

رابطه سبک‌های رهبری مربیان با رضایتمندی دانشجویان ورزشکار دانشگاه‌های آزاد استان کرمانشاه*

کلمراد مرادی^۱

عیسی اکبری^۲

چکیده

هدف این مطالعه بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مربیان با رضایتمندی دانشجویان ورزشکار دانشگاه‌های آزاد استان کرمانشاه است. این مطالعه با استفاده از طرحی توصیفی تحلیلی و با استفاده از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه انجام گرفت. جامعه آماری آن کلیه ورزشکاران و مربیان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کرمانشاه می‌باشد. در این مطالعه از ۲۰۰ ورزشکار و ۱۲۰ نفر مربی به عنوان نمونه مورد مطالعه استفاده گردید که با استفاده از فرمول کوکران مشخص و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گزینش شدند. جهت برآورد روایی از روایی صوری و برای برآورد پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج با استفاده از نرم افزار SPSS21 و Amos21 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که بین میزان رضایتمندی و سبک رهبری در بعد آموزشی ($r=0/56$)، همبستگی در بعد سبک رهبری آمرانه ($r=0/44$)، در بعد سبک رهبری دموکراسی ($r=0/53$)، در بعد سبک رهبری حمایتی ($r=0/47$) و در بعد سبک رهبری بازخورد مثبت ($r=0/43$) می‌باشد. یافته‌های برآورد مدل نشان می‌دهد که نسبت کای اسکور به درجه آزادی برابر (۲/۰۲)، مجموعه ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده‌ها (RMR) برابر (۰/۳۲)، شاخص CFI برابر ۰/۷۷ و شاخص برازش تطبیقی مقتصد برابر ۰/۶۶ و همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات برابر ۰/۰۵۵ می‌باشد که برازش مدل را مورد تأیید قرار می‌دهند.

کلید واژه: سبک رهبری، رضایتمندی، ورزشکاران.

* تاریخ وصول: ۹۲/۴/۶ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۱۰

۱- استادیار گروه جامعه‌شناسی، واحد اسلام آباد غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام آباد غرب، ایران. moradi@iau-ea.ac.ir

۲- استادیار گروه تربیت بدنی، واحد اسلام آباد غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلام آباد غرب، ایران.

۱- مقدمه

فرآیندهای رفتار مربی مربوط است. فرآیند رفتار با توجه به اهمیت جنبه‌های روانی ورزشکاران، روان‌شناسی ورزش به مربیگری توجهی ویژه دارد (سایبانی، ۲۰۱۳: ۲) و این توجه در مورد اهمیت سبک‌های مربیگری که بر عملکرد و جنبه‌های روانی ورزشکاران تأثیر دارد، اهمیت بیشتری دارد و توجه روان‌شناسان ورزشی را به خود جلب کرده است. نتایج حاصل از مطالعات (آلمو و بابو، ۲۰۱۱؛ ایناگرام، ۱۹۹۶؛ سایبانی، ۲۰۱۳) نشان می‌دهد نوع رفتار مربی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد و ویژگی‌های روانی ورزشکاران دارد. یکی از ویژگی‌های روانی ورزشکاران که از سبک مربیگری مربیانشان تأثیر می‌پذیرد رضایتمندی آنها است. مربیان و سرپرستان باید برای تجربه لذت بخش و رضایتمندی ورزشکاران اهمیت قائل شوند و اگر ورزشکاران از رفتار و سبک مربیگری مربی رضایت داشته باشند، می‌توان به نتیجه و عملکرد مطلوب امیدوار بود. رضایتمندی ورزشکاران به دو بعد اصلی فرآیند رفتار مربی و نتیجه عملکرد مربی دو بخش آموزش و تمرین مربی و رفتار و تعامل مربی را در بر می‌گیرد و نتیجه و عملکرد فرآیند مربیگری مربی به دو بخش عملکرد تیمی و عملکرد فردی را شامل می‌شود (آلمو و بابو، ۲۰۱۱).

کار گروهی موفق نیازمند مدیریت خوب و کارآمد بوده و مدیریت نقش مؤثری در موفقیت یا شکست گروه‌ها و سازمان‌ها دارد که نمی‌توان به سادگی آن را نادیده گرفت. هنگامی که یک گروه در حال تلاش برای رسیدن به اهداف خاص می‌باشد باید کسی مسئولیت مدیریت و رهبری گروه را به عهده بگیرد که مهارت‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز یک رهبر را در تیم داشته باشد. در ورزش، این نقش به یک مربی اختصاص داده شده و این مربی می‌تواند نقش بسیار مهمی را در عملکرد ورزشی بازیکنان داشته باشد. بسیاری از مربیان با استفاده از بینش، شخصیت و مهارت‌های لازمی که دارند می‌تواند صادقانه به ورزشکاران برای رسیدن به عملکرد بالقوه خود کمک نماید.

در میان سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربیان محور و مرکز توجه تیم‌های ورزشی هستند. مربیان می‌توانند 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 مربیان موفق با استفاده از 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 مدیریت‌پردازند، سبک رهبری آنها است. رهبر در ورزش، یک چارچوب برای آزمایش و ارزیابی فرآیندها 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 حاصل از مطالعات انجام شده تأثیر سبک رهبری بر عملکرد معلم، انگیزه، رضایت و تمامیت روانی آنها را نشان می‌دهد (ریزی، ۲۰۱۳). این تناقض که آیا سبک رهبری بر رضایتمندی ورزشکاران اثر معناداری دارد یا نه؟ هنوز به عنوان یک سؤال باز برای پژوهشگران مانده است.

در ایران رفتار رهبری در برخی مواقع منجر به کاهش انگیزه، عدم تعهد و رضایت در میان افراد بالغ و جوان که در باشگاه بازی می‌کنند و مراکز آموزشی مانند دانشگاه‌ها، مؤسسات و مدارس می‌شود (اینگرام، ۱۹۹۶: ۶). یکی عواملی که موجب می‌شود این مشکلات ایجاد شود، رهبری ضعیف است که به عنوان یکی از دلایل ممکن برای کاهش مشارکت در ورزش در ایران قرار دارد. این مطالعه با استفاده از روش پیمایشی و ابزار پرسشنامه، دیدگاه ورزشکاران را در راستای ارزیابی سبک رهبری مربیان مورد سنجش قرار داده و به رابطه بین سبک رهبری مربیان و رضایتمندی دانشجویان ورزشکار دانشگاه‌های آزاد استان کرمانشاه می‌پردازد.

به طور کلی در این پژوهش می‌توان به اهمیت این موضوع به صورت ذیل اشاره کرد:

۱- رضایتمندی ورزشکاران عاملی مهم در کارایی، توجه به حفظ کیفیت و پیشرفت سازمان تربیت بدنی می‌باشد.

۲- رضایتمندی، ورزشکاران را در ساختن روابط مثبت و سازنده با مربیان و سایر مسئولین مربوطه کمک می‌کند.

۳- با توجه به شرایط خاص کشور و مشکلات اقتصادی و اجتماعی متعدد آن، بررسی و پژوهش از یک سو و ترغیب رضایتمندی ورزشکاران از طرف دیگر می‌تواند نقش مهمی در رفع مشکلات فوق داشته باشد. بدون شک ورزشکاران در گروه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات مختلف جامعه، خود را نسبت به رویدادها و اتفاقات مسئول می‌دانند و هر یک در حدود مسئولیت و حیطه‌کاری خویش در حل بحران‌های فوق باید تلاش می‌کنند. هدف کلی این پژوهش، بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان و رضایتمندی دانشجویان ورزشکار دانشگاه‌های آزاد استان کرمانشاه می‌باشد.

۲- اهداف اختصاصی

۱) تعیین رابطه بین سبک رهبری آموزش و تمرین با رضایتمندی ورزشکاران.

۲) تعیین رابطه بین سبک رهبری آمرانه با رضایتمندی ورزشکاران.

۳) تعیین رابطه بین سبک رهبری دموکراتیک با رضایتمندی ورزشکاران.

- (۴) تعیین رابطه بین سبک رهبری حمایتی با رضایتمندی ورزشکاران.
 (۵) تعیین رابطه بین سبک رهبری با بازخورد مثبت اجتماعی با رضایتمندی ورزشکاران.

۳- فرضیه‌های پژوهش:

- (۱) بین سبک رهبری آموزش و تمرین و رضایتمندی دانشجویان ورزشکار رابطه‌ای وجود دارد.
 (۲) بین سبک رهبری آمرانه و رضایتمندی دانشجویان ورزشکار رابطه‌ای وجود دارد.
 (۳) بین سبک رهبری دموکراتیک و رضایتمندی دانشجویان ورزشکار رابطه‌ای وجود دارد.
 (۴) بین سبک رهبری حمایتی و رضایتمندی دانشجویان ورزشکار رابطه‌ای وجود دارد.
 (۵) بین سبک رهبری با بازخورد اجتماعی و رضایتمندی ورزشکاران رابطه‌ای وجود دارد.

۳- ادبیات نظری پژوهش

دیدگاه نظری عمل‌گرایی برن: برطبق نظریه برن رهبری عمل‌گرا شامل یک رابطه تبادلی بین رهبر و زیردست (یک رابطه رئیس و مرئوس) می‌باشد 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 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، توضیح می‌دهد. شناسایی رهبر تحول‌گرا منجر به وجود آمدن دورنمای جدید رهبری شد و نگرش‌های متفاوتی در رهبری به وجود آمد (سایبانی، ۲۰۱۳: ۵۵).

نظریه رهبری تحول‌گرا جیمز: جیمز نظریه رهبری تحول‌گرا را به عنوان یک روش اخلاقی مطرح ساخت که به وسیله آن رهروان و رهبران را به سطوح عالی‌تر انگیزه و منزلت سوق می‌دهد. نظریه پردازان رهبری معتقدند که رهبری عمل‌گرا فقط تأثیراتی را که بین کار و دستمزد است، مورد بررسی قرار می‌دهد که این باعث شکست در مفهوم بخشیدن به کار و کاهش خلاقیت کارکنان می‌شود. رهبری پرفایده و با اثربخشی بیشتر باعث موفقیت طولانی مدت و بهبود عملکرد می‌شود که این همان رهبری تحول‌گرا است. بروس و راسل (۲۰۰۴) معتقدند که مدیر تحول‌گرا باید ساختار جدید را به گونه‌ای 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 الهام بخش هستند و به پیروان خود انگیزه می‌دهند و این یکی از راه‌هایی است که ماوراء پاداش دادن به پیروان است.

