

مدیریت ورزشی _ مرداد و شهریور ۱۳۹۵
دوره ۸، شماره ۳، ص: ۴۶۷-۴۸۰
تاریخ دریافت: ۹۴/۰۳/۲۰
تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۶/۰۹

ارتباط سبک رهبری خدمتگزار مربیان با کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران

لیگ برتر هندبال ایران

سیدرضا حسینی نیا^{۱*} - میثم رحیم زاده^۲ - بهاره رادفر^۳

۱. استادیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران ۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران ۳. کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ارتباط سبک رهبری خدمتگزار مربیان با کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال مردان ایران بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود که با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد رهبری خدمتگزار، کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکار انجام گرفت. ورزشکاران دوازده تیم لیگ برتر هندبال مردان (۲۱۶ نفر) در سال ۱۳۹۰ جامعه آماری تحقیق بودند که ۱۰۵ پرسشنامه به‌طور تصادفی جمع‌آوری و با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون، مدلسازی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد. نتایج حاکی از آن بود که رهبری خدمتگزار با کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری دارد، اما کارآمدی تیمی با رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط معناداری را نشان نداد. همچنین از بین سه خرده‌مقیاس رهبری، فقط خرده‌مقیاس اعتماد بر رضایت‌مندی و خرده‌مقیاس‌های خدمت‌رسانی و فروتنی بر کارآمدی تیمی تأثیر مستقیم و معنادار داشتند. کلیه شاخص‌های برازش دو مدل نیز نشان از برازش مطلوب مدل دارند.

واژه‌های کلیدی

تواضع، رضایت‌مندی، رهبری خدمتگزار، کارآمدی تیمی، لیگ هندبال.

مقدمه

رهبری اثربخش برای موفقیت هر سازمانی ضروری است. اندرسون و همکاران (۲۰۰۸) نشان دادند که ویژگی‌های رهبران می‌تواند به‌طور مستقیم بر توانایی آنها برای نفوذ بر دیگران تأثیر بگذارد (۶). به‌طوری‌که مگیو و والراد^۱ (۲۰۰۳) اذعان کرده‌اند یکی از مهم‌ترین روابط در زندگی ورزشکاران رابطه آنها با مربیانشان است (۱۶). در این چشم‌انداز، مربیان نقش رهبر و بازیکنان نقش پیرو را بازی می‌کنند (۲۱). با در نظر گرفتن مدل‌ها و نظریات گذشته می‌توان عوامل مؤثر بر عملکرد و موفقیت تیمی را در قالب سه متغیر رفتار مربیان، پویایی‌های تیمی و ویژگی‌های فردی ورزشکاران جمع‌بندی کرد (۲۴، ۱۲). که در این پژوهش رفتار مربیان، کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران بررسی شده است. نورثاوس (۲۰۰۴)، رهبری را فرایندی که در آن یک فرد بر گروهی از افراد دیگر برای رسیدن به اهدافی مشخص تأثیر می‌گذارد، تعریف کرده است (۲۰). یکی از سبک‌های رهبری که امروزه هم در حوزه سازمانی و هم در حوزه ورزش مدنظر محققان رهبری قرار گرفته، رهبری خدمتگزار^۲ است. از نظر گرین‌لیف^۳، رهبر خدمتگزار کسی است که در درجه اول یک خدمتگزار است. او اولین بار در سال ۱۹۷۰ این اصطلاح را در مقاله‌ای با عنوان «خدمتگزار به‌عنوان رهبر^۴» ارائه و اظهار کرد که رهبری خدمتگزار با این احساس طبیعی شروع می‌شود که فرد متمایل به خدمتگزاری، در ابتدا خدمت ارائه می‌کند و سپس افراد را با شوق و ذوق رهبری و هدایت می‌کند (۸). رهبری خدمتگزار به‌واسطه اختیار دادن و پرورش افراد از طریق نشان دادن فروتنی، پذیرش بین فردی و نظارت تشریح می‌شود. گرین‌لیف تأکید کرده است که یکی از نقش‌های رهبر خدمتگزار این است که به زیردستانش میل به خدمتگزاری را تلقین کند و از این‌رو بیان کرده است این رهبران تمایل دارند نیازهای پیروان خود را مقدم بر نیازهای خود بشمارند (۹). کارآمدی تیمی به تصور اعضای تیم از قابلیت‌ها و توانایی‌های تیم خود در انجام مهارت‌های تیمی خاص و دستیابی به اهداف گفته می‌شود و عامل مهمی در موفقیت تیم‌های ورزشی است، زیرا مجموع تلاش‌های اعضای تیم و مقاومتشان در برابر مشکلات و ناملایمت‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۷). از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین نتایج هر برنامه تمرینی، رضایتی است که شرکت‌کنندگان از آن به‌دست می‌آورند. سربون (۲۰۰۱)، رضایت را حالتی کیفی و حاصل نگرش فرد به چگونگی مدیریت و

