری داشت. ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داد که ۳۰ درصد از تغییرات اثربخشی تیمی و ۲۳ درصد از تغییرات تعهد تیمی توسط متغیرهای درون‌زا قابل تبیین می‌باشد. درنهایت، نتایج حاکی از آن است رفتار رهبران همسطح، سطوح بالاتری از تعهد را در درون تیم ایجاد کرده و این تعهد باعث افزایش اثربخشی تیم می‌شود.

واژه‌های کلیدی

رهبران همسطح، تعهد تیمی، اثربخشی تیمی، فوتسال، رهبری تحول‌گرا

* نویسنده مسئول: سیدرضا حسینی نیا

*Corresponding Author: SeyyedReza Hosseininia

E-mail :mailto:rhosseininia@gmail.com

مقدمه

عملکرد تیمی و پویایی‌های گروهی یکی از مسائل اصلی علوم ورزشی طی دهه‌های گذشته بوده و شناسایی دلایلی که چرا برخی افراد و گروه‌ها به موفقیت می‌رسند، هدف مشترک ادبیات مدیریت ورزشی است. همان‌طور که بارکر (۲۰۰۷) تأکید کرده است کار تیمی همیشه جزء جدایی‌ناپذیر ورزش محسوب می‌شود و اثربخشی کار تیمی هدف مهمی برای تیم‌های ورزشی در هر سطح از رقابت است (۱). در این راستا، تمرکز و توجه به موفقیت تیم‌ها مستلزم شناسایی عوامل مؤثر بر اثربخشی تیمی به شیوه‌ای جامع و کامل، نهادینه نمودن این عوامل در تیم و در نهایت تسهیل فرایندهای مربوط به آن می‌باشد (۲). ایرووینگ و لانگ باتم (۲۰۰۷) اثربخشی تیمی را به‌عنوان دستیابی به مقاصد و اهداف مشترک از طریق هماهنگی فعالیت‌های اعضای تیم تعریف کرده‌اند. اثربخشی تیم به عوامل زیادی وابسته است به‌طوری‌که در ابتدا بسیاری از مطالعات به شرایط فیزیکی ورزشکار، ویژگی‌ها و زمینه‌های آموزش اهمیت می‌دادند؛ اما امروزه مطالعات روی عوامل روانی تمرکز کرده‌اند که عملکرد را تسهیل می‌کند. تحقیقات نشان داده‌است در صورتی که اعضا از عضویت در تیم رضایت نداشته باشند، تیم اثربخش نخواهد بود. این نشان‌دهنده اهمیت بعد روانی-اجتماعی اثربخشی تیم است (۳). در تحقیقات، عوامل مختلف مؤثر بر اثربخشی تیمی شناسایی شده‌اند که در این میان برخی از مطالعات نظیر هیروکاوا و کیتون (۱۹۹۵) بر تأثیر عامل رهبری بر اثربخشی تیمی تأکید نموده‌اند (۴). اینکه رهبران چگونه باعث اثربخشی تیم‌ها می‌شوند، موضوع پرطرفداری است که طی سال‌های اخیر توجه محققان زیادی را به خود معطوف کرده است. در این راستا، طبق نظر زاکارو و همکاران (۲۰۰۲) رهبری نقش بسیار مهمی در اثربخشی و موفقیت کار تیمی دارد (۵). لارسون و لافاستو (۲۰۰۱) نیز بر اهمیت نقش رهبری

اصولی به‌عنوان مهم‌ترین عامل عملکرد بالا و موفقیت تیم‌ها تأکید کرده‌اند (۶). رهبران با نمایش رفتارهای مختلف رهبری می‌توانند سطح رضایت اعضای تیم را افزایش دهند و عملکرد تیم را بهبود بخشند.

عوامل گوناگونی می‌تواند رهبر را آماده تحقق اهداف تیم سازد. از جمله این شرایط و زمینه‌ها، عامل تعهد تیمی است که وجود آن موجب می‌شود رهبر تمام توان خویش را به میدان عمل وارد سازد. رهبری باید از طریق اعمال رفتارهای مناسب، الزامات عملکردی را در ورزشکاران افزایش دهد. بنابر تعریف اسکالنن (۱۹۹۳) تعهد ورزشی عبارت است از ساختار روانشناختی که نشان از عزم فرد به تداوم مشارکت در فعالیت‌های ورزشی دارد (۷). پیرسی و هریک (۲۰۰۴) تعهد تیمی را به‌عنوان دلبستگی روانی که اعضای تیم را به یکدیگر پیوند می‌دهد، تعریف کردند. وقتی اعضای تیم به اهداف و ارزش‌های تیم‌شان متعهد هستند و وابستگی عاطفی به تیم دارند، به نظر می‌رسد که در رفتار تیم شریک‌اند که برای تیم سودمند خواهد بود (۸).