مدل چندبعدی رهبری چلادوری: در زمینه سبک‌های مربیگری در تیم‌های ورزشی، چلادوری (۱۹۹۰) مدل چندبعدی رهبری در ورزش را ارائه کرد. بر اساس 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 قرار دارد و در نهایت رفتار مربیان موفقیت، عملکرد، رضایتمندی و حتی انسجام گروهی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (آلمو و بابو، ۲۰۱۱).

نظریه رضایتمندی اسپکتور: طبق نظر اسپکتور (۲۰۰۰)، خشنودی شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. بیدختی (۱۳۸۶)، رضایت شغلی را نگرش کلی فرد نسبت به شغل خویش که به طور مستقیم با نیازهای فرد در ارتباط است، می‌داند. وی رضایت شغلی و نگرش را نشان دهنده نگرش و احساس افراد به کارشان می‌داند. به تعبیر اسپکتور نگرش مطلوب به کار نشان دهنده رضایت شغلی و نگرش نامطلوب و منفی حاکی از عدم رضایت شغلی است. هم چنین اسپکتور (۱۹۹۷)، رضایت شغلی را مربوط به چیزهایی می‌داند که افراد در شغل‌شان دوست دارند یا دوست ندارند. فرانسیس و میلبرون (۱۹۸۰) تعاریف گوناگون رضایت شغلی را به این صورت جمع بندی کرده‌اند: "به طور کلی، رضایت شغلی نتیجه ادراک فرد از چیزی است که از جنبه‌های گوناگون موقعیت کاری دریافت می‌کنند."

چمرز (۱۹۹۷) رهبری را فرآیندی تعریف کرده است که به وسیله آن شخص قادر است گروهی از افراد را در جهت هدفی مشترک هدایت کند. پژوهشگران زیادی سبک‌های رهبری را در حوزه ورزش به-کار گرفته‌اند و همچنین، چلادورای (۱۹۹۰) مدلی چند بعدی در زمینه سبک‌های رهبری آمرانه و آزادمنشانه را در یک قالب با رضایتمندی ورزشکاران بررسی کرده باشد. بخش سوم تئوری‌های رهبری هیلبرون بر تعامل رهبر با زیردستان تمرکز دارد و با موضوعات و مسائل بین رهبران و زیردستان مرتبط است (تئوری رهبری اقتضایی).

تئوری کارون: 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 نظرات و راه حل‌های آنها برای رفع مشکلات بهره می‌گیرد.

کارون (۱۹۸۳) چهارعامل مؤثر در انسجام تیم را شناسایی کرد که عبارتند از:

۱- عوامل محیطی، مانند ملاحظات فرهنگی سازمان‌ها و ملاحظات جغرافیایی.

- ۲- عوامل شخصی اشاره به ویژگی‌های فردی، دانستن، انگیزه و رفتار فردی دارد.
- ۳- عوامل تیم، مانند اندازه گروه، پیچیدگی نقش عضو گروه، اثر جمعی و گروه.
- ۴- در نهایت 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 می‌باشد.

مربیان این پتانسیل را دارند که انسجام گروه را تحت تأثیر قرار دهند. این عوامل رهبری ممکن است یا مستقیم یا غیرمستقیم نفوذ خود را از طریق دخالت تیم یا عوامل فردی بگذارد.

نظریه صفت بارکر: در زمینه رهبری، برای چند دهه گذشته، انواع مختلفی از نظریه‌ها و روش‌های رهبری شناخته شده است و یا توسعه یافته‌است. نظریه صفت یکی از اولین تحولات در مطالعه رهبری است. این نظریه برای تعیین این که چه افراد خاصی به عنوان رهبران بزرگ شناخته می‌شوند، مورد مطالعه قرار گرفتند. نظریه پردازان صفت اظهار داشت که رهبران دارای ویژگی‌های مشترک فیزیکی و ویژگی‌های شخصیتی همانند هستند (آلمو و بابو، ۲۰۱۱). بارکر (۲۰۰۱) نظریه "فرد بزرگ" را عنوان کرد. ویژگی‌های رهبری او از یک فرد عادی متمایز است. در مطالعه انجام شده توسط مجلس، شین و هرولد (۱۹۹۶) مهمترین ویژگی یک رهبر برجسته درایو ابدی برای موفقیت، صداقت، صداقت و تمایل و توانایی برای به اشتراک گذاشتن و ایجاد انگیزه در کارکنان نسبت به اهداف مشترک است.

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

نظریه رهبری موقعیت بیلانچارد: این نظریه بر اساس 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 به محیط زیست تنظیم نمایند. هرسیبلانچارد (۱۹۸۲) پیشنهاد کرد که سبک رهبری مناسب برای یک وضعیت خاص بلوغ پیروان تعیین می‌شود. بلوغ از نظر ظرفیت برای تنظیم و به دست آوردن اهداف،

تمایل و توانایی به عهده گرفتن مسئولیت و آموزش و پرورش و تجربه تعریف شده است (آلمو و بابو، ۲۰۱۱).

تئوری مسیر هدف: تئوری مسیر هدف در پی پاسخ به این سؤال است که چگونه رهبران انگیزه زیردستان را برای رسیدن به اهداف تعیین شده تقویت می‌کنند. تئوری مسیر هدف برای اولین بار در ادبیات رهبری در ۱۹۷۰ در آثار ایوانز (۱۹۷۰) در مورد انگیزه کارکنان به کار رفت. هدف از این نظریه رهبری ارتقاء عملکرد کارکنان و رضایت کارمند با تمرکز بر انگیزه کارکنان است. در مقابل رویکرد موقعیتی، که نشان می‌دهد یک رهبر باید به توسعه زیردستان متمرکز گردد و برخلاف نظریه احتمالی، که بر بازی بین سبک رهبری و متغیرهای موقعیتی خاص می‌پردازد، تئوری مسیر هدف بر رابطه بین سبک رهبری و ویژگی‌های زیردستان و تنظیم کار توجه دارد (آلمو و بابو، ۲۰۱۱: ۳).

نظریه رهبری تحول‌گرا بر اهمیت رابطه ساختی میان رهبر و پیرو تأکید دارند. با توجه به این نظریه، به عنوان مثال، تعاملات مثبت بین رهبران و پیروان منجر به پیامدهای مطلوب مانند تعهد، رضایت و انگیزه در آنها می‌شود. نظریه رهبری تحول‌گرا در صحنه ورزش نسبتاً جدید بوده و اثرگذاری آن بر رفتار ورزشکاران ثابت شده است. باس و همکارانش بر این باورند که رهبران تحول‌گرا با تغییر و نفوذ در باورها و نگرش‌های پیروان، در آنها ایجاد انگیزه نموده و الهام‌بخش آنها در رسیدن به فراتر از انتظارات خود آنها می‌باشند. به تعبیر باس و همکارانش عوامل رهبری تحول عبارتند از: (۱) تأثیرآیده آل (نسبت داده شده)، (۲) نفوذ آرمانی (رفتار)، (۳) انگیزه و الهام‌بخش (۴) تحریک فکری و (۵) ملاحظه انفرادی. در تنظیمات ورزش، محققان نشان داد که سبک رهبری تحول مربیان می‌تواند پیش‌بینی و تعهد پیروان خود را افزایش می‌دهد (آلمو و بابو، ۲۰۱۱: ۳). علاوه بر این، محققان همچنین نشان داد که سبک رهبری تحول مربیان موجب افزایش رضایت ورزشکاران شد. از سوی دیگر، رضایت زیردستان می‌تواند تعهد آنها را تحت تأثیر قرار دهد.

۴- پیشینه پژوهش

فتاحی (۱۳۸۹)، در پژوهشی تحت عنوان به بررسی رابطه سبک‌های رهبری و اثربخشی در کارشناسان ورزش آموزش و پرورش و مدیران ادارات تربیت بدنی استان کرمانشاه، پرداخت. نتایج تحقیق حاکی از آن است که 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 بوده است.

کاظمی (۱۳۷۹) نشان داد که بین سبک رهبری تشریک مساعی و انگیزش پیشرفت بازیکنان بسکتبال زن همبستگی معنی‌داری وجود دارد و این همبستگی در مورد سبک‌های رهبری دموکراتیک و آمرانه مشاهده نشد.

رمضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه سبک مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم‌های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه‌های آزاد اسلامی انجام دادند. نتایج نشان داد که انسجام گروهی با سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد و با سبک رهبری آمرانه و دموکراتیک رابطه معنی‌داری ندارد. مقایسه سبک رهبری مربیان نشان داد که مربیان بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین و کمتر از سبک رهبری آمرانه استفاده می‌کنند.

احسانی و همکاران (۱۳۹۰) مطالعه‌ای با عنوان بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران در بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه آزاد اسلامی انجام دادند. نتایج نشان داد که اکثریت واحدهای دارای رضایت شغلی بالا (۸۰/۵ درصد) افرادی بودند که سرپرستاران آنها از سبک رهبری متقاعد کننده استفاده می‌کردند و برعکس اکثریت افراد دارای شغلی پایین (۶۶/۷ درصد) پرستارانی بودند که سرپرستارانشان از سبک رهبری تفویضی برای سرپرستی بخش استفاده می‌کردند.

تهامی و همکاران (۱۳۹۰)، مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان انجام دادند، تحلیل داده‌ها نشان داد که مربیان به ترتیب از سبک آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، آمرانه و دموکراتیک استفاده می‌کنند.