-
1. Mageau and Vallerad
 2. Servant leadership
 3. Green leaf
 4. Servant as leader

رهبری فعالیت‌های ورزشی می‌داند (۲۵). براساس نتایج پژوهش‌های مختلف بین کارآمدی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (۵). نتایج پژوهش جاوت و همکاران (۲۰۱۲) نشان داد خرده‌مقیاس‌های کارآمدی تیمی قابلیت تبیین رابطه بین کیفیت رابطه مربی- ورزشکار^۱ و رضایت ورزشکار را دارد (۱۵). یافته‌های نلسن و همکاران (۲۰۰۹) نیز نشان داد کارآمدی تیمی در ارتباط بین رهبری تحول‌گرا و رضایت شغلی نقش میانجی را بازی می‌کند (۱۹). با توجه به این نتایج ورزشکاران در ورزش‌های تیمی با یکدیگر کنش متقابل دارند و موفقیت زمانی حاصل می‌شود که آنها توانایی‌های تیم را باور داشته باشند و به شیوه‌ای مؤثر و هماهنگ با هم کار کنند و از کلیه شرایط و عوامل مربوط به تیم رضایت داشته باشند. در اینجا است که نقش مربی به‌عنوان رهبر و هماهنگ‌کننده مشخص می‌شود (۱). تحقیقات مربوط به رهبری مربی مدارک محکمی ارائه کرده است مبنی بر اینکه رفتار مربی به‌طور معناداری بر پاسخ‌های روانی ورزشکاران مانند اعتماد به نفس، لذت، رضایت‌مندی و پویایی‌های تیمی مانند کارآمدی و انسجام تیمی تأثیر می‌گذارد (۲۶، ۲۱). هامرمیستر^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی نشان داد ورزشکارانی که مربیان خود را رهبر خدمتگزار درک کرده بودند، دارای فشار و تنش کمتر، انگیزه درونی بیشتر، از نظر ذهنی استوارتر و راضی‌تر از ورزشکارانی بودند که توسط رهبران غیرخدمتگزار هدایت می‌شدند (۱۳).

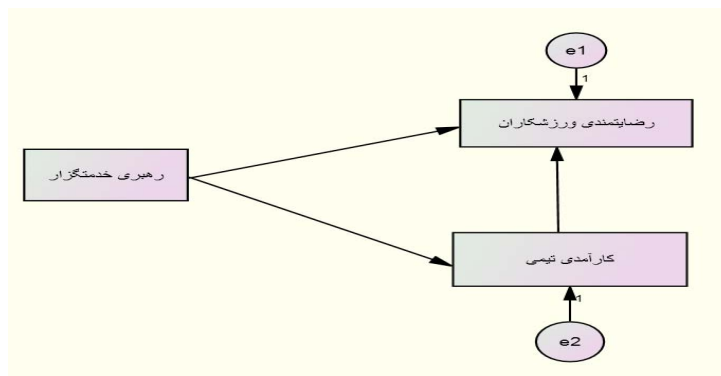
نتایج تحقیق ریکه^۳ و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد ورزشکارانی که مربی با سبک رهبری خدمتگزار داشتند، نسبت به ورزشکارانی که مربیان غیرخدمتگزار داشتند، دارای انگیزه درونی، رضایت، وظیفه‌مداری، مهارت‌های ذهنی و عملکرد ورزشی بهتری بودند (۲۲). وارگاس- تانسینگ^۴ و همکاران (۲۰۰۳)، به این نتیجه دست یافتند مربیانی که تیم را از نظر ذهنی برای بازی‌ها آماده می‌کردند، به احتمال زیاد موجب افزایش احساس کارآمدی تیمی می‌شدند تا مربیانی که خود را در این مسائل درگیر نمی‌کردند (۲۷).

یافته‌های تحقیق ویس و فردریچز (۱۹۸۶) بر تأثیر رفتارهای رهبری به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده رضایت‌مندی ورزشکار تأکید داشت (۲۸). نظردین و همکاران (۲۰۰۹) نیز طی مطالعه‌ای به ارتباط مثبت و معنادار بین رفتارهای آموزش و تمرین مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران دست یافتند (۱۸). در

-
1. coach-athlete relationship
 2. Hammermeister
 3. Rieke
 4. Vargas- Tonsing

سطح سازمان تحقیقات متعددی ارتباط معناداری بین سبک رهبری خدمتگزار با اثربخشی تیمی (۱۷) و اثربخشی رهبر (۱۴) را گزارش کرده‌اند. همچنین نشان داده شده است که استفاده از سبک رهبری خدمتگزار موجب افزایش همکاری (۱۱)، رضایت شغلی (۸) و رفاه کارکنان (۲۲) می‌شود.