تحقیقات رهبری در ورزش به‌وفور مریبان را به‌عنوان رهبر و ورزشکاران را به‌عنوان پیرو مورد مطالعه قرار داده است (۹). متخصصان ورزش این عقیده را پذیرفته‌اند که شخصیت و سبک رفتاری مربی بر ورزشکاران ورزش‌های تیمی و انفرادی تأثیر می‌گذارد (۱۰، ۱۱) و تحقیقات در حوزه رهبری ورزشی بیشتر براساس این فرض انجام شده است. همچنین باید توجه داشت که مریبان تنها رهبران تیم‌ها نیستند و اعضای تیم نیز می‌توانند نقش رهبری را ایفا کنند و برای مطالعه اثربخشی رهبری در ورزش دارای اهمیت زیادی هستند (۱۲). نورثاوس (۲۰۰۴) رهبری را فرآیندی می‌داند که در آن یک فرد بر گروهی از افراد دیگر جهت رسیدن به اهداف مشخص تأثیر می‌گذارد. بر طبق این تعریف رهبران غیررسمی نظیر هریک از اعضای تیم ورزشی (از قبیل کاپیتان، پیشکسوتان و باسابقه‌ها) بدون توجه به نقش و یا موقعیتشان می‌توانند در تیم حضور داشته

1. Barker
2. Irving & Longbotham
3. Hirokawa & Keyton
4. Zaccaro
5. Larson CE, LaFasto

6. Scanlan

7. Pearce & Herbik

8. Northouse

باشند. از این رهبران به‌عنوان رهبران همسطح یاد می‌شود. رهبری همسطح عبارتست از فرآیندی که به‌واسطه آن ورزشکاران به‌طور رسمی یا غیررسمی نقش نفوذ و راهنمایی اعضای تیم را در جهت کسب اهداف مشخص ایفا می‌کنند (۱۳). تحقیقات اخیر این مطلب را تأیید کرده‌اند که هم کاپیتان و هم اعضای دیگر تیم نقش‌های رهبری را ایفا می‌کنند؛ بنابراین درک نقش اعضای تیم به‌عنوان رهبر در ورزش دارای اهمیت زیادی می‌باشد. تحقیقات اندکی تا به حال ویژگی‌های رهبری همسطح را مورد مطالعه قرار داده‌اند. پرایس و ویس (۲۰۱۱) به این نتیجه دست یافتند که رهبران همسطح دارای ویژگی‌هایی از قبیل سطح بالایی از شایستگی ادراک شده، مقبولیت توسط همسطحان، رعایت اصول اخلاقی و انگیزه درونی هستند (۱۴).

اصول رهبری تحول‌گرا در بین مربیان و رهبران همسطح در حوزه ورزش به‌کاربرده شده است برای مثال زاکاراتوس و همکاران (۲۰۰۰) به این نتیجه دست یافتند تیم‌هایی که رفتار رهبران همسطح خود را بیشتر تحول‌گرا درک کرده بودند، از رضایت و تلاش بیشتری برخوردار بودند (۱۵). لاگهد و هاردی (۲۰۰۵) در پژوهشی نشان دادند ورزشکاران، مربیان خود را بیشتر از رهبران همسطح خود دارای رفتارهای آموزشی، تمرین و تصمیم‌گیری آمرانه درک کرده بودند و بالعکس، ورزشکاران رهبران همسطح خود را بیشتر از مربیان دارای رفتارهای حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و تصمیم‌گیری دموکراتیک درک کرده بودند (۱۶). آسکان و راندولف (۲۰۱۲) با مطالعه روی بازیکنان تیم‌های ورزشی تفریحی به این نتیجه رسیدند که حمایت از بازیکنان، تعهد بازیکنان را نسبت به تیم تحت تأثیر قرار می‌دهد و متعاقباً حس تعهد بازیکنان باعث افزایش کیفیت زندگی‌شان می‌شود (۱۷). با توجه به تحقیق بیک (۲۰۱۱) رهبری تحول‌گرا همبستگی مثبتی با تعهد دارد و همچنین تعهد تیمی نقش واسطه‌ای مثبتی