عسگری و همکاران (۱۳۹۰)، مطالعه‌ای با عنوان ارتباط بین سبک رهبری مربیان با رضایت مندی ورزشکاران لیگ برتر والیبال مردان ایران انجام دادند. یافته نشان می‌دهد بین سبک مربیگری آمرانه و رضایت از نحوه آموزش و تمرین مربی، عملکرد تیمی و عملکرد فردی رابطه معنی‌داری وجود دارد، اما بین سبک مربیگری آمرانه و رضایت از رفتار مربی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین سبک مربیگری آزادمنشانه و رضایت از نحوه آموزش و تمرین مربی، عملکرد تیمی و عملکرد فردی نیز رابطه معنی‌داری وجود ندارد، اما بین سبک مربیگری آزادمنشانه و رضایت از رفتار مربی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رمضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران به این نتیجه رسید که از بین پنج شیوه اعمال قدرت مربیان فقط بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایتمندی ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت، پایین و معناداری وجود داشت.

پورسلطانی زرنندی (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ای تحت عنوان مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مسؤلین هیأت‌های ورزشی استان گیلان نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین سبک‌های رهبری عمل‌گرا، تحول‌گرا و بی‌خاصیت مسؤلین هیأت‌های ورزشی وجود دارد. همچنین ارتباط مثبت و ضعیفی بین سن و سبک رهبری بی‌خاصیت و ارتباط منفی و ضعیفی بین سن و سبک رهبری عمل‌گرا مشاهده گردید. از طرف دیگر دبیران هیأت از سبک‌رهبری بی‌خاصیت اغلب بیشتر از رؤسایان و نواب رئیس استفاده می‌کردند.

عامری و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثر بخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان می‌دهد که اثربخشی مدیران با سبک‌های رهبری انتخابی و خلاقیت مدیران ارتباط دارد و نیز ارتباط معنی‌دار در تعامل بین متغیرهای پژوهش مشاهده شد.

پورسلطانی و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان ارتباط بین ادارات از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان داد که بین عدالت سازمانی و رضایت بخشی ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود داشت. هیچ‌گونه رابطه معنی‌داری بین سن و عدالت سازمانی و بین سن و رضایت شغلی به دست نیامد. هم‌چنین، هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین ادراک از عدالت سازمانی و احساس رضایت از شغل، براساس جنسیت، مشاهده نگردید.

اسدی (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان مقایسه رضایتمندی در سبک رهبری ورزشکاران در ورزش کاراته به مطالعه مقایسه رضایت ورزشکاران از سبک‌های رهبری پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که مربیان با بازیکنان در گروه‌های سنی مختلف از معامله رفتارها و سبک رهبری مناسب برای استفاده با هم تفاوت دارند.

وحدانی و همکاران (۲۰۱۲) مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین سبک‌های رهبری مربی و انسجام گروه در تیم‌های شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی دانش‌آموزان پسر انجام دادند. نتایج نشان داد که تفاوت معنی‌داری در کار و سطح اجتماعی از تیم‌های گروه‌های تعاملی و تیم‌های شرکت، اثر وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری مربی در حمایت اجتماعی و انسجام گروهی میان تیم‌ها تأثیر معناداری دارد.

ریزی و همکاران (۲۰۱۳) مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین سبک رهبری و استرس مربیگری ورزشی در تیم ورزش از دانشگاه تهران انجام دادند. نتایج حاصل نشان می‌دهد که افزایش امتیاز با سبک‌های رهبری دموکراتیک و استبدادی مربیان در ارتباط است. همچنین رابطه معنی‌داری بین سبک رهبری استبدادی و استرس در ورزش‌های تیمی وجود دارد.

نامی و همکاران (۲۰۱۳) مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی در میان تربیت بدنی کارکنان سازمان تربیت بدنی در اصفهان انجام دادند. بر اساس این نتایج، از جمله عوامل تعیین کننده رضایت شغلی، رهبری به عنوان یک عامل مهم، دارای نقش مرکزی می‌باشد.

نازارودین و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان مربیگری سبک رهبری و رضایت ورزشکار در میان تیم بسکتبال دانشگاه مالزی نشان داد که رابطه معناداری بین سبک رهبری مربیان و رضایت ورزشکاران وجود دارد.

سیبانی و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان رضایت ورزشکاران به عنوان واسطه از رفتارهای رهبری تحول‌گرا به این نتیجه دست یافتند که مربیان تحول با افزایش رضایت از بازیکنان فوتبال رابطه دارد و تعهد ورزشی بازیکنان فوتبال را افزایش می‌دهد.

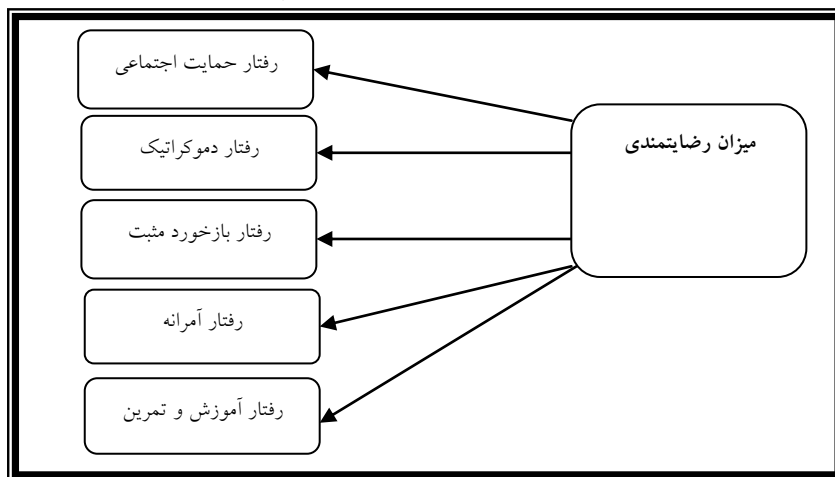
آلمو و بابو (۲۰۱۱) مطالعه‌ای تحت عنوان مربی فوتبال سبک رهبری و بازیکنان تعهد انجام دادند. یافته‌های بین تعهد ورزش و موفقیت تیم و مربیان تیم‌های موفق را به نمایش گذاشته آموزش عالی و رفتارهای آموزش ارتباط معنی‌داری را نشان داد. به‌طور خلاصه، اثر رفتارهای مربیگری در تعهد بازیکن و موفقیت تیم ظاهراً اهمیت استفاده از سبک رهبری مناسب را نشان داد.

سارپیرا و همکاران (۲۰۱۲)، در مطالعه‌ای تحت 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 که رابطه مثبت بین همه جنبه‌های انسجام تیم و آموزش و رهبری عمل‌گرا، رهبری وظیفه‌گرا و سبک رهبری رابطه‌گرا وجود دارد.

صرف نظر از مقایسه سبک‌های مربیگری در رشته‌های مختلف، مراد (۱۳۸۳)، حسینی (۱۳۸۶)، وستر و ویس (۱۹۹۱) و رنج (۲۰۰۲)، بین سبک مربیگری مربیان تیم‌های موفق و ناموفق تفاوت معنی‌داری را مشاهده کردند. همچنین آفریمن (۲۰۰۵) بین بهبود مهارت بازیکنان ورزش‌های تیمی (عملکرد بهتر) با افزایش سبک حمایت اجتماعی مربیان، فتحی (۱۳۸۴) بین سبک رهبری رابطه مدار مربیان و موفقیت کشتی‌گیران و دکستر (۲۰۰۲)، مرادی (۱۳۸۳)، حسینی کشتان (۱۳۸۶)، وستر و ویس (۱۹۹۷)، پیس و کوزاب (۱۹۹۴)، گاردنر و همکاران (۱۹۹۶)، تورمن (۲۰۰۳) و روناین (۲۰۰۴) با بررسی نقش سبک‌های مربیگری بر انسجام گروهی تیم‌های ورزشی، نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین انسجام تیمی با سبک‌های مربیگری آموزش و تمرین، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت و رابطه منفی و معنی‌داری با سبک مربیگری آمرانه وجود دارد. همچنین کارون (۱۹۸۲)، کارون و هاسنبلاس (۱۹۹۸)، چاو و بروس (۱۹۹۹)، نولان (۲۰۰۰)، بیچسن (۲۰۰۰)، هانگ (۲۰۰۴) و مورای (۲۰۰۶) نیز رابطه مثبت و معنی‌داری بین رفتار مربیان و انسجام گروهی گزارش کردند.

نمودار زیر روابط بین متغیرهای این پژوهش را در قالب مدل تجربی پژوهش نشان می‌دهد.

مدل شماره ۱ مدل تجربی پژوهش



برگرفته از فرایند پژوهش

۵- روش پژوهش

۱- در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده می‌شود. جهت گردآوری پژوهش‌های مرتبط و بیان مسأله‌ی پژوهش از روش کتابخانه‌ای و جستجو اینترنتی استفاده می‌شود و در بخش میدانی از پرسشنامه جهت گردآوری نظرات دانشجویان دانشگاه‌های آزاد استان کرمانشاه در مورد متغیرهای پژوهش استفاده خواهد شد. جامعه آماری این پژوهش شامل دانشجویان ورزشکار دانشگاه‌های آزاد استان کرمانشاه می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و مراجعه به فرمول کوکران تعداد ۳۰۰ به عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه سبک‌های رهبری مربیان (LSS) و پرسشنامه رضایتمندی ورزشکار (ASQ) پاسخ دادند. پرسشنامه سبک‌های رهبری مربیان دارای ۴۰ سؤال ۵ ارزشی لیکرت و پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران حاوی ۱۴ سؤال هفت ارزشی لیکرت بود.

۲- مطالعه حاضر با استفاده از یک طرح مطالعه توصیفی و همبستگی انجام گرفت. برای تعیین حجم نمونه، با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۳۰۰ نفر در این مطالعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. شرکت کنندگان در این مطالعه ۲۰۰ نفر دانشجویان ورزشکار و ۱۰۰ نفر از مربیان می‌باشند که ۳۰۰ پرسشنامه راتکمیل کردند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده به عمل آمد. باتوجه به این که جمعیت مورد مطالعه در این پژوهش همگن نمی‌باشد، به‌ناچار

باید در ابتدا جامعه آماری تقسیم شود و از درون هر قسمت نمونه‌ای مناسب انتخاب گردد. لذا در مطالعه حاضر ابتدا متناسب با جمعیت ورزشکاران و مربیان نمونه مشخص گردید و سپس با استفاده از روش تصادفی ساده دست به انتخاب نمونه موجود در هر شاخه زده شد. در این پژوهش برای حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری کوکران استفاده گردید. این فرمول بر اساس جمعیت کل (جامعه آماری) و سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای ۵٪، حجم نمونه را برآورد می‌کند (رفیع‌پور، ۱۳۷۰: ۳۸۳). براین اساس حجم نمونه در این پژوهش براساس فرمول کوکران برابر با ۳۰۰ نفر می‌باشد. جهت بالا رفتن روایی و پایایی ابزار پژوهش تعداد ۳۲۰ نفر در نظر گرفته شد و مبنای نمونه می‌باشند.