اگرچه مفهوم رهبری خدمتگزار در حوزه‌های کسب‌وکار و محیط‌های آموزشی پذیرفته شده است و ادبیات تحقیق نیز پتانسیل قابل کاربردی بودن آن در حوزه ورزش را نشان داد، پژوهش‌های اندکی در حوزه ورزش اثربخشی آن را بررسی کرده‌اند. ورزش یکی از موقعیت‌های مستعدی است که می‌توان به‌عنوان جایگزین محیط سازمانی، رهبری خدمتگزار را در آن بررسی کرد. بسیاری از ابعاد رهبری خدمتگزار - مثل رهبری امیدبخش - از جمله مفاهیمی‌اند که برای مربیان، معلمان و روان‌شناسان ورزش مناسب است؛ به همین منظور این تحقیق تلاش دارد تا ضمن مطالعه این سبک در بین مربیان رشته هندبال، ارتباط آن با کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران را مطالعه کند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش تحقیق

این پژوهش توصیفی و طرح آن از نوع همبستگی است و به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق ورزشکاران دوازده تیم لیگ برتر هندبال مردان (۲۱۶ نفر) در سال ۱۳۹۰ بود. به‌منظور تعیین حجم نمونه آماری از نسبت حجم نمونه به پارامتر آزاد برای برآورد استفاده شد که حداقل این نسبت را ۵ به ۱ بیان کرده‌اند (۳). با توجه به وجود ۱۱ پارامتر آزاد و ۱۰۵ نمونه در این تحقیق که به‌صورت تصادفی انتخاب شدند، این نسبت حدود ۹ برابر است که نشان‌دهنده کفایت تعداد نمونه است.

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، رهبری خدمتگزار، رضایت‌مندی ورزشکار و کارآمدی تیمی استفاده شد. پرسشنامه رهبری خدمتگزار^۱ (هامرمیستر و همکاران، ۲۰۰۸) دارای ۲۲ سؤال و سه خرده‌مقیاس فروتنی^۲، خدمت‌رسانی^۳ و اعتماد^۴ است (۱۳) که ضریب پایایی آن در تحقیق ریکه و همکاران (۲۰۰۸) بین ۰/۷۹ تا ۰/۹۲ به‌دست آمده است (۲۲).

پرسشنامه دوم، پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار (ریمر و چلادورای^۵، ۱۹۸۸) با ۱۴ سؤال و چهار خرده‌مقیاس رضایت از آموزش و تمرین مربی، رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد تیمی و رضایت از عملکرد فردی است که به‌دلیل کم بودن سؤالات در خرده‌مقیاس رضایت از عملکرد تیمی (۲ سؤال)، دو خرده‌مقیاس آخر با یکدیگر ترکیب شده و با عنوان «رضایت از عملکرد فردی و تیمی» نامگذاری شد (۲۳). پرسشنامه سوم، پرسشنامه کارآمدی تیمی^۶ (فلتز و لیبرگ، ۱۹۹۸) با ۲۰ سؤال و پنج خرده‌مقیاس توانایی، اتحاد، ثبات، آمادگی و تلاش^۷ است (۱۰). برای تعیین روایی محتوایی این پرسشنامه‌ها از نظرهای پنج تن از استادان صاحب‌نظر در زمینه مدیریت ورزشی کمک گرفته شد. سپس به‌منظور تعیین پایایی آنها، یک مطالعه مقدماتی با تکمیل پرسشنامه‌ها توسط ۳۰ ورزشکار انجام گرفت که ضریب پایایی آنها با استفاده از آلفای کرونباخ حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری است (جدول ۱). برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون و همچنین برای تعیین روابط میان متغیرها در قالب مدل علی از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر بهره گرفته شد. در انجام آزمون‌های مذکور از نرم‌افزارهای آماری اسپاساس و ایموس^۸ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یکی از پیش‌فرض‌هایی که در تحقیقات چندمتغیری باید رعایت شود، نرمال بودن چندمتغیری^۹ داده‌هاست.

1. Revised Servant Leadership Profile for Sport
2. humility
3. service
4. trust/inclusion
5. Riemer & Chelladurai
6. collective efficacy questionnaire for sport
7. ability, unity, persistence, preparation, effort
8. SPSS & Amos
9. Multivariate Normality

برای تعیین نرمال بودن چندمتغیره از ضریب مردیا^۱ استفاده شد و با توجه به نسبت‌های بحرانی به‌دست‌آمده برای هر متغیر ($C.I. > 2/58$)، فرض عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها رد شد (۲). همچنین نتایج مربوط به آماره تولرانس^۲ و عامل تورم واریانس^۳ نشان داد که بین متغیرهای مستقل همخطی چندگانه^۴ وجود ندارد. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ورزشکاران نشان داد که از کل نمونه آماری بیشترین تعداد (۳۵ درصد) در گروه سنی ۲۶ تا ۳۰ سال قرار داشتند. ۶۶ درصد جزء بازیکنان اصلی و ۳۴ درصد به‌عنوان بازیکن ذخیره فعالیت می‌کردند و ۳۵ درصد بیان کردند که بین ۱ تا ۲ سال است که در آن تیم بازی می‌کنند و فقط ۷ درصد از نمونه کمتر از شش ماه سابقه عضویت در تیم خود را داشتند. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین متغیر رهبری خدمتگزار بالاتر از سطح متوسط قرار دارد و نشان می‌دهد بازیکنان به مربیان خود نمره بالایی داده‌اند. میانگین متغیرهای کارامدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران نیز در سطح نسبتاً مطلوبی گزارش شده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