میان رهبری تحول‌گرا و عملکرد تیم ایفا می‌کند. براساس این تحقیق، رهبران تحول‌گرا بر تعهد اعضای تیم خود نفوذ بیشتری دارند که متعاقباً باعث تأثیر بر عملکرد تیم می‌شود (۱۸). یافته‌های بورتون و پیچی (۲۰۰۹) و زیراسگر و همکاران (۲۰۰۵) نشان دادند که رهبران ورزشی با سبک تحول‌گرا، در مقایسه با دیگر رهبران به نتایج اثربخش‌تر، تعهد و رضایت دست می‌یابند (۱۹، ۲۰). همچنین شیخعلی زاده هریس و تجاری (۱۳۹۲) در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند رهبری تحول‌گرا به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم (به‌واسطه فرهنگ سازمانی) تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اثربخشی دارد (۲۱). آرنولد و همکاران (۲۰۰۱) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌گرا تأثیر مثبت روی اعتماد، تعهد و اثربخشی تیم دارد (۲۲). ماهمب و انگلبرج (۲۰۱۳) در تحقیقی به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبت و معنی‌دار بین رهبری خدمتگزار و تعهد و اثربخشی تیمی وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد تعهد تیمی نقش واسطه میان رهبری و اثربخشی ایفا می‌کند (۲۳). حلاجی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که سبک رهبری تحول‌گرا بیش از سبک رهبری عمل‌گرا در افزایش تعهد بازیکنان اثر دارد (۲۴). آزاد فدا و همکاران (۱۳۹۲) با مطالعه روی تیم‌های والیبال لیگ برتر مردان ایران به این نتیجه رسیدند که بین رهبری خدمتگزار و اثربخشی و عملکرد تیمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۲۵). پرایس (۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که رفتارهای تحول‌گرای رهبران همسطح با لذت، انگیزه درونی، انسجام و کارآمدی جمعی تیم به‌طور مثبت ارتباط داشته است (۹). حسینی نیا (۱۳۹۱) در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که سبک رهبری تحول‌گرای رهبران همسطح بر پویایی‌های تیمی، لذت ورزشی و موفقیت ادراک شده ورزشکاران بسکتبالیست تأثیر معنی‌دار دارد، اما این متغیر بر تعهد ورزشی اثر معنی‌داری را نشان نداد (۲۶). پیشینه تحقیق حاکی از آن

1. peer leaders
2. Price & Weiss
3. Zacharatos
4. Loughead & Hardy
5. Ouschan

6. Burton & Peachey

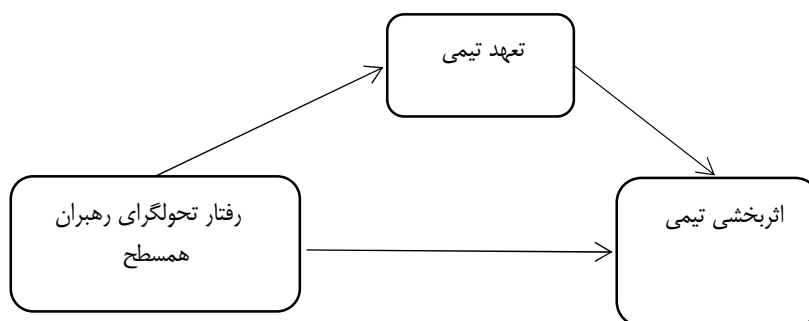
7. Xirasagar

8. Arnold

9. Mahembe & Engelbrecht

داشته‌اند. اگرچه همه این تحقیقات بر نقش حیاتی رهبران همسطح تأکید دارند، اما شکاف قابل توجهی بین اهمیت داده‌شده و تلاش‌های انجام‌شده برای درک آنها وجود دارد (۱۳). به این ترتیب، جهت به دست آوردن دید عمیق‌تر نسبت به نقش این رهبران تلاش‌های تحقیقاتی بیشتری لازم است؛ بنابراین پژوهش حاضر با توجه به (شکل ۱) در پی بررسی این موضوع است که آیا بین سبک رهبری تحول‌گرای رهبران همسطح، تعهد و اثربخشی تیمی تیم‌های فوتسال ارتباطی وجود دارد؟