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2}}{1 + \frac{1}{851405} \left(\frac{(1/96)^2 (0/5)(0/5)}{(0/05)^2} - 1 \right)} = \frac{\frac{0.960}{0.0025}}{1 + \frac{1}{851405} \left(\frac{0.960}{0.0025} - 1 \right)} = \frac{398.16}{1.0004} = 394.001 \approx 300$$

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه شامل موارد زیر می‌باشد:

پرسشنامه مربوط به مشخصات فردی پاسخگویان: این پرسشنامه که بیشتر به خصوصیات جمعیت-شناسی پاسخگویان می‌پردازد، شامل عواملی چون سن، میزان تحصیلات، سابقه فعالیت ورزشی و .. می‌باشد که از ۱۲ متغیر تشکیل شده است و هر متغیر با استفاده از یک گویه مورد سنجش قرار گرفته است.

۶- پرسشنامه توصیف رفتار رهبری مربیان:

الف- رفتارآموزش و تمرین: رفتار مربی به منظور بهبود عمل کرد ورزشکاران با تأکید بر تمرین سخت و شدید، آموزش مهارت‌ها، تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها سؤال‌های ۱۳ - ۱ این بعد را می‌سنجند.

ب- رفتار آمرانه: رفتار مربی با ویژگی تصمیم‌گیری مستقل و اعمال قدرت شخصی سؤال‌های ۱۸ - ۱۴ این بعد را اندازه‌گیری می‌کند.

ج- رفتار دموکراتیک: رفتاری که مربی به ورزشکاران اجازه بیشتری در تصمیم‌گیری برای اهداف تیم، روش‌های تمرین و به کارگیری تاکتیک‌ها و استراتژی‌های بازی می‌دهد سؤال‌های ۲۷ - ۱۹ این بعد را می‌سنجد.

د- رفتار حمایت اجتماعی: رفتار مربی با ویژگی نگران بودن دو مورد رفاه و آسایش تک تک ورزشکاران، ایجاد جو گروهی مثبت و روابط گرم بین اعضای تیم سؤال‌های ۳۵-۲۸ این بعد را اندازه‌گیری می‌کند.

رفتار بازخورد مثبت: رفتاری که مربی ورزشکاران را به واسطه عمل کرد خوب مورد تشویق و تمرین و پاداش قرار می‌دهد سؤال‌های ۴۰-۳۶ این بعد را می‌سنجد. پاسخ‌ها براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت، هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاه‌گاهی (۳)، اغلب (۴) و همیشه (۵) ارزش گذاری می‌شوند.

پرسشنامه رضایت شغلی مربیان: سومین بعد پرسشنامه مربوط به سنجش رضایت شغلی مربیان است که بر پایه پرسشنامه مقیاس‌های رضایت شغلی موه‌رمن - کوک - موه‌رمن (۱۹۷۸) تدوین شده است و مجموعه این عوامل رضایت شغلی مربیان را تعیین می‌کند. این پرسشنامه شامل ۳۵ سؤال است که با مقیاس شش نمره‌ای (۱-۶) امتیازبندی شده‌اند.

نتایج حاصل نشان می‌دهد که میزان آلفای کرونباخ از مقدار قابل قبولی برخوردار است و این نتیجه نشانگر میزان هم‌انگهی درونی هریک از گونه‌های در متغیرهای موجود است. رضایتمندی با استفاده از ۳۵ گویه برابر ۰/۸۲، سبک رهبری در بعد آموزشی با ۱۳ گویه برابر ۰/۷۹، در بعد آمرانه با ۵ گویه برابر ۰/۶۳، در بعد دموکراسی با ۸ گویه برابر ۰/۷۲، در بعد حمایتی با ۸ گویه برابر ۰/۶۸ و در بعد بازخورد اجتماعی با ۵ گویه برابر ۰/۶۲ است.

در این مطالعه سبک‌های رهبری سازه‌ای است که دارای ۵ بعد متفاوت هستند 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 روانی‌ای از آن استفاده کرد. اگر بین چند آزمون همبستگی قابل توجه وجود داشته باشد این همبستگی نشان دهنده آن است که همه آنها در اندازه‌گیری یک عامل مشترک هستند.

جدول شماره ۱ 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 آنجا که این مقدار ۰/۸۳۱ است لذا نتیجه می‌گیریم که وضعیت بهتری را در تحلیل نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱ آزمون کفایت نمونه برداری و عاملی بودن داده‌ها

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

جدول شماره ۲ بارهای عاملی پس از اجرای چرخش را نشان می‌دهد. برای مثال سؤال اول بار عامل بالایی (۰/۵۱۶) بر روی سومین عنصر بار عاملی پایین بر روی اولین عامل و پنجمین عامل دارد. از مقادیر مندرج در جدول می‌توان گفت که عامل‌های هم بسته با هم روی یک عامل قرار می‌گیرند و با عاملی که بیشترین بار عاملی داشته باشند قرار می‌گیرند.

جدول شماره ۲ 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 مد نظر 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 به طور انفرادی آموزش می‌دهد.
۰/۲۲۵	۰/۲۱۳	۰/۵۳۱	۰/۰۹۲	۰/۰۶۹	آنچه را که باید انجام شود از قبل برنامه ریزی می‌کند.
۰/۱۱۳	۰/۳۲۰	۰/۵۵۷	-۰/۰۴۳	-۰/۱۴۷	به تک تک 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 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 به طور مستقل از بازیکنان عمل می‌کند
-۰/۰۳۰	-۰/۰۴۲	-۰/۰۵۶	-۰/۱۳۱	۰/۷۳۱	هیچ توضیحی در مورد کارش نمی‌دهد
۰/۰۱۶	-۰/۱۰۸	۰/۱۲۶	-۰/۰۹۸	۰/۶۶۲	از هر گونه مصالح و کنار آمدن خودداری می‌کند
-۰/۱۲۰	-۰/۱۹۶	۰/۴۲۰	۰/۱۶۰	۰/۲۴۰	خویششن دار است
۰/۱۹۷	-۰/۱۸۲	۰/۳۹۶	۰/۰۷۴	۰/۲۷۷	طوری صحبت می‌کند که مورد سؤال قرار نگیرد
۰/۲۸۸	۰/۱۸۴	۰/۱۵۲	۰/۴۲۹	۰/۰۰۷	نظرات بازیکنان را در مورد 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 تصمیم گیری‌ها را می‌دهد
۰/۲۲۴	-۰/۰۱۷	۰/۱۸۳	۰/۶۵۸	۰/۰۱۹	بازیکنان را ترغیب می‌کند که در مورد روش‌های اجرایی تمرینات، پیشنهاد

					ارائه کنند.
۰/۳۵۴	۰/۰۵۲	۰/۰۹۶	۰/۴۸۳	۰/۰۷۸	به تیم اجازه می‌دهد اهدافش را خودش تعیین کند
۰/۱۴۲	-۰/۰۸۶	۰/۳۵۹	۰/۵۰۸	۰/۰۰۰	نظرات بازیکنان را در مورد موضوعات مهم مربی گری 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 در مورد شیوه بازی مورد استفاده 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 شخصیشان 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 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
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 مد نظر قرار می‌دهد که به بازیکن به خاطر 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

۷- تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های پژوهش حاصل استخراج پرسشنامه‌هایی است که توسط ۳۲۰ نفر از ورزشکاران و مربیان ورزشی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان کرمانشاه تکمیل گردیده و اساس تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش حاضر قرار گرفته است. داده‌های این پژوهش پس از گردآوری، وارد بسته نرم‌افزار آماری برای علوم اجتماعی^۱ گردیدند و پس از کدگذاری و آماده‌سازی توسط آمارهای توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در تجزیه و تحلیل‌های توصیفی برای متغیرهای اسمی و ترتیبی از فراوانی و جداول توزیع فراوانی استفاده گردید و برای متغیرهای فاصله‌ای و نسبی از آمارهای مرکزی مانند میانگین و پراکندگی مانند انحراف معیار و واریانس استفاده به عمل آمد. قابل ذکر است که برای آزمون فرضیه‌ها نیز

1. Statistical Package for Social Science (SPSS)

از ضرابی چون همبستگی، آزمون مقایسه میانگین‌ها (تحلیل واریانس و تی گروه‌های مستقل) استفاده به عمل آمد. همچنین برای آزمون مدل تجربی پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده به عمل آمد.

نتایج نشان می‌دهد که ۱۵۳ نفر (۷۶/۵ درصد) از پاسخگویان ورزشکار مرد و ۴۷ نفر (۲۳/۵ درصد) از آنها زن می‌باشند. از گروه مریبان ۱۰۳ نفر (۷۵/۷ درصد) از آنها مردان و ۳۳ نفر (۲۴/۳ درصد) از آنها به زنان اختصاص دارد. یافته‌های جدول نشان می‌دهد که از گروه ورزشکاران ۱۵۶ نفر (۷۸/۰ درصد) مجرد و ۴۴ نفر (۰/۲۲ درصد) متأهل هستند. از طرفی در گروه مریبان از یافته‌ها نتایج حاصل می‌شود که ۵۲ نفر (۰/۳۸ درصد) آنها مجرد و ۸۴ نفر (۱/۸ درصد) از آنها متأهل می‌باشد. همچنین یافته‌های حاصل از جدول بیانگر این واقعیت است که ۴ نفر (۲ درصد) از پاسخگویان ورزشکار دارای تحصیلات دیپلم (ابتدائی)، ۷ نفر از آنها دارای تحصیلات کارشناسی ارزش شد، ۵۹ نفر (۰/۲۹ درصد) از آنها دارای تحصیلات در مقطع کارشناسی و ۱۳۰ نفر (۵/۶۵ درصد) آنها دارای مقطع کاردانی، ۱۲ نفر (۰/۸ درصد) آنها دارای مقطع کارشناسی، ۳۸ نفر (۰/۲۷ درصد) آنها دارای مقطع کارشناسی ارشد ۶۸ نفر (۰/۵۰ درصد) آنها دارای مقطع دیپلم و همچنین ۱۶ نفر (۰/۱۱ درصد) آنها دارای مقطع سیکل می‌باشند.