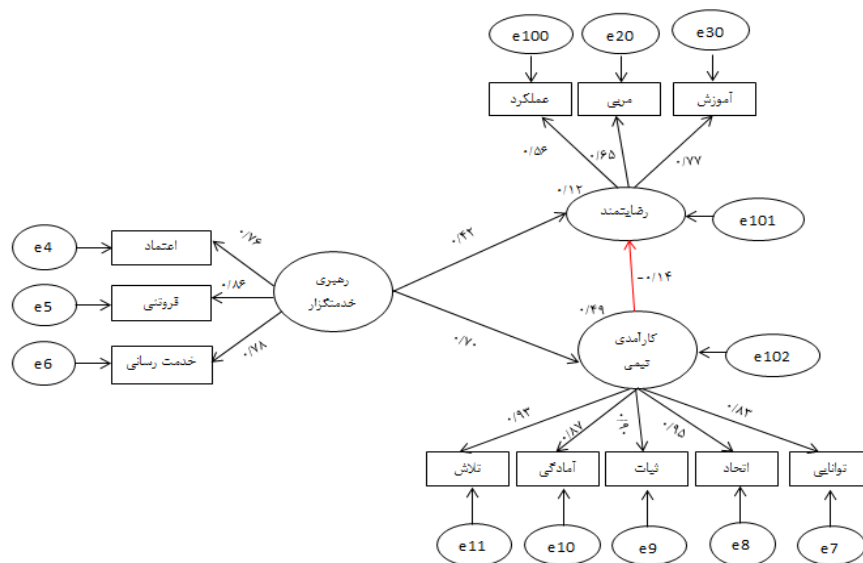
۳	۲	۱
		۱
	۰/۷۱**	۱
۱	۰/۱۳	۰/۲۰*
۵/۱۰	۷/۱۳	۴/۸۴
۰/۵۳	۱/۰۰	۰/۸۰
۱ - ۷	۰ - ۱۰	۱ - ۷
۰/۷۱	۰/۹۵	۰/۸۹

** $P < 0.001$. * $P < 0.05$.

از آنجا که زیربنای اصلی مدل‌های معادلات ساختاری ماتریس همبستگی است، در جدول ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق ارائه شده است. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین رهبری خدمتگزار با کارامدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، یعنی چنانچه مربیان بیشتر از سبک رهبری خدمتگزار استفاده کنند، موجب افزایش احساس کارامدی و

1. Mardia's Coefficient
2. Tolerance
3. Variance inflation factor
4. multicollinearity

رضایت‌مندی در بین ورزشکاران خود خواهند شد؛ اما همان‌طور که ملاحظه می‌شود، بین کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط معناداری مشاهده نشد. در ادامه داده‌ها در قالب دو مدل مجزا؛ یعنی اثرات (مستقیم، غیرمستقیم و کل) سبک رهبری خدمتگزار بر کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران در قالب مدل معادلات ساختاری و اثرات مستقیم زیرمقیاس‌های سبک رهبری خدمتگزار بر کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران در قالب مدل تحلیل مسیر تجزیه و تحلیل شد. در این مدل سبک رهبری خدمتگزار و زیرمقیاس‌های آن به‌عنوان متغیر برون‌زا^۱ و فاکتورهای کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران به‌عنوان متغیرهای درون‌زا^۲ مدنظر قرار گرفتند. 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 (CMIN /DF) و شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) استفاده شد (۴).



CMIN	P value	RMSEA	CMIN/DF	NFI	CFI
۵۴/۰۲	۰/۰۶	۰/۰۶	۱/۳۵	۰/۹۲	۰/۹۷

1. Exogenous
2. Endogenous

شکل ۲. ضرایب استاندارد تأثیر سبک رهبری خدمتگذار بر کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران
جدول ۲. ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مربوط به مدل معادلات ساختاری

مسیرها	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	مقدار بحرانی
رهبری خدمتگذار <--- کارآمدی تیمی	۰/۶۹	۰/۲۰	۵/۷۵
رهبری خدمتگذار <--- رضایت‌مندی	۰/۴۲	۰/۱۴	۱/۹۸
کارآمدی تیمی <--- رضایت‌مندی	-۰/۱۳	۰/۰۷	-۰/۷۳