است که تا به حال تحقیقاتی که در حوزه رهبری ورزشکاران انجام گرفته است اغلب بر روی مربیان و کاپیتان‌ها متمرکز بوده است؛ زیرا این اعتقاد کلی وجود دارد که کاپیتان تیم، رهبر تیم است و از او این انتظار می‌رود که به عنوان رابط بین کادر مربیگری و بازیکنان عمل کند، در طول کلیه فعالیت‌های تیم به عنوان رهبر عمل کند و در جشن‌ها، جلسات و کنفرانس‌های خبری نماینده تیم باشد. با این حال اخیراً محققان اذعان کرده‌اند که رهبر غیررسمی نباید از نظر دور بماند یا مورد بی‌توجهی قرار گیرد (۲۷). مربیان و ورزشکاران نیز به اهمیت رهبران همسطح اشاره



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

پنج گویه و پرسشنامه اثربخشی تیمی دارای ۷ گویه است که پایایی آن‌ها در یک تحقیق راهنما بر روی ۳۲ آزمودنی از نمونه تحقیق به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۹۰ و ۰/۸۲ محاسبه گردید. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و همچنین برای تعیین روابط میان متغیرها در قالب مدل علی از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. در انجام آزمون‌های فوق از نرم‌افزارهای آماری اس.پی.اس.اس و ایموس استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

یکی از پیش‌فرض‌های استفاده از روش‌های آماری چند متغیره، نرمال بودن چند متغیره است که بی‌توجهی به آن توسط پژوهشگر می‌تواند منجر به نتیجه‌گیری نادرست

روش تحقیق

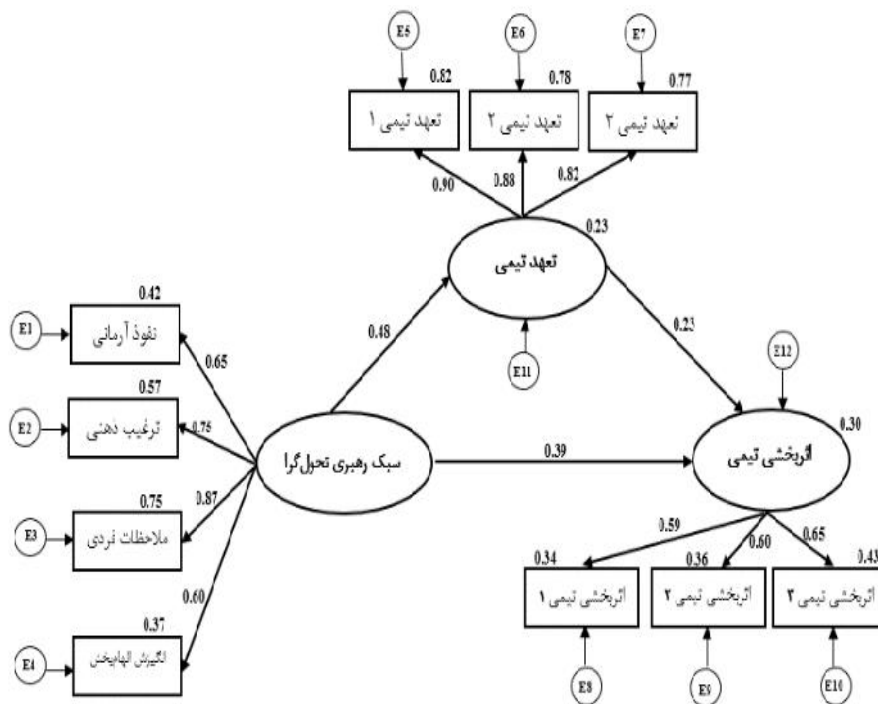
این پژوهش توصیفی و طرح آن از نوع همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه ورزشکاران تیم‌های فوتسال شهرستان شاهرود (۲۰۰ نفر) تشکیل دادند. در بین تمامی تیم‌ها پرسشنامه توزیع و تکمیل شد و به عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفت. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت شناختی، چندعاملی رهبر (باس و اولیو، ۱۹۹۵)، تعهد تیمی (اسکانلن و همکاران، ۱۹۹۳) و اثربخشی تیمی (لارسون و لافاستو، ۲۰۰۱) استفاده گردید (۷، ۲۸، ۲۹). برای تعیین روایی محتوایی این پرسشنامه‌ها از نظرات ۵ تن از اساتید مدیریت ورزشی کمک گرفته شد. سپس یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۱ ورزشکار انجام گرفت و ضریب پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه گردید. پرسشنامه سبک رهبری تحول‌گرا دارای ۲۰ گویه و چهار خرده مقیاس نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزش الهام‌بخش می‌باشد. پرسشنامه تعهد تیمی دارای

1. pilot study

2. SPSS & AMOS

افزایش خواهد یافت. همچنین سبک رهبری تحول‌گرا تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری ($r = 0/47$) بر تعهد تیمی داشته‌است. در نهایت نتایج مندرج در ستون اثرات کل نشان داد که رهبری تحول‌گرا بیشترین تأثیر را بر اثربخشی تیمی داشته‌است ($r = 0/50$). مقدار ضریب تعیین^۱ متغیرهای درون‌زا نیز نشان داد که ۳۰ درصد از کل تغییرات میزان اثربخشی تیمی توسط سبک رهبری تحول‌گرا و تعهد تیمی و ۲۳ درصد از کل تغییرات تعهد تیمی توسط سبک رهبری تحول‌گرای رهبران همسطح قابل تبیین است.