نتایج نشان می‌دهد که در گروه ورزشکاران ۱۵۸ نفر (۰/۷۹ درصد) پیمانی، ۴۱ نفر (۰/۲۰ درصد) از آنها قراردادی و تنها یک نفر (۰/۵ درصد) از آنها دارای شغل رسمی می‌باشند. همچنین در گروه مریبان نتیجه نشان می‌دهد که ۲۰ نفر (۰/۱۴ درصد) آنها پیمانی، ۶۳ نفر (۰/۴۶ درصد) قراردادی، ۲۱ نفر (۰/۱۵ درصد) دارای وضعیت شغلی رسمی آزمایشی و ۳۲ نفر (۰/۲۳ درصد) از پاسخگویان دارای وضعیت استخدامی رسمی قطعی هستند. از طرفی میانگین سن مریبان ۳۳/۷۸ می‌باشد. پایین‌ترین دامنه سنی پاسخگویان ۱۹ سال و بالاترین دامنه سنی آنها ۵۵ سال می‌باشد. میانگین سن ورزشکاران ۳۳/۸۱ می‌باشد و انحراف معیار آن ۴/۹۱ است. نتایج نشان می‌دهد که دامنه سن ورزشکاران بین ۱۷ سال تا ۵۲ سال در نوسان می‌باشد.

نتایج نشان می‌دهد که کمترین میزان سابقه ورزشکاران و همچنین مریبان یک سال بوده است ولی بیشترین سابقه برای مریبان ۴۲ سال و برای پاسخگویان ورزشکار برابر ۸ سال می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که میزان دوره شرکت ورزشکاران بین ۱ تا ۵ سال است این دامنه دوره برای مریبان برابر یک سال تا ۱۴ سال است. نتایج هم چنین نشان می‌دهد میانگین میزان شرکت ورزشکاران در دوره‌های آموزشی برابر ۲ سال و برای مریبان برابر ۷ و نیم سال و انحراف معیار ۴/۲۴ می‌باشد. میانگین مورد انتظار برای متغیر رضایتمندی برابر ۱۰۵ می‌باشد (این نمره از ضرب تعداد گویه‌ها در عدد ۳ که حد وسط نظر پاسخگویان است به دست می‌آید) نتایج نشان می‌دهد که میانگین میزان رضایتمندی پاسخگویان مریب برابر ۱۳۳/۵۱ و برای ورزشکاران برابر ۱۳۲/۲۵۰ است. از آنجا که میانگین واقعی میزان رضایتمندی بیشتر از میانگین مورد

انتظار می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که میزان رضایتمندی پاسخگویان بیشتر از حد وسط جامعه بوده و قابل تعمیم به کل جامعه آماری می‌باشد.

میانگین سبک رهبری آموزشی پاسخگویان برابر ۵۵/۲۵ بوده که در مقایسه با میانگین مورد انتظار (۳۹) بیشتر است. می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری آموزشی پاسخگویان بیشتر از حد وسط جامعه است. میانگین سبک رهبری آمرانه پاسخگویان برابر ۱۷/۸۶ بوده که در مقایسه با میانگین مورد انتظار (۱۵) بیشتر است. می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری دموکراسی پاسخگویان بیشتر از حد وسط جامعه است. میانگین سبک رهبری آموزشی پاسخگویان برابر ۳۲/۱۲ بوده که در مقایسه با میانگین مورد انتظار (۲۷) بیشتر است. می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری دموکراسی پاسخگویان بیشتر از حد وسط جامعه است. میانگین سبک رهبری حمایتی پاسخگویان برابر ۳۲/۵۰ بوده که در مقایسه با میانگین مورد انتظار (۲۴) بیشتر است. می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری حمایتی پاسخگویان بیشتر از حد وسط جامعه است. میانگین سبک رهبری بازخورد اجتماعی پاسخگویان برابر ۲۰/۰۴ بوده که در مقایسه با میانگین مورد انتظار (۱۵) بیشتر است. می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری بازخورد اجتماعی پاسخگویان بیشتر از حد وسط جامعه است.

۸- آزمون رتبه‌ای فریدمن

با توجه به این که سبک رهبری در ۵ بعد مورد سنجش قرار گرفت ضرورت دارد مقایسه‌ی رتبه‌های هر کدام از این ابعاد مورد مقایسه قرار گیرد. آزمون مناسب برای مقایسه رتبه‌های یک متغیر ناپارامتری فریدمن است. بنابراین آزمون فریدمن برای مقایسه بیش از دو گروه از داده‌ها به کار می‌رود که بتوان آنها را رتبه بندی کرد. فرضیه صفر در این آزمون حاکی از آن است که توزیع‌ها در میان سنجش‌های تکرار شده با هم برابر هستند و یا میان توزیع‌های ایجاد شده در اثر سنجش‌های مکرر روی یک گروه و یا بین گروه‌های همتا در زمینه متغیر ملاک و یا وابسته تفاوتی وجود ندارد. فرضیه یک یا فرضیه‌ی تحقیق هم می‌گوید بین رتبه‌های یک مفهوم تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که بین میانگین رتبه ابعاد مختلف متغیر مذکور تفاوت معنادار وجود دارد و این تفاوت براساس آزمون رتبه‌ای فریدمن در سطح حداقل ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. میانگین رتبه سبک رهبری در بعد آموزشی = ۴/۹۷، در بعد آمرانه = ۱/۳۴، در بعد دموکراسی = ۳/۶۰، در بعد حمایتی = ۳/۳۹ و در بعد بازخورد اجتماعی = ۱/۷۰ می‌باشد.

جدول شماره ۳ 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

۸- آزمون همبستگی بین میزان رضایتمندی و سبک رهبری

جدول شماره ۴ ضریب همبستگی پیرسون بین میزان رضایتمندی و سبک‌های رهبری از دید ورزشکاران را نشان می‌دهد. با توجه به این که میزان رضایتمندی و سبک‌های رهبری در سطح سنجش فاصله‌ای-فاصله‌ای قرار دارند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود. نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که بین میزان رضایتمندی و سبک رهبری در بعد آموزشی ($r=0/56$)، همبستگی در بعد سبک رهبری آمرانه ($r=0/44$)، در بعد سبک رهبری دموکراسی ($r=0/53$)، در بعد سبک رهبری حمایتی ($r=0/47$) و در بعد سبک رهبری بازخور مثبت ($r=0/43$) می‌باشد. این همبستگی برای همه ابعاد در حداقل ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری را دارد.

جدول شماره ۴ ضریب همبستگی بین میزان رضایتمندی و سبک‌های رهبری

متغیرها	سبک رهبری	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رضایتمندی	رهبری آموزشی	۰/۵۶	۰/۰۰۰
	رهبری آمرانه	۰/۴۴	۰/۰۰۰
	رهبری دموکراسی	۰/۵۳	۰/۰۰۰
	رهبری حمایتی	۰/۴۷	۰/۰۰۰
	رهبری بازخور مثبت	۰/۴۳	۰/۰۰۰

۹- آزمون تفاوت میانگین سبک‌های رهبری

جدول شماره ۵ آزمون تفاوت میانگین نمره سبک رهبری در ابعاد مختلف بر حسب دو گروه مربی و ورزشکار را نشان می‌دهد. با توجه به آمارهای موجود در این جدول، میانگین نمره مربیان و ورزشکاران در این فرضیه با هم تفاوت دارد به طوری که میانگین این نمره برای ورزشکاران برابر $53/20$ و برای مربیان برابر $55/25$ می‌باشد و این تفاوت مشاهده شده براساس آزمون T و سطح معنی داری $Sig=0/000$

در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار بوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش است. میانگین نمره سبک رهبری در بعد آمرانه برای ورزشکاران برابر ۱۷/۲۴ و برای مربیان برابر ۱۷/۸۶ می‌باشد و این تفاوت مشاهده شده بر اساس آزمون T و سطح معنی‌داری $Sig=0/000$ در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار نبوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش نیست. میانگین نمره سبک رهبری در بعد آمرانه برای ورزشکاران برابر ۳۱/۷۹ و برای مربیان برابر ۳۲/۱۲ می‌باشد و این تفاوت مشاهده شده بر اساس آزمون T و سطح معنی‌داری $Sig=0/000$ در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار بوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش است. میانگین نمره سبک رهبری در بعد آمرانه برای ورزشکاران برابر ۳۰/۲۹ و برای مربیان برابر ۳۲/۰۵ می‌باشد و این تفاوت مشاهده شده بر اساس آزمون T و سطح معنی‌داری $Sig=0/000$ در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار بوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش است. علامت منفی در این جدول نشان می‌دهد که میانگین گروه دوم بزرگ‌تر از گروه اول است. میانگین نمره سبک رهبری در بعد آمرانه برای ورزشکاران برابر ۱۹/۴۰ و برای مربیان برابر ۲۰/۰۴ می‌باشد و این تفاوت مشاهده شده بر اساس آزمون T و سطح معنی‌داری $Sig=0/000$ در سطح حداقل ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار بوده و فرضیه مذکور قابل پذیرش است. علامت منفی در این جدول نشان می‌دهد که میانگین گروه دوم بزرگ‌تر از گروه اول است.

