

مقایسه اثربخشی رهبری مدیران ورزشی

عباس نظریان مادوانی^{۱*}، مریم مختاری دینانی^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۲/۵)

چکیده

مطالعات نشان داده است موفقیت سازمانی در گرو رهبری اثربخش است. این امر در کلبه سازمانها از جمله سازمان‌های ورزشی صادق است. بنابراین، هدف اصلی این تحقیق مقایسه اثربخشی رهبری مدیران ورزشی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران وزارتخانه ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک و پارالمپیک، آکادمی ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی (N=۳۳۱) بوده که با استناد به جدول مورگان، ۱۸۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات، با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته ۳۶ سؤالی اثربخشی رهبری و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از روش آماری تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی LSD انجام شد. نتایج نشان داد بین اثربخشی رهبری نهادهای مختلف ورزشی کشور تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$)، بطوریکه اثربخشی رهبری مدیران فدراسیون‌ها از مدیران سایر نهادهای ورزشی بیشتر است. با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش لازم است برنامه‌هایی در جهت تقویت اثربخشی رهبری در نهادهایی که میانگین اثربخشی رهبری مدیران آنها پایین تر بود، اجرا گردد.

واژگان کلیدی

ورزش، اثربخشی، مدیر، رهبری.

مقدمه

لازمه مدیریت بر دیگران، رهبری کردن آنهاست. در این رابطه، پیتر دراگر معتقد است مدیران و رهبران کمیاب ترین منابع اساسی همه سازمانها هستند. به همین دلیل، سازمانها بطور مستمر در جستجوی رهبران اثربخش می‌باشند، ولی به آسانی یافت نمی‌شوند (زالی، ۱۳۸۸). اما، رهبری به چه معناست؟ و رهبری اثربخش یعنی چه؟

رهبری یک مفهوم کلیدی در علوم سازمانی است و تعداد بسیار زیادی از مطالعات را طی ۵۰ سال اخیر موجب شده است. اما با وجود همه این مطالعات هنوز موضوع رهبری بیش از هر عنوان دیگری در علوم رفتاری، ناشناخته باقی مانده است (کاپینک، ۱۹۹۹). استاگدیل (۱۹۴۸) معتقد است تقریباً به تعداد افرادی که راجع به رهبری اظهار نظر نموده‌اند، برای رهبری تعریف وجود دارد (راینز، ۱۹۹۱). اما با وجود اینکه برای رهبری تعاریف زیادی ارائه شده است، تعریفی جامع که مورد پذیرش همگان باشد، وجود ندارد. بطور کلی تأمل در تعاریف رهبری بیانگر آن است که مفهوم کلیدی و پایه‌ای رهبری "اعمال نفوذ بر دیگران جهت دستیابی به اهداف" است (هرسی، بلانچارد و جانسون، ۱۹۹۶)، به گونه‌ای که پیروان با میل و رغبت در مسیر اهداف تعیین شده گام بردارند.

تئوری‌های رهبری بر پایه دیدگاههای متفاوت و متعددی قرار گرفته است؛ لذا روش‌های مختلفی برای طبقه‌بندی سبک‌های رهبری عنوان شده است. آرتور جاگو^۲ در سال ۱۹۸۲ تمام تئوری‌های رهبری را در چهار نوع مختلف تقسیم‌بندی کرده است (مقیمی، ۱۳۸۶). این تقسیم‌بندی دارای دو بعد است؛ اینکه رهبری را مجموعه‌ای از صفات بدانیم (دیدگاه خصوصیت‌های فردی) یا مجموعه‌ای از رفتارها (دیدگاه رفتاری). آنهایی که رهبری را از بعد صفات مورد مطالعه قرار می‌دهند آن را به صورت ویژگی‌های ثابت و پایدار فردی می‌دانند. به عبارت دیگر،