1. R-Square



شکل ۲. ضرایب استاندارد تأثیر سبک رهبری تحول‌گرا بر رهبران همسطح بر تعهد و اثربخشی تیمی

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	شاخص برازش	خی دو	ریشه میانگین مجذور	سطح معناداری	خی دو	درجه آزادی
۰/۹۱	۰/۹۵	۱/۵۲	۰/۰۶	۰/۱۰۳	۳۶/۴۷	۲۴

بزرگ‌تر از (۰/۹۰)، همچنین شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب کوچک‌تر از (۰/۰۷) و خی دو نسبی کوچک‌تر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین رفتار رهبران همسطح با تعهد و اثربخشی تیمی بازیکنان فوتسال بود. نتایج نشان داد که سبک تحول‌گرای رهبران همسطح با تعهد تیمی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین یافته‌ها در بخش مدل‌سازی نشان داد سبک تحول‌گرای رهبران همسطح بر تعهد تیمی تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته نشان می‌دهد زمانی که ورزشکاران رهبران را دارای سطح بالایی از رفتار تحول‌گرا درک می‌کنند، احساس تعهد آن‌ها نسبت به تیم و فرآیندهای داخلی و خارجی افزایش می‌یابد. بدیهی است، وقتی رهبر تیم از ویژگی‌های شخصیتی بالایی برخوردار باشد و به تفاوت‌های فردی و نیازهای سطح بالای ورزشکاران

با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصان مدل‌یابی معادلات ساختاری بر روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، در تحقیق حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص خی دو نسبی^۱ و شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب^۲ و از بین شاخص‌های برازندگی، شاخص برازندگی تطبیقی^۳ و شاخص برازش هنجار شده مورد استفاده قرار گرفت که توسط کلاین و تامسون (۲۰۰۴) پیشنهاد شده است (به نقل از ۳۰).

در جدول شاخص‌های برازش مدل (جدول ۳)، همان‌طور که مشاهده می‌شود خی دو غیرمعنادار با سطح معناداری بزرگتر از (۰/۰۵)، شاخص برازش تطبیقی، شاخص توکر لوپس، شاخص برازندگی تطبیقی و شاخص برازش هنجار شده

1. CMIN/DF
 2. Root Mean Squared Error of Approximation
 3. Comparative Fit Index

توجه نماید و در آن‌ها انگیزه ایجاد کند، موجبات افزایش تعهد آن‌ها به تیم، تمایل به تلاش بیشتر برای موفقیت و ادامه عضویت در تیم را در آن‌ها ایجاد خواهد کرد. تعهد زیاد در ورزشکاران امتیاز مثبتی برای تیم بوده و می‌توان امیدوار بود که تعهد بالای ورزشکاران به اهداف تیم، زمینه پیشرفت تیم را فراهم سازد. این یافته با نتایج حلاجی و همکاران (۱۳۹۰) و زیراسگر و همکاران (۲۰۰۵) در مورد تعهد بازیکنان تیم‌های ورزشی، آرنولد و همکاران (۲۰۰۱)، بورتون و پیچی (۲۰۰۹) و بیک (۲۰۰۱) در مورد تعهد کارکنان سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی همخوانی دارد (۲۴، ۲۰، ۲۲، ۱۹، ۱۸)، اما با نتایج تحقیق حسینی‌نیا (۱۳۹۱) که بیان کرده‌است سبک رهبری تحول‌گرای رهبران همسطح بر تعهد ورزشی بازیکنان بسکتبال معنی‌دار نیست (۲۶)، همسو نمی‌باشد که دلیل آن را می‌توان ناشی از تفاوت در رشته ورزشی موردبررسی و همچنین سطح فعالیت تیم‌ها دانست.