جدول شماره ۵ مقایسه میانگین رهبری آموزشی برحسب گروه‌های ورزشکار مربی

Sig...	t	انحراف معیار	میانگین	نام گروه	
۰/۰۲۳	۵/۲۱	۷/۲۹	۵۳/۲۰	ورزشکار	آموزش
		۵/۸۰	۵۵/۲۵	مربی	
۰/۱۵۹	-۱/۴۱۱	۳/۹۲	۱۷/۲۴	ورزشکار	آمرانه
		۴/۰۰	۱۷/۸۶	مربی	
۰/۰۰۲	-۱۰/۱۹	۵/۶۱	۳۱/۷۹	مربی	دموکراسی
		۶/۷۴	۳۲/۱۲	ورزشکار	
۰/۰۰۱	-۳/۳۷۹	۴/۹۱	۳۰/۲۹	مربی	سبک حمایتی
		۴/۵۲	۳۲/۰۵	ورزشکار	
۰/۰۰۱	-۱۱/۱۹۷	۳/۵۳	۱۹/۴۰	مربی	بازخورد مثبت اجتماعی
		۲/۸۵	۲۰/۰۴	مربی	

۱۰- آزمون رگرسیون دو متغیره

جدول شماره ۶ نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیره را برای پیش‌بینی سبک رهبری در ابعاد مختلف نشان می‌دهد. در بعد آموزشی، تأثیر رضایتمندی معنادار است. ضریب تعیین در این آماره برابر با ۰/۴۷

می‌باشد. به این معنا که روی هم رفته میزان رضایتمندی توانسته‌اند ۴۵ درصد از واریانس کل سبک رهبری در بعد آموزشی را مورد بررسی و تحلیل قرار دهند. مقدار در بین واتسون در این معنادار برابر $1/63$ است. این ضریب مستقل بودن خطای باقی مانده‌ها را لازم نشان می‌دهد. به این معنا که در تحلیل X ربطی به Y ندارد. مقدار ثابت (Constant) برابر $6/620$ است که در سطح حداقل ۹۵ درصد قابل قبول است. به این معنا که رگرسیون خطی معین در این مطالعه اگر مقدار همه متغیرهای مستقل صفر باشد متغیر وابسته به-طور متوسط $6/620$ می‌باشد. ضریب رگرسیون غیراستاندارد رضایت مندی برابر $0/347$ و ضریب استاندارد رگرسیون برای این متغیر برابر $0/67$ می‌باشد. نتیجه نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون استاندارد متغیر رضایتمندی با کنترل متغیرهای مستقل دیگر به ازای یک واحد انحراف استاندارد تغییر در متغیر میزان رضایتمندی، $0/67$ واحد انحراف استاندارد در متغیر سبک رهبری آموزشی تغییر ایجاد می‌کند. این نتیجه در سطح حداقل ۹۵ درصد معنادار است. آزمون t برای متغیر میزان رضایتمندی برابر $11/52$ می‌باشد که در سطح حداقل ۹۵ درصد ($Sig=0/000$) معنادار بوده و قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارد.

برای بعد آمرانه ضریب تعیین در این آماره برابر با $0/143$ می‌باشد. به این معنا که رضایتمندی توانسته ۱۴۳ درصد از واریانس کل سبک رهبری در بعد آمرانه را مورد بررسی و تحلیل قرار دهند. مقدار در بین واتسون در این معنادار برابر $1/70$ است. نسبت F برابر $26/32$ است که در سطح حداقل $0/95$ قابل قبول می‌باشد. مقدار ثابت (Constant) برابر $2/405$ است. ضریب رگرسیون غیراستاندارد رضایتمندی برابر $0/111$ و ضریب استاندارد رگرسیون برای این متغیر برابر $0/378$ می‌باشد. نتیجه نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در رضایتمندی، به اندازه $0/378$ واحد در متغیر سبک رهبری در بعد آمرانه تغییر ایجاد می‌شود. آزمون t برای متغیر میزان رضایتمندی برابر $5/131$ در سطح حداقل ۹۵ درصد ($Sig = 0/18$) معنادار بوده و قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارد.

در بعد دموکراسی یافته‌های حاصل از جدول نشان می‌دهد که ضریب تعیین در این آماره برابر با $0/25$ می‌باشد. رضایتمندی توانسته ۲۵ درصد از واریانس کل سبک رهبری در بعد دموکراسی را مورد بررسی و تحلیل قرار دهند. مقدار دوربین واتسون در این معنادار برابر $1/52$ است. نسبت F برابر $59/84$ است که در سطح حداقل $0/95$ قابل قبول می‌باشد. مقدار ثابت (Constant) برابر $3/93$ است. ضریب رگرسیون غیراستاندارد رضایتمندی برابر $0/21$ و ضریب استاندارد رگرسیون برای این متغیر برابر $0/52$ می‌باشد. آزمون t برای متغیر میزان رضایتمندی برابر $7/73$ در سطح حداقل ۹۵ درصد ($Sig = 0/18$) معنادار بوده و قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارد.

در بعد حمایتی یافته‌های حاصل از جدول نشان می‌دهد که ضریب تعیین در این آماره برابر با $0/19$ می‌باشد. به این معنا که این متغیر توانسته ۱۹ درصد از واریانس کل سبک رهبری در بعد حمایتی را مورد

بررسی و تحلیل قرار دهند. مقدار در بین واتسون در این معنادار برابر ۱/۵۴ است. نسبت f برابر ۳۵/۹۴ است که در سطح حداقل ۰/۹۵ قابل قبول می‌باشد. مقدار ثابت (Constant) برابر ۱۰/۱۵ است. ضریب رگرسیون غیراستاندارد رضایتمندی برابر ۰/۱۵۳ و ضریب استاندارد رگرسیون برای این متغیر برابر ۰/۴۳ می‌باشد. نتیجه نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در رضایتمندی، به اندازه ۰/۴۳ واحد در متغیر سبک رهبری در بعد حمایتی تغییر ایجاد می‌شود. این نتیجه در سطح حداقل ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. آزمون t برای متغیر میزان رضایتمندی برابر ۵/۹۹ در سطح حداقل ۹۵ درصد (Sig =/۰.۱۸) معنادار بوده و قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارد.

در بعد بازخورد اجتماعی یافته‌ها نشان می‌دهد که ضریب تعیین در این آماره برابر با ۰/۲۶ می‌باشد. مقدار در بین واتسون در این معنادار برابر ۱/۹۲ و نسبت f برابر ۴۵/۷۷ است که در سطح حداقل ۰/۹۵ قابل قبول می‌باشد. مقدار ثابت (Constant) برابر ۳/۸۲ است. ضریب رگرسیون غیراستاندارد رضایت مندی برابر ۰/۱۲۰ و ضریب استاندارد رگرسیون برای این متغیر برابر ۰/۴۷ می‌باشد. نتیجه نشان می‌دهد که به ازای یک واحد افزایش در میزان رضایتمندی، به اندازه ۰/۴۷ واحد در متغیر سبک رهبری در بعد بازخورد اجتماعی تغییر ایجاد می‌شود. این نتیجه در سطح حداقل ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. آزمون t برای متغیر میزان رضایتمندی برابر ۶/۷۶ در سطح حداقل ۹۵ درصد (Sig =/۰.۱۸) معنادار بوده و قابلیت تعمیم به کل جامعه آماری را دارد.

جدول شماره ۶ نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه برای پیش بینی سبک های رهبری

R ²	R	Sig ...	t	Beta	B	متغیرها	ابعاد سبک رهبری
۰/۲۵	۰/۶۷	۰/۰۰۰	۱۱/۵۲	۰/۶۶۹	۰/۳۴۷	رضایتمندی	بعد آموزشی
F= ۱/۶۳ Durbin-watson= ۶/۶۲ Constant=۰/۰۰۰ Sig: ۶۹/۹۵							آماره های پیش فرض
۰/۱۴۳	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰	۵/۱۳۱	۰/۳۷۸	۰/۱۱۱	رضایتمندی	بعد آمرانه
F= ۱/۷۰ Durbin-watson= ۲/۴۰۵ Constant=۰/۰۰۰ Sig: ۲۶/۳۲							آماره های پیش فرض
۰/۲۵	۰/۵۲	۰/۰۰۰	۷/۷۳	۰/۵۲	۰/۲۱۰	رضایتمندی	دموکراسی
F= ۱/۵۲ Durbin-watson= ۳/۹۳ Constant=۰/۰۰۰ Sig: ۵۹/۸۴							آماره های پیش فرض
۰/۱۹	۰/۴۳	۰/۰۰۰	۵/۹۹	۰/۴۳	۰/۱۵۳	رضایتمندی	بعد حمایتی
F= ۱/۵۴ Durbin-watson= ۱۰/۱۵ Constant=۰/۰۰۰ Sig: ۳۵/۹۴							آماره های پیش فرض
۰/۰۰۰	۴۵/۷۷	۰/۰۰۰	۶/۷۶	۰/۴۷	۰/۱۲۰	رضایتمندی	بعد بازخورد اجتماعی
F= ۱/۹۳ Durbin-watson= ۳/۸۲ Constant=۰/۲۶ Sig: ۰/۴۷							آماره های پیش فرض