چنین تصور می‌شود که رهبران دارای ویژگی‌های ذاتی معین هستند که برای اثربخش بودن رهبری اهمیت دارند. از طرف دیگر، حامیان دیدگاه رفتاری به جای توجه به صفات ذاتی غیرقابل مشاهده، توجه خود را بر رفتار قابل مشاهده رهبر متمرکز می‌کنند (مورهد، ۲۰۰۶). بعد دوم چارچوب مورد نظر، نشان دهنده نوع نگرش است. این بعد نشان دهنده آن است که یک دیدگاه عامی جهان شمول یا یک دیدگاه اقتضایی پذیرفته شده است. در دیدگاه جهان شمول فرض بر این است که یک بهترین راه برای هدایت وجود دارد که رهبری مؤثر همواره معادل این بهترین راه شناخته می‌شود و رهبری مؤثر در یک موقعیت یا سازمان، در دیگر موقعیت‌ها و سازمانها نیز مؤثر خواهد بود. اما طبق دیدگاه اقتضایی، موقعیتی که رهبری در آن اعمال می‌شود، نقش اساسی و مهمی دارد (مورهد، ۲۰۰۶). از ترکیب این دو بعد با یکدیگر چهار شکل نگرش به رهبری بوجود خواهد آمد. از دیدگاه تئوری‌های نوع اول، رهبری مجموعه‌ای از صفات است که رهبر صرف نظر از نوع گروه یا محیط سازمانی از آن برخوردار است. تحقیق‌های اولیه‌ای که تحت عنوان تئوری‌های خصوصیات رهبر انجام شده‌اند از این دیدگاه پیروی می‌کنند.

از دیدگاه تئوری‌های نوع دوم، رهبری مجموعه‌ای از رفتارهاست که به وسیله یک رهبر اثربخش صرف نظر از نوع گروه یا محیط سازمانی او انجام می‌گیرد. مطالعات رنسیس لیکرت در دانشگاه میشیگان (رهبری کارمدار، رهبری کارمندمدار)، مطالعات دانشگاه اوهایو، شبکه مدیریت بلیک و موتن (مدیریت تیمی، مدیریت باشگاهی، مدیریت میانه‌رو، اختیار و اطاعت، مدیریت بی‌خاصیت)، تئوری X و Y مک گریگور و غیره از این دیدگاه پیروی می‌کنند (مقیمی، ۱۳۸۶؛ مورهد، ۲۰۰۶).

طبق دیدگاه تئوری‌های نوع سوم فرض بر این است که صفات رهبری بر حسب موقعیت تغییر می‌کنند. مدل اقتضایی فیدلر نشان‌دهنده این دیدگاه است. رهبری از دیدگاه تئوری‌های نوع چهارم، مجموعه‌ای از رفتارهاست

¹ - Stogdill

² - Arthur Jago

کنش گرائی و الگودهی را مدنظر قرار می‌دهند. بسیاری از محققان این اعمال را نماینده واقعی اعمال رهبری اثربخش می‌دانند (کوزس و پوسنر، ۱۹۸۸). ضمن اینکه رهبری اثربخش از دیدگاه پیروان متأثر از برآورده کردن نیازهای شغلی آنها، انتقال نیازهای پیروان به مدیران سطح بالاتر، اثربخشی گروهی و مؤثر بودن در عملکرد سازمانی است (باس و اولیو، ۲۰۰۴). بنابراین رهبری اثربخش در سازمان، عامل اصلی و اساسی در ایجاد همفکری و همدلی است و رهبران مؤثر کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را زیر یک چتر فکری و نظر واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات فردی، جزئی و کم‌اهمیت بوده، روح جمعی است که واجد ارزش و اعتبار است (الوانی، ۱۳۷۸).

به اعتقاد فیدلر، سلامت اقتصادی کشور، موفقیت سازمانها و حیات موسسات تا حد زیادی بستگی به نوع رهبری آنها دارد (فیدلر، ۱۹۹۷). مطالعات نیز نشان داده است موفقیت سازمانی در گرو رهبری اثربخش است. این امر در کلیه سازمانها از جمله سازمانهای ورزشی صادق می‌باشد. سازمانهای ورزشی در هزاره سوم میلادی با چالشهای فزاینده ای همچون کسب مقام و قهرمانی، مسائل مالی، مسائل اخلاقی و ... مواجه اند، و حل و فصل این گونه چالشها مستلزم برخورداری از رهبری و مدیریت کارآمد و اثربخش است. هرسی، بلانچارد، و جانسون (۱۹۹۶) نیز معتقدند سازمان های موفق یک ویژگی عمده دارند که آنها را از سازمانهای غیرموفق متمایز می کند و آن ویژگی عبارتست از رهبری پویا و اثربخش. به همین دلیل امروزه سازمانها به طور مستمر در جستجوی رهبران اثربخش هستند (هرست، ۲۰۰۳).