یافته‌ها نشان داد بین سبک تحول‌گرای رهبران همسطح با اثربخشی تیمی ارتباط معناداری وجود دارد و در این راستا در نتایج مدل‌سازی مشاهده شد رهبری تحول‌گرا بر اثربخشی تیمی ($\beta = 0/39$) تأثیر مستقیم، مثبت و معنادار دارد. تحقیقات صورت گرفته در این زمینه مربوط به اثربخشی در سطح سازمان‌ها است. این یافته با نتایج تحقیق شیخعلی زاده هریس و همکاران (۱۳۹۲)، آرنولد و همکاران (۲۰۰۱)، زیراسگر و همکاران (۲۰۰۵) و بورتون و پیچی (۲۰۰۹) همخوانی دارد (۲۱، ۲۲، ۲۰، ۱۹). رهبران تحول‌گرا در ارتباط با پیروان خود نقش الهام‌بخش را ایفا می‌کنند و با ارائه ایده‌های جدید، در آن‌ها شور و شوق خاصی ایجاد نموده و بر ایجاد انگیزه جهت کسب سطوح بالای موفقیت تأکید می‌کنند. رهبران تحول‌گرا با ورزشکاران خود ارتباط برقرار کرده، به تفاوت‌های فردی آن‌ها توجه می‌کنند و به آن‌ها در جهت به‌کارگیری استعدادهای بالقوه خود و افزایش مسئولیت‌هایشان در تیم یاری می‌رسانند. همچنین استقلال و چالش‌های کاری را تقویت کرده و از طریق شناخت و توسعه خودیابی پیروان، آن‌ها را برمی‌انگیزانند تا آنچه را در توان دارند انجام دهند و بدین طریق تیم‌ها بیشتر در جهت افزایش اثربخشی حرکت می‌کنند.

رهبر تیم عنصر اساسی در اثربخش کردن تیم است. رهبر علاوه بر داشتن تخصص لازم بایستی از مهارت‌های شنود مؤثر، هماهنگ‌سازی و برقراری روابط اجتماعی و به‌طور کلی سطح بلایی از مهارت انسانی برخوردار باشد. اگر رهبر را

اعضای تیم برگزینند، کارایی او بیشتر خواهد شد. از آنجاکه رهبری تحول‌گرا نگاهی انسانی و نه ابزاری به فرد دارد و توجه به خواسته‌ها و نیازهای او را در اولویت قرار می‌دهد، به تأمین منافع و اهداف فردی اعضای تیم می‌پردازد و همچنین از افراد تیم حمایت می‌کند، بدین ترتیب بر اثربخشی تیمی تأثیر مثبت می‌گذارد. به‌علاوه وجود اهداف روشن از مؤلفه‌های اثربخشی تیم می‌باشد. با توجه به بعد چشم‌انداز رهبری تحول‌گرا، می‌توان انتظار داشت در تیم‌هایی که این سبک رهبری توسط رهبران همسطح اعمال می‌گردد تصویری ایده‌آل و روشن از آینده ترسیم شده و باعث پیوند اعضا برای دست یافتن به آن می‌گردد. همچنین نتایج نشان داد بین تعهد و اثربخشی تیمی ارتباط معناداری وجود دارد و در این راستا، یافته‌ها نشان داد تعهد تیمی نیز به‌طور مستقیم و مثبت ($\beta = 0/33$) روی اثربخشی تیمی تأثیر دارد. از این رو با افزایش تعهد تیم، اثربخشی تیم نیز افزایش می‌یابد. تعهد پایدار برای نظارت بر اثربخشی تیم‌ها و دادن بازخورد برای توسعه و گسترش کار تیم امری ضروری است. این یافته با نتایج تحقیق ماهمی و انگلبرج (۲۰۱۳) در سطح سازمانی همخوانی دارد (۲۳).

همچنین رفتار رهبران همسطح به‌طور غیرمستقیم و به‌واسطه متغیر تعهد تیمی توانسته است بر اثربخشی تیمی ($\beta = 0/11$) تأثیر بگذارد. بر طبق یافته‌های تحقیق، تعهد تیمی متغیر میانجی بین رفتار رهبران همسطح و اثربخشی تیمی محسوب می‌شود. وظیفه رهبر تیم راهنمایی و ایجاد تعهد و انگیزش در هم‌تیمی‌ها جهت اثربخش کردن کار تیمی و دستیابی به اهداف تیم است. آن‌ها توانایی شگرفی برای انتقال شور و هیجان به دیگران دارند و همیشه در کنار بازیکنان و در بازی هستند. حضور گروهی از ورزشکاران بااستعداد در یک تیم همیشه باعث پیروزی آن‌ها نمی‌شود. موضوع مهم این است که آن‌ها باید بتوانند به‌صورت یک تیم فعالیت کنند. رهبر اثربخش یکی از عوامل مهم و تعیین‌کننده جهت بهینه کردن کارکردهای این تیم است.