۱۱- آزمون مدل معادلات ساختاری

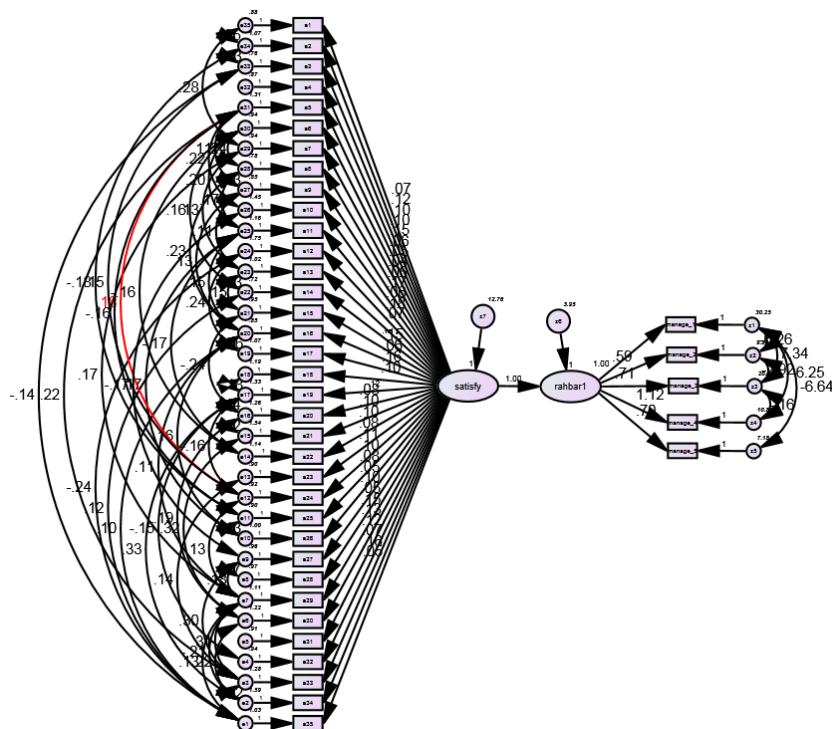
جدول شماره ۷ تجزیه و تحلیل ساختاری با استفاده از مدل Amos را نشان می‌دهد. تحلیل داده‌های مستخرج از مدل پیشرفته Amos نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری مربیان با استفاده از ۵ بعد و هر بعد با استفاده از تعدادی شاخص آشکار مورد بررسی قرار گرفتند. شاخص‌های مندرج در جدول شماره ۷ برازش نسبتاً خوبی را برای مدل تجربی نشان می‌دهد. مقدار کای اسکوئر غیرمعنادار به‌عنوان شاخص برای برازش نتیجه مطلوبی از مدل نشان نمی‌دهد. با توجه به اینکه مبنای این است که در Amos شاخص کای اسکوئر معنادار نباشد، اما در مطالعات با حجم نمونه پایین این شاخص تحت تأثیر مقدار نمونه قرار گرفته و مطلوبیت خاصی را نشان نمی‌دهد. در این مطالعه شاخص‌ها را برای ۳ مرحله اصلاح و مورد بازبینی قرار گرفتند که در بار اول شاخص χ^2 برابر ۱۵۹۳/۸۱۹ برای مرحله بعد ۱۵۰۱/۷۳۴ و برای مرحله سوم ۱۳۶۹/۵۲۴ به دست آمد. هرچند این مقدار معنادار است اما اصلاح بیش از این مدل به لحاظ نظری مورد قبول نمی‌باشد لذا سراغ شاخص‌های دیگر می‌رویم. شاخص بعدی نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی است. مقدار این شاخص در این معادله برای مرحله اول (۲/۷۲)، مرحله دوم (۲/۱۶) و مرحله سوم (۲/۰۲) می‌باشد. همان‌گونه که مشخص است نتایج در مراحل سه‌گانه برای این شاخص سیر نزولی داشته از آنجا که این شاخص سعی دارد با کمترین مقادیر پارامترهای آزاد نتیجه مطلوب بگیرد. در هر مرحله محقق تعدادی از پارامترها را آزاد نموده و اصل امساک اقتصادی خود به خود زیر سؤال می‌رود بنابراین دلیل کاهش آن در مراحل سه‌گانه فوق استفاده از پارامترهای آزاد است. شاخص سوم در این مجموعه ریشه میانگین مجذور باقی‌مانده‌ها (RMR) است. این شاخص نیز دلالت بر برازش مدل دارد و هرچه مقدار آن کم باشد، نشانگر بهبود مدل است. مقدار RMR برای معادله در سه حالت اول (۰/۳۵)، دوم (۰/۳۲) و سوم (۰/۳۲) است. که نتیجه مطلوب و قابل قبولی را از معادله ساختاری به دست می‌دهد. شاخص چهارم در جدول CFI است. شاخص برازش تطبیقی در معادله Amos معمولاً از ۹۰ به بالا قابل قبول است. اما در این معادله برای معادله اول ۰/۶۹، مرحله دوم ۰/۷۳ و مرحله سوم ۰/۷۷ است که هرچند از مقدار استاندارد و مورد انتظار آن کم است اما فاصله زیادی با آن هم ندارد و افزایش پارامترهای دیگر می‌تواند مقدار آن را بیشتر کند اما به لحاظ نظری منطقی به نظر نمی‌رسد. شاخص پنجم در این مجموعه شاخص برازش تطبیقی مقتصد است که مقدار ۰/۵۰ به بالا را به لحاظ منطق Amos قابل قبول می‌داند. مقدار این شاخص در سه مرحله فوق به ترتیب ۰/۶۲، ۰/۶۴ و ۰/۶۶ می‌باشد که مطلوبیت مدل را مشخص می‌نماید. شاخص آخر در این جدول مقدار RMSEA است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات قضاوت کلی درباره پذیرش یا رد مدل تدوین شده دارد. از آنجا که یکی از شاخص‌های بعدی برازش است، لذا مقدار کم آن

مطلوب مدل می‌باشد. مقدار RMSEA در سه مرحله اصلاح مدل به ترتیب برابر ۰/۰۶۲، ۰/۰۵۹، و ۰/۰۵۵ می‌باشد که در هر مرحله سیر نزولی داشته و به سمت صفر حرکت می‌کند آنچه از نتایج حاصل بر می‌آید وجود رابطه یک سویه بین متغیرهای مشاهده شده و وزن‌های رگرسیون است هراندازه پارامترهای بیشتری آزاد شود مناسب بودن مدل زیر سؤال خواهد رفت.

جدول شماره ۷ شاخص‌های برازش مدل سبک‌های رهبری

انواع شاخص‌ها	نام شاخص	مدل اولیه	مدل ثانویه	مدل نهایی و اصلاح شده
مطلق	Chi-Square	۱۵۹۳/۸۱	۱۵۰۱/۷۳۴	۱۳۶۹/۵۲۴
	P-value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
نسبی	RMSEA	۰/۰۶۲	۰/۰۵۹	۰/۰۵۵
	CMIN/DF	۷۲/۲	۱۶۴/۲	۲/۰۲
تطبیقی	Cfi	۰/۶۹۴	۰/۷۲۳	۰/۷۶۳
مقصد	PCfi	۰/۶۲۵	۰/۶۴۳	۰/۶۶

مدل شماره ۲ مدل ساختاری رابطه بین متغیر مستقل و وابسته



۱۲- 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 گردید. نتایج در بعد آموزشی با مقایسه میانگین رتبه‌ای پاسخگویان مربی و ورزشکار و نیز مقدار $Z = -2/158$ و $u = 11716/50$ به دست آمده برای دو گروه در سطح معناداری ($P = 0/031$) در جدول شماره ۸ 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 $u = 32640/50$ به دست آمده برای دو گروه در سطح 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 $u = 30372/50$ به دست آمده برای دو گروه در سطح معناداری ($P = 0/000$) نشان می‌دهد که 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 $u = 22817/50$ به دست آمده برای دو گروه در سطح معناداری ($P = 0/910$) نشان می‌دهد که بین دو گروه مربیان و ورزشکاران از نظر میزان سبک رهبری حمایتی اختلاف معناداری وجود ندارد. پس 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 $u = 33405/50$ به دست آمده برای دو گروه در سطح 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. به این معنا که مربی یا ورزشکار بودن در چگونگی سبک رهبری تأثیر معناداری ندارد.

جدول شماره ۸ مقایسه رتبه متغیر وابسته با استفاده از آزمون من وایت نی

Sig...	مقدار Z	Sig...	من وایت نی	جمع کل رتبه	میانگین رتبه	گروه‌ها	سبک رهبری
0/031	-2/158	0/001	-3/379	4/91	30/29	ورزشکار	بعد آموزشی
				4/52	32/05	مربی	
0/224	1/216	0/224	12540/500	32640/50	163/20	ورزشکار	بعد آمرانه
				4/52	32/05	مربی	
0/000	3/814	0/000	10272/500	30372/50	151/86	ورزشکار	بعد دموکراسی

				۲۶۲۴۳/۵۰	۱۹۲/۹۷	مربی	
۰/۹۱۰	-۰/۱۱۳	۰/۹۱۰	۱۳۵۰۱/۵۰۰	۳۳۷۹۸/۵۰	۱۶۸/۹۹	ورزشکار	بعد حمایتی
				۲۲۸۱۷/۵۰	۱۶۷/۷۸	مربی	
۰/۷۳۵	-۰/۳۳۸	۰/۷۳۵	۱۳۳۰۵/۵۰۰	۳۳۴۰۵/۵۰	۱۶۷/۰۳	ورزشکار	بعد بازخورد اجتماعی
				۲۳۲۱۰/۵۰	۱۷۰/۶۷	مربی	

۱۳- بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که بین میزان رضایتمندی و سبک رهبری در بعد آموزشی (I=۰/۵۶)، همبستگی در بعد سبک رهبری آمرانه (I=۰/۴۴)، در بعد سبک رهبری دموکراسی (I=۰/۵۳)، در بعد سبک رهبری حمایتی (I=۰/۴۷) و در بعد سبک رهبری بازخورد مثبت (I=۰/۴۳) می‌باشد. این همبستگی برای همه ابعاد در حداقل ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید بوده و قابل تعمیم به جامعه آماری را دارد. نتایج حاصل نشان می‌دهد که بین سابقه مربیگری ورزشکاران و سبک رهبری در بعد آموزشی، در بعد آمرانه، در بعد دموکراسی، در بعد حمایتی و در بعد نتایج حاصل از این آزمون نشان می‌دهد که بین دوره‌های گذارنده شده و در بعد آموزشی، در بعد سبک رهبری حمایتی و در بعد سبک رهبری بازخورد مثبت می‌باشد. اما این همبستگی در ابعاد سبک رهبری آمرانه و در بعد دموکراسی معنادار نمی‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل یافته‌های مدل عاملی رتبه دوم حاصل از Amos نشان می‌دهد که علاوه بر هماهنگی درونی آیت‌های تعریف شده برای هر یک از مقیاس‌های فرعی، روایی و اگر نیز برقرار است. به عبارت دیگر، نه تنها گویه‌های هر یک از مقیاس‌های فرعی دارای همبستگی درونی بالایی با یکدیگر بوده- اند بلکه همبستگی آنها با سایر گویه‌ها برای سه مقیاس دیگر کمتر است. معیارهای برازش مدل عاملی سبک‌های رهبری نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری از برازش نسبتاً مناسبی برخوردار می‌باشد.