بر اساس نظر خبرگان رهبری، معیارهای هشت گانه رهبری اثربخش به ترتیب اهمیت در قالب: ایجاد جاذبه، تیم سازی، توانمندسازی گروهی، بهبود مستمر عملکرد، دارا بودن چشم انداز، خود ارزیابی، الهام بخشی و مربیگری اولویت بندی شده‌اند (ساعتچی، ۱۳۸۴). جدول شماره ۱ الگوهای رهبری اثربخش از دید صاحب نظران مختلف را

که برحسب موقعیت محتمل وقوع هستند. تئوریهای مسیر هدف رابرت هاوس^۱، تئوری تصمیم گیری تجویزی^۲ جاگو، يتون و وروم^۳ و مدل رهبری موقعیتی^۴ هرسی بلانچارد از جمله تئوریهای نوع چهارم و مبتنی بر این دیدگاه هستند (مقیمی، ۱۳۸۶؛ مورهد، ۲۰۰۶).

در سالهای اخیر و در بازگشتی آگاهانه نسبت به آرای مربوط به نظریه‌های شخصیتی رهبری و در قالبی نو و تحت عناوینی چون نظریه‌های اسناد رهبری^۵، نظریه رهبری فوهمند^۶، رهبری خدمتگزار، رهبری ممتاز، نظریه رهبری تحول‌گرا و رهبری عمل‌گرا تحریک ویژه‌ای صورت گرفته است (گلشنی، ۱۳۸۲). ویژگی نظریه‌های اخیر این است که آنها به دنبال لحاظ کردن عواملی هستند که به طور درونی اشخاص را برمی‌انگیزاند تا به گونه‌ای اثربخش عمل کنند (مرتضوی، ۱۳۸۴).

یکی از جدیدترین رویکردها که برای مطالعه رهبری پدید آمده است، مدل رهبری تحول‌گرا- عمل‌گرا طراحی شده توسط باس (۱۹۸۵) و عملیاتی شده از سوی باس و اولیو (۱۹۹۵) است. سبک رهبری تحول‌گرا در نظریات جدید به عنوان مهمترین سبک رهبری اثربخش شناخته شده است (استوری، ۲۰۰۴).

رهبری اثربخش، یعنی استفاده بهینه از منابع انسانی و مادی تا حد ممکن. این مقوله، بر اثربخشی سازمانی تأثیرگذار یا حتی مشابه آن است (شمس، ۲۰۰۴). به اعتقاد استیونسون و وارن (۲۰۰۴) رهبری اثربخش توانایی شخص برای نفوذ مؤثر بر دیگران در موقعیتی است که رهبر آمیزه‌ای از دانش، مهارتها و تلقی خود را به کار ببندد و توانایی و قدرت راهنمایی یک فرد یا افراد بیشتری را در جهت نیل به اهداف سازمانی داشته باشد (فدایی، ۱۳۸۳).

رهبران اثربخش در بهترین حالت خود، به چالش کشیدن فرآیندها، ارائه یک چشم‌انداز مشترک،

1. Robert House
2. Normative Decision Theory
3. Jago- Yetton- Vroom
4. Situational Leadership
5. Attribution theories
6. Charismatic leadership theories

نشان می دهد.

جدول شماره ۱. الگوهای مختلف رهبری اثربخش

| متغیرهای الگو | سال | محقق | ردیف |
|---|------|------------------|------|
| اختیارات رهبر، ساختار متشکل سازمانی و روابط رهبر و پیرو | ۱۹۶۷ | فیدلر | ۱ |
| شخصیت، تجارب گذشته و انتظارات رهبر، نیازمندیهای شغل، خطمشی و فرهنگ سازمانی، انتظارات و رفتار همکاران، خصوصیات، انتظارات و رفتار زیردستان | ۱۹۸۵ | چمرز | ۲ |
| دارا بودن دیدگاه قوی و پویا، توانایی مشارکت در شبکه غیررسمی، داشتن دیدگاهی واقع گرا، شناخت روشن و مثبت از رفتار زیردستان و ارزیابی آنان بر اساس ویژگیهای بارزشان، داشتن قاطعیت و قضاوت صحیح در مورد تواناییها و ضعفهای خود و زیردستان | ۱۹۸۷ | کویامان و الیاسن | ۳ |
| وحدت اهداف، ایجاد مشارکت، مدیریت مبتنی بر هدف، پیگیری مؤثر، شناخت متغیرهای محیطی، توسعه منابع انسانی، برقراری انضباط سازنده، اتخاذ تصمیمهای راسخ، ایجاد پویایی گروهی، برنامه ریزی و اجرای تغییر، برقراری رابطه اثربخش، شیوه رهبری مناسب و برقراری ارتباط همراه با همدلی | ۱۹۸۸ | هرسی و بلانچارد | ۴ |
| کارآفرینی در مرحله ایجاد و شکل گیری سازمان، استانداردسازی در مرحله رشد سازمان، اجرای استانداردها در مرحله بلوغ سازمان و کارآفرینی در مرحله پیری سازمان | ۱۳۷۳ | ادیدزس | ۵ |
| انگیزه قدرت، انگیزه پیشرفت، توانایی شناختی، اعتماد به خود، داشتن جرات، مرجع کنترل درونی، صلاحیت فنی، اعتبار و یکپارچگی، بینش نسبت به مردم و موقعیتهای، حفظ میزانهای با معیارهای بالا، استواری در شرایط سخت، جبران سریع شکستها، حمایت و پشتیبانی و تقسیم قدرت | ۱۳۷۶ | ساعتچی | ۶ |