از آنجاکه بسیاری از فعالیت‌های ورزشی به شکل گروهی صورت می‌گیرد، هنگامی که بازیکنان برای کسب نتیجه به کنش متقابل می‌پردازند، باید علاوه بر ارتقا و پیشرفت عملکرد فردی ورزشکار به نیروها و فرایندهای درونی و عوامل اثرگذار بر عملکرد گروهی آنان نیز توجه کرد. نتایج تحقیق نشان داد که رفتار رهبران همسطح سهم قابل‌ملاحظه‌ای در افزایش تعهد و اثربخشی تیمی داشته است. در پایان مقدار ضریب

خواهند بود که این امر تداوم فعالیت ورزشکاران در تیم خود و کسب نتایج موفقیت‌آمیز را در پی خواهد داشت. با توجه یافته‌های به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌گردد مسئولان و مربیان تیم‌های فوتسال به نقش و اهمیت رهبران درون تیم خود (رهبران همسطح) واقف باشند و پس از شناسایی، آن‌ها را از نقش مؤثری که در تغییر تعهد و اثربخش تیم دارند مطلع سازند. همچنین با برگزاری کلاس و دوره‌های آموزشی، آن‌ها را با ویژگی‌های رهبر تحول‌گرا آشنا نموده و بر استفاده از آن در ارتباط با هم‌تیمی‌ها تأکید نمایند تا از این طریق باعث ارتقاء سطح تعهد و اثربخش تیم خود شوند.

تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داد ۳۰ درصد از کل تغییرات میزان اثربخشی تیمی و ۲۳ درصد از کل تغییرات تعهد تیمی توسط متغیرهای درون‌زا قابل تبیین می‌باشد و مابقی این واریانس‌ها توسط متغیرهایی خارج از محدوده این تحقیق قابل تبیین می‌باشد که پیشنهاد می‌شود محققان در تحقیقات آتی آن‌ها را مورد بررسی قرار دهند.

با توجه به اینکه مطالعات انجام‌شده در داخل و خارج از کشور کمتر بر نقش رهبران همسطح تمرکز کرده و بیشتر بر رابطه سبک‌های رهبری مربیان با متغیرهای مختلف تأکید نموده‌اند، در این پژوهش به بررسی ارتباط بین رفتار تحول‌گرای رهبران همسطح با تعهد و اثربخش تیمی بازیکنان فوتسال پرداخته شد و مشاهده گردید چنانچه رهبران همسطح بیشتر از سبک رهبری تحول‌گرا استفاده کنند قادر به افزایش تعهد و اثربخش تیمی در بین بازیکنان تیم خود

منابع

- آزادفدا شیوا، تندنویس فریدون، کاظم‌نژاد انوشیروان. ارتباط بین سبک رهبری خدمتگزار با اثربخش تیمی و عملکرد تیم‌های والیبال لیگ برتر مردان ایران. فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۱۳۹۱؛ ۶: ۱۷۵-۱۵۹.
- حسینی‌نیا سید رضا. تحلیل و مدل‌سازی روابط رفتار رهبران همسطح و مربیان با پویایی‌های تیمی، عوامل فردی و عملکرد تیمی در تیم‌های بسکتبال دانشجویان. رساله دکتری تخصصی. دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، ۱۳۹۱.
- حلاجی محسن، زردشتیان شیرین، تندنویس فریدون. ارتباط سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا مربیان با تعهد بازیکنان لیگ برتر هندبال ایران. پژوهش در علوم ورزشی. ۱۳۹۰؛ ۱۱: ۴۴-۲۷.
- شیخعلی‌زاده هریس محبوب و تجاری فرشاد. تأثیر رهبری تحول‌گرا و فرهنگ‌سازمانی بر اثربخش سازمانی در سازمان‌های ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۳۹۲؛ ۱۷: ۵۷-۴۳.
- کشاوری لقمان، فراهانی ابوالفضل، نجدسمعی متین. ارتباط سبک رهبری مربیان تیم‌های لیگ برتر با هویت ورزشی بازیکنان نخبه هندبال بانوان ایران. مطالعات مدیریت راهبردی و رفتار سازمانی در ورزش. ۱۳۹۳؛ ۴: ۶۹-۷۸.
- لاورنس اس میرز، گامست گلن، گارینو ا جی. پژوهش چند متغیری کاربردی. مترجمان: حسن پاشاشریفی. ولی‌الله فرزاد. سیمین‌دخت رضاخانی و همکاران. تهران: انتشارات رشد، چاپ اول؛ ۱۳۹۰. ص ۶۵۷
- هادی زاده مقدم اکرم، طبرسا غلامعلی، حمیدی زاده محمدرضا، طهرانی مریم. تبیین عوامل مؤثر بر اثربخش تیم‌های کاری در سطح واحد. فصلنامه علوم مدیریت ایران. ۱۳۹۳؛ ۳۳: ۱۲۴-۹۷.