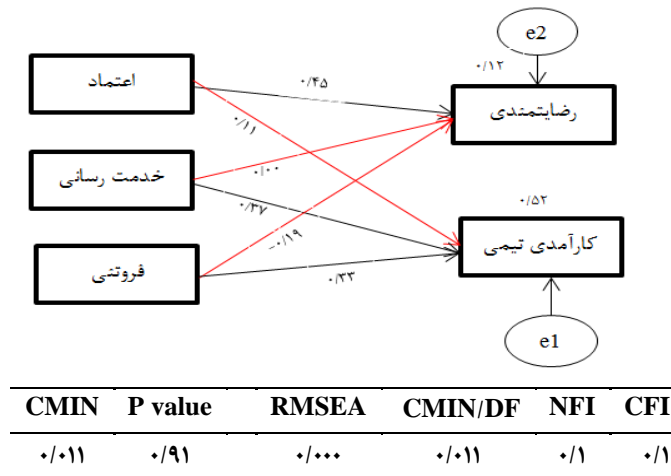
با توجه به ستون مقادیر بحرانی جدول ۲ مشخص می‌شود که به‌جز مسیر بین کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی، مابقی مسیرها تأثیر معنادار ($1/98 \leq t \leq -1/98$) دارند که در شکل ۲ نیز به‌صورت پیکان سیاه‌رنگ نمایش داده شده‌اند.

جدول ۳. تأثیرات سبک رهبری خدمتگذار بر میان‌بر متغیرهای درون‌زا

متغیرها	اثر متغیرها		
	مستقیم	غیرمستقیم	کل
رهبری خدمتگذار <--- کارآمدی تیمی	۰/۶۹	---	۰/۶۹
رهبری خدمتگذار <--- رضایت‌مندی	۰/۴۲	-۰/۰۹	۰/۳۲
کارآمدی تیمی <--- رضایت‌مندی	-۰/۱۴	---	-۰/۱۴

همان‌طور که در شکل ۱ و جدول ۳ مشاهده می‌شود، رهبری خدمتگذار به‌طور مستقیم بر کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران به‌ترتیب با ضرایب ۰/۶۹ و ۰/۴۲ تأثیر معنادار داشته است، اما تأثیر متغیر کارآمدی تیمی بر رضایت‌مندی ورزشکاران ($-0/138$) از نظر آماری معنادار نبود. شایان ذکر است که سبک رهبری خدمتگذار به‌صورت غیرمستقیم و به‌واسطه متغیر کارآمدی تیمی بر روی رضایت‌مندی ورزشکاران تأثیر منفی و ضعیف با ضریب $-0/09$ داشت که با توجه به غیرمعنادار بودن تأثیر مستقیم کارآمدی تیمی بر رضایت‌مندی می‌توان نتیجه گرفت که این تأثیر غیرمستقیم نیز معنادار نیست. با بررسی اثرات کل (جدول ۳) ملاحظه می‌شود که رهبری خدمتگذار بیشترین تأثیر را ابتدا بر کارآمدی و سپس بر رضایت‌مندی ورزشکاران داشته است. مقدار ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داد که ۴۸ درصد از تغییرات میزان کارآمدی تیمی و ۱۱ درصد از تغییرات میزان رضایت‌مندی توسط سبک رهبری خدمتگذار در بین ورزشکاران تبیین شده است. در ادامه نیز به‌منظور بررسی تأثیرات مستقیم

خرده‌مقیاس‌های رهبری خدمتگزار (فروتنی، خدمت‌رسانی و اعتماد) بر متغیرهای درون‌زا از روش تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد از بین سه خرده‌مقیاس رهبری، فقط خرده‌مقیاس اعتماد بر رضایت‌مندی و خرده‌مقیاس‌های خدمت‌رسانی و فروتنی بر کارآمدی تیمی تأثیر مستقیم و معنادار داشتند و توانستند به ترتیب ۱۲ و ۵۲ درصد از واریانس متغیرهای رضایت‌مندی و کارآمدی را تبیین کنند (شکل ۳ و جدول ۴).



شکل ۳. ضرایب استاندارد تأثیر مستقیم زیرمقیاس‌های رهبری خدمتگزار بر کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران

جدول ۴. ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مربوط به مدل تحلیل مسیر

مقدار بحرانی	انحراف استاندارد	ضریب استاندارد	مسیرها
۱/۰۷	۰/۱۲	۰/۱۱	اعتماد <---
۲/۷۹	۰/۱۲	۰/۳۲	فروتنی <---
۳/۶۲	۰/۰۹	-۰/۳۷	خدمت‌رسانی <---
۳/۲۰	۰/۰۹	۰/۴۴	اعتماد <---
-۱/۲۰	۰/۰۹	-۰/۱۸	فروتنی <---
۰/۰۳	۰/۰۷	۰/۰۰	خدمت‌رسانی <---

همان‌طور که در قسمت شاخص‌های آماری هر دو مدل مشاهده می‌شود، خی دو غیرمعنادار با سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵، شاخص برازش تطبیقی و شاخص برازش هنجار شده بزرگ‌تر از ۰/۹۰، همچنین جذر میانگین مجذورات خطای تقریب کوچک‌تر از ۰/۰۷ و خی دو نسبی کوچک‌تر از ۳، نشان از برازش خوب مدل‌ها دارند.