مدارس وجود دارد (وفا، ۲۰۰۵)، سبک رهبری تحول گرا با پیامد رهبری اثربخش، همبستگی مثبت دارد (نیکولینا، ۲۰۰۳)، ترکیب رفتارهای تحول گرا و عمل گرا پیش بینی کننده بهتری برای رضایت شغلی و رهبری اثربخش، در مقایسه با رفتارهای تحول گرا به تنهایی است (وب، ۲۰۰۳)، رفتارهای رهبری تحول گرای رهبران اثربخش، نسبت به رفتارهای رهبری عمل گرا بیشتر است (گاردنر، ۲۰۰۲)، رهبری تحول گرا، مهمترین شکل رهبری اثربخش از دیدگاه پیروان است (آولیو، ۱۹۹۸)، مؤلفه های رهبری اثربخش در شناسایی و بیان آرزومندی، تقویت پذیرش اهداف گروهی، انتظارات عملکرد بالا، فراهم کردن حمایت فردی، تشخیص اجرا و تحریک فکری پیروان مشاهده می شود (ناظم، ۱۳۸۸)، و مؤلفه های رهبری اثربخش از دیدگاه ۹۰ رهبر موفق، شامل: بینش افزایی، اعتمادسازی و خودارزیابی مثبت در رهبری افراد است (بنیس، ۱۹۸۵).

همچنین، رابطه معناداری بین نژاد، رشته تحصیلی و سطح تحصیلات مدیران و رهبری اثربخش آنان مشاهده نشده است (وفا، ۲۰۰۵) و جنسیت، تأثیر چندانی در رهبری

هانت و یوکل^۱ (۱۹۹۱) معتقدند مدیریت موضوعی است که از دیرباز نظر محققان و عامه مردم را به خود جلب کرده است. اما پژوهش های علمی درباره مدیریت صرفاً از قرن بیستم آغاز گردید و محور اصلی بیشتر تحقیقات، عوامل تعیین کننده اثربخشی مدیران بوده است (به نقل از شعبانی - بهار و همکاران، ۱۳۹۲). در همین راستا، تحقیقات بسیار زیادی در زمینه رهبری اثربخش در سراسر دنیا و در ایران انجام شده است که در مجموع نشان داده اند که رهبری اثربخش از دریچه ارزش گذاری و اولویت دهی به منابع انسانی سازمان حاصل می شود (پارولینی، ۲۰۰۴). بر اساس تحقیقات یامارینو^۲ و باس (۱۹۹۰)، برنز (۱۹۷۸)، هاوس (۱۹۷۶)، و باس (۱۹۸۵) رهبران اثربخش، رهبرانی تحول گرا هستند (استیونسون و وارن، ۲۰۰۴).