Arnold KA, Barling J, Kevin Kelloway E. Transformational leadership or the iron cage: which predicts trust, commitment and team efficacy? *Leadership & Organization Development Journal*. 2001 Nov 1; 22(7): 315-20.

Barker D. Reconsidering teamwork. *Quest*. 2007 Nov 1; 59(4): 415-27.

Bass BM, Avolio B. Multifactor Leadership Questionnaire. *Binghamton University, Center for Leadership studies*; 1995.

Beek DV. Team Performance within the Context of Sports; the Influence of Transformational Leadership on Team Performance and the Mediating Role of Team Commitment [dissertation]. Faculty of Social and Behavioral Sciences, 2011. Abstract.

Burton LJ, Peachey JW. Transactional or transformational? Leadership preferences of Division III athletic administrators. *Journal of Intercollegiate Sport*. 2009 Dec 1; 2(2): 245-59.

Cope CJ, Eys MA, Beauchamp MR, Schinke RJ, Bosselut G. Informal roles on sport teams. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*. 2011 Mar 1; 9(1): 19-30.

- Hirokawa RY, Keyton J. Perceived facilitators and inhibitors of effectiveness in organizational work teams. *Management Communication Quarterly*. 1995 May 1; 8(4): 424-46.
- Irving JA, Longbotham GJ. Team effectiveness and six essential servant leadership themes: A regression model based on items in the organizational leadership assessment. *International Journal of Leadership Studies*. 2007; 2(2): 98-113.
- Larson CE, LaFasto FMJ. The Team Effectiveness Questionnaire. In P.G. Northouse, *Leadership: Theory and practice*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage; 2001. p. 184.
- Loughead TM, Hardy J, Eys MA. The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*. 2006 Jun 1; 29(2): 142.
- Loughead TM, Hardy J. An examination of coach and peer leader behaviors in sport. *Psychology of Sport and Exercise*. 2005 May 31; 6(3): 303-12.
- Mahembe B, Engelbrecht AS. The relationship between servant leadership, affective team commitment and team effectiveness. *SA Journal of Human Resource Management*. 2013 Oct 4; 11(1): 10-pages.
- Ouschan R, Randolph R. The Impact of Recreational Sports Team Support and Commitment to the Team on Players' Quality of Life. 2012.
- Partridge JA, Brustad RJ, Babkes Stellino M. "Social Influence in Sport". In T. S. Horn (Ed.). *Advances in sport psychology*. 3rd ed. 2008. P. 269-292.
- Pearce CL, Herbig PA. Citizenship behavior at the team level of analysis: The effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size. *The Journal of Social Psychology*. 2004 Jun 1; 144(3): 293-310.
- Price MS, Weiss MR. Peer leadership in sport: Relationships among personal characteristics, leader behaviors, and team outcomes. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2011 Jan 27; 23(1): 49-64.
- Price MS. Relationships among peer leadership, coach leadership, and individual and team outcomes [dissertation]. [United States]: University of Virginia; 2010. Abstract.
- Scanlan TK, Carpenter M, Schmidt S, Keeler Ch. The sport commitment model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 1993; 15: 1-15.
- Terry PC. The coaching preferences of elite athletes competing at Universiade'83. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*. 1984 Dec; 9(4): 201-8.
- Xirasagar S, Samuels ME, Stoskopf CH. Physician leadership styles and effectiveness: An empirical study. *Medical Care Research and Review*. 2005 Dec 1; 62(6): 720-40.
- Zaccaro SJ, Rittman AL, Marks MA. Team leadership. *The Leadership Quarterly*. 2002 Feb 28; 12(4): 451-83.
- Zacharatos A, Barling J, Kelloway EK. Development and effects of transformational leadership in adolescents. *The Leadership Quarterly*. 2000 Jun 1; 11(2): 211-26.