بحث و بررسی

هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط سبک رهبری خدمتگزار مربیان با کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال ایران بود. نتایج نشان داد رهبری خدمتگزار با کارآمدی تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری دارد. این یافته نشان می‌دهد زمانی که ورزشکاران مربیان خود را دارای سطح بالایی از رفتار خدمتگزار درک می‌کنند، نگاهشان نسبت به توانایی‌های تیم مثبت می‌شود و این توانایی را درون تیم خود احساس می‌کنند که می‌توانند بر رقبای فائق آیند و عملکرد مطلوبی را از خود نشان دهند. همچنین رضایت، بخش ذاتی مشارکت ورزشی است و بدون رضایت ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند؛ از این رو مربیان می‌توانند با اتخاذ سبک رهبری خدمتگزار در جهت ارتقای رضایت‌مندی ورزشکاران بکوشند. این یافته با نتایج پرایس (۲۰۱۰)، هامرمیستر (۲۰۰۸)، ریکه و همکاران (۲۰۰۸)، ویس و فردریچز (۱۹۸۶) و نظردین و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در همین زمینه نتایج نشان داد تأثیر مستقیم سبک رهبری خدمتگزار مربیان بر کارآمدی تیمی برابر با ۰/۶۹ و در سطح ۰/۰۱ معنادار بود. این یافته با نتایج پرایس (۲۰۱۰)، وارگاس تانسینگ و همکاران (۲۰۰۳) و هامرمیستر (۲۰۰۸) همخوانی دارد. کارآمدی بر آنچه افراد در قالب یک تیم برای انجام انتخاب می‌کنند، بر مقدار تلاشی که برای کسب اهداف تیم مصروف می‌دارند و بر پافشاری اعضای گروه هنگامی که تلاش‌ها با شکست مواجه می‌شود، تأثیر مستقیم می‌گذارد (بندورا، ۱۹۹۷)، پس آموزش، تقویت و حمایت از این رفتار می‌تواند نقش مهمی در افزایش خودباوری و اعتماد به نفس تیم داشته باشد.

همچنین نتایج نشان داد تأثیر مستقیم سبک رهبری خدمتگزار مربیان بر رضایت‌مندی ورزشکاران برابر با ۰/۴۲ است که در سطح ۰/۰۱ معنادار بود. این یافته با نتایج پرایس (۲۰۱۰)، تریل (۲۰۰۴)، هامرمیستر (۲۰۰۸)، ریکه و همکاران (۲۰۰۸)، ویس و فردریچز (۱۹۸۶)، چونگ و همکاران (۲۰۱۰) و نظردین و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در دنیای ورزش دیگر نظامی‌گری و سبک‌های رهبری

مستبدانه توسط ورزشکاران مورد پسند نیست، آنها به‌طور فزاینده به مربی رابطه‌گرا و سازگار نیاز دارند که به رشد و توسعه آنها علاقه‌مند باشد، نه اینکه فقط به اثربخشی آنها در داخل زمین توجه کند. ورزشکاران به مربیانی علاقه‌مندند که هنگام تصمیم‌گیری‌های مربوط به تیم به قابلیت‌های آنها توجه کند، بازخورد مثبت و شناخت فراهم کند، هم در زمین و هم در بیرون از آن به نیازهای آنها احترام بگذارد؛ این عوامل سبب افزایش رضایت‌مندی آنها می‌شود.