۱۴- مقایسه نتایج با مطالعات قبلی

بین سبک‌های رهبری و رضایتمندی ورزشکاران ارتباط معنادار و قوی وجود دارد. این نتیجه با مطالعات جرعه‌نوش (۱۳۸۶) رضایتمندی ورزشکاران (از پیامدهای مهم تیمی و فردی) و فلاح (۱۳۸۷) شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران (طوطی کلایی، ۱۳۸۷) و تهمانی و همکاران (۱۳۹۰)، که در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر و لیبال کشور از دیدگاه بازیکنان انجام دادند، همسو می‌باشد. هم چنین این نتیجه با مطالعه کاظمی (۱۳۷۹) که نشان داد همبستگی در مورد سبک‌های رهبری دموکراتیک و آمرانه مشاهده نشد و همچنین با نتایج رضوانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) که در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه سبک مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم‌های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه‌های آزاد اسلامی نشان دادند رابطه معنادار نیست، ناهمسو می‌باشد.

همچنین نتایج این مطالعه با کار عسگری و همکاران (۱۳۹۰)، که نشان دادند بین سبک مربیگری آمرانه و رضایت از نحوه آموزش و تمرین مربی، عملکرد تیمی و عملکرد فردی رابطه معنی‌داری وجود دارد، همسو نمی‌باشد، اما با این نتیجه که بین سبک مربیگری آمرانه و رضایت از رفتار مربی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. بین سبک مربیگری آزادمنشانه و رضایت از نحوه آموزش و تمرین مربی، عملکرد تیمی و عملکرد فردی نیز رابطه معنی‌داری وجود ندارد، همسو است. همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین ویژگی‌هایی چون مدرک تحصیلی، سابقه مربیگری و درجه مربیگری با سبک رهبری رابطه معنادار وجود دارد ولی نتایج این پژوهش در این مورد با مطالعه جباری (۱۳۷۹) که نشان داد بین سبک رهبری رابطه مدار و وظیفه‌مدار با برخی ویژگی‌های فردی مربیان مانند: سن، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی مربیگری و درجه مربیگری رابطه معنی‌داری وجود ندارد، همسو نمی‌باشد. نتایج این مطالعه همچنین همسو با مطالعه آفریمن (۲۰۰۵) بین بهبود مهارت بازیکنان ورزش‌های تیمی (عملکرد بهتر) با افزایش سبک حمایت اجتماعی مربیان، فتحی (۱۳۸۴) بین سبک رهبری رابطه مدار مربیان و موفقیت کشتی‌گیران و دکستر (۲۰۰۲) بین سبک رهبری تحول‌گرا و موفقیت ورزشکاران، مرادی (۱۳۸۳)، حسینی کشتان (۱۳۸۶)، وستر و ویس (۱۹۹۷)، پیس و کوزاب (۱۹۹۴)، گاردنر و همکاران (۱۹۹۶)، تورمن (۲۰۰۳) و روناین (۲۰۰۴) که نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین انسجام تیمی با سبک‌های مربیگری آموزش و تمرین، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت و رابطه منفی و معنی‌داری با سبک مربیگری آمرانه وجود دارد، می‌باشد. قابل ذکر است که نتایج حاصل از این پژوهش همسو با مطالعات اسدی (۲۰۱۳) تحت عنوان مقایسه رضایتمندی در سبک رهبری ورزشکاران در ورزش کاراته که نتایج نشان می‌دهد که مربیان با بازیکنان در گروه‌های سنی مختلف از معامله رفتارها و سبک رهبری مناسب برای استفاده با هم تفاوت دارند، وحدانی و همکاران (۲۰۱۲) تحت عنوان رابطه بین سبک‌های رهبری مربی و انسجام گروه در تیم‌های شرکت‌کننده در المپیاد ورزشی دانش‌آموزان پسر، که نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری مربی در حمایت اجتماعی و انسجام گروهی میان تیم‌ها تأثیر معناداری دارد و نامی و همکاران (۲۰۱۳) تحت عنوان رابطه بین سبک رهبری و رضایت شغلی در میان تربیت بدنی کارکنان سازمان تربیت بدنی در اصفهان که نشان می‌دهد که افزایش امتیاز با سبک‌های رهبری دموکراتیک و استبدادی مربیان در ارتباط است. همچنین رابطه معنی‌داری بین سبک رهبری استبدادی و استرس در ورزش‌های تیمی وجود دارد، همسو می‌باشد. اغلب پیشنهادهایی که در این قسمت مطرح می‌شود، حاصل تجربیات محقق در فرآیند پژوهش می‌باشد. ۱- با توجه به این که سبک رهبری در رضایتمندی ورزشکاران تأثیر دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد در راستای مفهوم مذکور موارد زیر مورد توجه قرار گیرد:

الف- مدیریت مشارکتی می‌تواند تا حد زیادی اثرگذاری خود را بر روی ورزشکاران زیاد کند.

- ب- تحلیل پرسشنامه‌های تکمیل شده نشان داد که ورزشکاران احساس می‌کردند برای توجیه همکاران جدید، بهتر است از سبک‌های مشارکتی استفاده شود.
- ج- می‌توان اقدام به تشکیل یک کارگاه یک روزه برای سرپرستان و مربیان تازه‌کار طراحی کرد تا ارتباطها را افزایش دهد و هرگونه اختلاف میان این دو گروه راحل کند.
- ۱- پیشنهاد می‌گردد این موضوع در میان کارکنان سایر نهادها و ارگان‌های دولتی مورد مطالعه قرار گیرد.
- ۲- از آنجا که ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه است، پیشنهاد می‌شود با استفاده از ابزارهای دیگری مانند مصاحبه‌های عمیق این موضوع مورد کند و کاو عمیق‌تر قرار گیرد.
- ۳- پیشنهاد می‌شود مشابه این پژوهش در سایر استان‌ها انجام گیرد و نتایج آنها با هم مقایسه شوند.
- ۴- پیشنهاد می‌شود غیر از عوامل اقتصادی اجتماعی، به عوامل سیاسی، جغرافیایی، تاریخی و تکنولوژیکی مرتبط با رضایتمندی ورزشکاران پرداخته شود.
- ۵- ابزار مورد استفاده در این پژوهش می‌تواند برای اجرای پژوهش‌ها و برنامه‌ریزی‌های مربوط به افزایش کمی و کیفی نقش سبک‌های رهبری در سازمان‌ها سودمند باشد. البته ناهماهنگی‌های شمار پرسش‌های هر بعد از پرسشنامه از محدودیت‌های این ابزار است که تعدیل آن ضروری به نظر می‌رسد.

فهرست منابع

- احسانی، مریم، مریم صداقتی و عاطفه قنبری، (۱۳۹۰)، بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری سرپرستاران با رضایت شغلی پرستاران در بخش‌های داخلی و جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه آزاد اسلامی.
- ۱۴- پورسلطانی زرنندی، حسین (۱۳۹۰)، مقایسه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عملگرایی مسئولین هیأت‌های ورزشی استان گیلان.
- ۱۵- پورسلطانی، حسین، فهیمه میرزایی و حسین زارعیان (۱۳۹۰) ارتباط بین اداراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- ۱۶- تهامی، گلاره و دیگران، (۱۳۹۰)، رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم های لیگ برتر ولیبال کشور از دیدگاه بازیکنان.
- ۱۷- رضائی نژاد، رحیم و دیگران، (۱۳۹۰)، رابطه سبک مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم‌های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه های آزاد اسلامی.
- ۱۸- رضائی نژاد رحیم و دیگران، (۱۳۹۰)، رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران.
- ۱۹- عامری، سیدحسین و دیگران، (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت بامیزان اثربخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

- ۲۰- عسگری، بهمن، رضاخورشیدی و عباسخداایاری، (۱۳۹۰)، ارتباط بین سبک رهبری مربیان با رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر والیبال مردان ایران.
- ۲۱- فتاحی، رضا، (۱۳۸۹)، رابطه سبک‌های رهبری و اثربخشی در کارشناسان ورزش آموزش و پرورش و مدیران ادارات تربیت بدنی استان کرمانشاه، رساله کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد.
- 22- Alemu, S. M. and Babu, S. (2011), FOOTBALL COACH LEADERSHIP STYLES AND PLAYERS COMMITMENT, National Monthly Refereed Journal of research in Commerce and Management, Vol. 2, No. 5, pp. 110-121.
- 23- Alfermann, Dorothee, Lee, Martin J., Wurth, Sabine, 2005. Perceived Leadership Behavior and Motivational Climate as Antecedents of Adolescent Athletes` Skill Development, Athletic Insight, the Online Journal of Sport Psychology.
- 24- Asadi, N. (2013). Comparison satisfaction in athletes of leadership styles in the sport of karate, International Research Journal of Applied and Basic Sciences, Vol. 4, No. 12, pp. 3881-3891.
- 25- Chelladurai P, Saleh S. 1980. "Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale". Journal of Sport Psychology. (2), 34-35.
- 26- Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw-Hill.
- 27- Nazarudin, M. N.; Fauzee, M. S.; Jamalis, M. Geok, S. K. and Din A. (2009). Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfactions Among Malaysian University Basketball Team, Research Journal of international Studies, Vol. 9. Pp. 4-11.
- 28- Rizi, R.; Azadi, A.; Farsani, M. E. and Aroufzad S. (2013). Relationship between leadership styles and job satisfaction among physical education organizations employees, European Journal of Experimental Biology, Vol. 3. No. 2, pp. 48-53.
- 29- Sarpira, M.; Khodayari A. and Mohammadi, S. (2012), The Relationship Between Leadership Coaching Style and Team Cohesion in Team and Individual Sports. Australian Journal of Basic and Applied Sciences, Vol. 6, No. 12, pp. 297-302.
- 30- Saybani, H.; Yusof, A; Soon, C.; Hassan, A. and Zardoshtian, S. (2013). Athletes` Satisfaction as Mediator of Transformational Leadership Behaviors of Coaches and Football Players` Sport Commitment Relationship, World Applied Sciences Journal, Vol. 21, No. 10, pp. 1475-1483.
- 31- Vahdani, M.; Sheikhyousefi, R. Moharramzadeh, M.; Ojaghi, A. and 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, Vol. 2. No. 4, pp. 1012-1017.