نتایج نشان داد تأثیر مستقیم کارآمدی تیمی بر رضایت‌مندی ورزشکاران از نظر آماری معنادار نبود. این یافته با نتایج جاوت و همکاران (۲۰۱۲) و یاسینی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی ندارد؛ این عدم همخوانی ممکن است به دلیل تفاوت در رشته ورزشی یا تفاوت در جامعه مورد مطالعه باشد. باید توجه داشت که رضایت‌مندی عاملی است که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند پیامدهای حاصله از تلاش و کوشش افراد تیم است و در نمونه مورد مطالعه این تحقیق، کارآمدی تیمی به‌تنهایی نتوانسته است تأثیر معناداری بر آن داشته باشد. بررسی تأثیرات غیرمستقیم نشان داد رهبری خدمتگزار به‌واسطه کارآمدی تیمی بر رضایت‌مندی تأثیر غیرمستقیم ندارد. این یافته با نتایج جاوت و همکاران (۲۰۱۲) و نلسن و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی ندارد. این عدم همخوانی ممکن است به دلیل متفاوت بودن جامعه آماری و تفاوت در ابزار اندازه‌گیری باشد. با توجه به اینکه تأثیر متغیر کارآمدی بر رضایت‌مندی از نظر آماری معنادار نیست، می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر غیرمستقیم رهبری خدمتگزار بر رضایت‌مندی نیز معنادار نیست، ولی تأثیر مستقیم آن مثبت و در سطح متوسط بوده است. اگرچه سبک رهبری خدمتگزار مربیان نتوانسته است به‌طور مستقیم و معنادار بر دو متغیر درون‌زا تأثیر بگذارد، نتوانسته است به‌صورت غیرمستقیم و با افزایش کارآمدی موجب ارتقای رضایت‌مندی شود. پس مربیان باید از تأثیرگذاری رفتار خود و نحوه تأثیرگذاری آن بر متغیرهای مورد مطالعه مطلع باشند تا بیشترین بهره را از آن ببرند. همچنین نتایج در مدل دوم نشان داد که از بین سه خرده‌مقیاس رهبری، فقط خرده‌مقیاس اعتماد بر رضایت‌مندی ورزشکاران تأثیر معنادار داشت. اگرچه تحقیقی در زمینه مقایسه وجود ندارد، اما این یافته را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که اعتماد جوهره رهبری خدمتگزار است؛ چراکه مشروعیت رهبر با اعتماد آغاز می‌شود. در محیط ورزشی اعتماد متقابل بین ورزشکار و مربی منتج به همکاری بیشتر بین آنها می‌شود و همکاری نیز عملکرد و رضایت ورزشکار را بهبود می‌بخشد.

در نهایت، نتایج نشان داد خرده‌مقیاس‌های خدمت‌رسانی و فروتنی بر کارآمدی تیمی تأثیر معنادار داشتند. این یافته را می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که خدمت‌رسانی هسته محوری رهبری خدمتگزار

است و یک ضرورت اخلاقی محسوب می‌شود. این رهبران خدمت‌رسانی به پیروان، برآوردن نیازهای آنها و همچنین توسعه و پرورش پیروان را در اولویت نخست قرار می‌دهند. مربیان دارای سبک رهبری خدمتگزار منابع مورد نیاز برای موفقیت تیم را فراهم می‌سازند. این رفتار و سطح از توجه مربی سبب می‌شود که تیم شرایط را برای انجام درست کارها و کسب موفقیت فراهم کرده و احساس کند با تلاش امکان کسب اهداف وجود دارد. از دیگر ویژگی‌های مهم رهبری خدمتگزار تواضع و فروتنی است. مربیان با سبک رهبری خدمتگزار، انگیزه‌های جاه‌طلبی، بزرگ‌نمایی و خودخواهی را نمی‌پذیرند و فروتنی و تواضع سبب می‌شود که به نیازهای بازیکنان بیشتر از نیازهای خود توجه کنند. در نتیجه موجب ایجاد محیطی صمیمی و دوستانه میان خود و بازیکنان می‌شوند که تلاش، پشتکار و در نهایت کارآمدی تیمی را افزایش می‌دهد. در پایان مقدار ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا نشان داد ۱۲ درصد از کل تغییرات میزان رضایت‌مندی ورزشکاران و ۴۹ درصد از کل تغییرات کارآمدی تیمی توسط رهبری خدمتگزار قابل تبیین است. همچنین خرده‌مقیاس اعتماد ۱۲ درصد از واریانس متغیر رضایت‌مندی و خرده‌مقیاس‌های خدمت‌رسانی و فروتنی ۵۲ درصد از واریانس کارآمدی را تبیین کردند و مابقی این واریانس‌ها توسط متغیرهایی خارج از محدوده این تحقیق قابل تبیین است که پیشنهاد می‌شود محققان در تحقیقات آتی آنها را بررسی کنند.

منابع و مأخذ

۱. رضانی‌نژاد، رحیم؛ حسینی، میثاق؛ بنار، نوشین؛ محدث، فاطمه (۱۳۸۹). «رابطه سبک‌های مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم‌های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه‌های آزاد»، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۶، ص ۴۶-۲۹.
۲. قاسمی، وحید (۱۳۸۹). مدلسازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics، تهران: جامعه‌شناسان، ص ۲۷۶.
۳. قاسمی، وحید (۱۳۹۰). «برآورد حجم بهینه نمونه در مدل‌های معادله ساختاری و ارزیابی کفایت آن برای پژوهشگران اجتماعی»، مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ۱۲، ش ۴، ص ۱۶۱-۱۳۸.
۴. لاورنس اس. میرز؛ گامست، گلن؛ گارینو، ا. جی (۱۳۹۱). پژوهش چندمتغیری کاربردی، ترجمه حسن پاشاشریفی، ولی‌الله فرزاد، سیمین دخت رضاخانی و همکاران. تهران: انتشارات رشد، ص ۶۵۷.

۵. یاسینی، علی؛ زین‌آبادی، حسن رضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ آراسته، حمیدرضا (۱۳۹۱). «بررسی نقش میانجی‌گر احساس کارآمدی در تأثیرگذاری سبک رهبری توزیع‌شده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مدارس دولتی»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۴، ش ۴، ص ۱۴۸ - ۱۲۹.
6. Anderson, C., Spataro, S. E., & Flynn, F. J. (2008). "Personality and organizational culture as determinants of influence". *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), pp: 702-710.
 7. Bandura, A. (1997). "Self-efficacy: The exercise of control", New York: Freeman.
 8. Chung, J. Y., Jung, C. S., Kyle, G. T., & Petrick, J. F. (2010). "Servant leadership and procedural justice in the U.S. national park service: The antecedents of job satisfaction". *Journal of Park & Recreation Administration*, 28(3), pp: 1-15.
 9. Ehrhart, M. G. (2004). "Leadership and procedural justice climate as antecedents of unit-level organizational citizenship behavior". *Personnel Psychology*, 57 (1), pp: 61-94.
 10. Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (1998). "Perceived team and player efficacy in hockey". *Journal of Applied Psychology*, 83 (4), pp: 557 - 564.
 11. Garber, J. S., Madigan, E. A., Click, E. R., & Fitzpatrick, J. J. (2009). "Attitudes towards collaboration and servant leadership among nurses, physicians and residents". *Journal of Inter professional Care*, 23(4), pp: 331-340.
 12. Glenn, S.D. (2003). "Filling the leadership void: The impact of peer and coach leaders on team dynamics and performance". Unpublished doctoral dissertation. University of Idaho, Moscow. Abstract.
 13. Hammermeister, J., Chase, M., Burton, D., Westre, K., Pickering, M., & Baldwin, N. (2008). "Servant-leadership in sport: a concept whose time has arrived". *The International Journal of Servant-Leadership*, 4 (1), pp: 185-215.
 14. Hu, J., & Liden, R. C. (2011). "Antecedents of team potency and team effectiveness: An examination of goal and process clarity and servant leadership". *Journal of Applied Psychology*, 96 (4), pp: 851.
 15. Jowett, S., Shanmugam, V., & Caccoulis, S. (2012). "Collective efficacy as a mediator of the association between interpersonal relationships and athlete satisfaction in team sports". *International Journal of Sport & Exercise Psychology*, 10 (1), pp: 66-78.
 16. Mageau, G. A., & vallerand, R. J. (2003). "The coach - athlete relationship: a motivational model". *Journal of Sport science*, 21 (11), pp: 883-904.
 17. McCuddy, M. K., & Cavin, M. C. (2008). "Fundamental moral orientations, servant leadership, and leadership effectiveness: An empirical test". *Review of Business Research*, 8(4), pp: 107-117.
 18. Nazarudin, M. N. B. H., Fauzee, O. S. M., Jamalis, M., Geok, K. S., & Din, A. (2009). "Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfactions among Malaysian University Basketball Team". *Research Journal of International Studies*, 9 (1), pp: 4-11.
 19. Nielsen, k; Yarker, J; Randall, R; Munir, F. (2009). "The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction

- and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*. 46 (9), pp: 1236-1244.
20. Northouse, P.G. (2004). *Leadership: theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
21. Price, M. S. (2010). "Relationships among Peer Leadership, Coach Leadership, and Individual and Team Outcomes". Unpublished doctoral dissertation, University of Virginia. Abstract.
22. Rieke, M., Hammermeister, J., & Chase, M. (2008). "Servant Leadership in Sport: A New Paradigm for Effective Coach Behavior". *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3 (2), pp: 227-239.
23. Riemer H. A., & Chelladurai, p. (1998). "Development of the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ)". *Journal of Sport Exercise Psychology*, 20, pp: 127-156.
24. Ronayne, L.S. (2004). "Effects of Coaching Behaviors on Team Dynamics: How Coaching Behaviors, Influence Cohesion and Collective Efficacy". Unpublished M.A thesis in Sport Studies, Miami University. Abstract.
25. Sriboon, N., (2001). "Coaches Leadership Behaviors, Team Cohesion and Athletes Satisfaction in Relations to the Performance of Athletes in the 1999 Rajabaht Games". Unpublished Doctoral Dissertation. The Florida State Sciences, pp: 201-208.
26. Trail, G.T. (2004). "Leadership, cohesion, and outcomes in scholastic sports". *International Journal of Sport Management*, 5 (2), pp: 111-132.
27. Vargas-Tonsing, T.M., Warners, A.L., & Feltz, D.L. (2003). "The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball". *Journal of Sport Behavior*, 26(4), pp: 396-407.
28. Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). "The Influence of Leader Behaviors, Coach Attributes, and Institutional Variables on Performance and Satisfaction of Collegiate Basketball Teams". *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 8 (4), pp: 332- 346.