نتایج برخی پژوهشهای انجام شده در خارج از کشور در خصوص رهبری اثربخش مدیران سازمانی حاکی از اینست که تفاوت معناداری بین رهبری اثربخش مدیران مرد و زن

1. Hannt & yokel
2. Yammarino

اثربخشی با متغیرهایی چون: ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی، سبک رهبری و ... بوده است و تحقیقی در مورد مقایسه اثربخشی رهبری مدیران و دلایل احتمالی تفاوت و یا تشابه اثربخشی مدیران نهادهای مختلف به چشم نمی‌خورد. ضمناً، اکثر این تحقیقات در حوزه‌هایی به جز حوزه ورزش انجام شده است. لذا با توجه به فقدان تحقیقات انجام شده و ضرورت انجام تحقیق در این زمینه و با توجه به اینکه رهبری اثربخش در هر سازمانی یک ضرورت انکارناپذیر در مدیریت آن سازمان محسوب می‌گردد، هدف تحقیق حاضر مقایسه اثربخشی رهبری مدیران ورزشی و پاسخگویی به این سؤال است که آیا بین رهبری اثربخش مدیران ورزشی نهادهای مختلف ورزشی تفاوت معناداری وجود دارد و اینکه مدیران کدام یک از نهادهای ورزشی کشور از اثربخشی رهبری بالاتری برخوردارند؟

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر روش در ردیف تحقیقات زمینه یابی است که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران وزارتخانه ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک و پارالمپیک، آکادمی ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی (N=۳۳۱) تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۹۰ در سازمان مربوطه خود مشغول به کار بوده‌اند. با توجه به حجم جامعه و با استناد به جدول مورگان، حجم نمونه لازم جهت انجام این تحقیق ۱۸۰ نفر تعیین شد که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند.

جهت سنجش اثربخشی رهبری از یک پرسش‌نامه محقق ساخته ۳۶ سؤالی استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای چهار بعد: انطباق، تحقق هدف، انسجام و تداوم و پایایی است. برای هر یک از این ابعاد، ۹ سؤال طرح شده و برای هر سؤال ۵ گزینه: خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم بر اساس مقیاس لیکرت در نظر گرفته شده است و به هر گزینه به ترتیب امتیاز ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ اختصاص داده شده است. همچنین، در تدوین سؤالات از سه سؤال منفی

اثربخش مدیران نداشته است (شعبانی‌بهار، ۱۳۸۳). نتایج پژوهش‌های انجام شده در بین سازمانهای ورزشی داخل کشور نیز نشانگر وجود تفاوت معنادار بین دیدگاه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی در زمینه رهبری اثربخش مدیران (ناظم، ۱۳۸۸)، و نیز ارتباط معنادار بین رهبری اثربخش مدیران و سبک رهبری آنها و کیفیت زندگی کارکنان (تاروردی‌زاده، ۱۳۸۷؛ خوشبختی، ۱۳۸۳)، رهبری اثربخش مدیران و سطح مدرک تحصیلی، سابقه خدمت مربیان ورزشی و سابقه مدیریتی (شعبانی‌بهار، ۱۳۸۳)، رهبری اثربخش مدیران با سبک رهبری انتخابی و خلاقیت آنها (عامری، ۱۳۸۱)، مؤلفه‌های رهبری اثربخش، سابقه مدیریتی و مدرک تحصیلی مدیران (طبائیان، ۱۳۸۱)، رهبری اثربخش، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی مدیران سازمانهای ورزشی (رضائیان، ۱۳۷۸) و رهبری اثربخش با سن مدیران، سابقه مدیریت و سطح تحصیلات مدیران است (کبیری، ۱۳۸۱).

از طرف دیگر، نتایج برخی تحقیقات دیگر حاکی از عدم وجود ارتباط معنادار بین رهبری اثربخش و سن، سطح تحصیلات و سابقه آزمودنیها (تاروردی‌زاده، ۱۳۸۷)، رهبری اثربخش مدیران، سنوات خدمت و سن مدیران سازمانهای ورزشی (رضائیان، ۱۳۷۸)، سبک رهبری و رهبری اثربخش مدیران و نیز بین رهبری اثربخش مدیران رابطه‌گرا و مدیران وظیفه‌گرا از دیدگاه مافوق و زیردستان است (گل‌صنملو، ۱۳۷۸).

امروزه مدیران سازمانهای ورزشی با مشکلات عدیده‌ای دست و پنجه نرم می‌کنند. مشکلاتی مانند مشکلات مالی، مسائل انضباطی و اخلاقی، مسائل مربوط به تماشاگرنماها، کسب مقام، و بسیاری از مشکلات درون سازمانی و برون سازمانی دیگر که حل و فصل چنین مشکلاتی تنها با داشتن یک مدیریت کارآمد و رهبری اثربخش قابل حل خواهد بود. در غیر این صورت موفقیت سازمان از بین خواهد رفت. با این حال همچنان که بررسی ادبیات پیشینه تحقیقات انجام شده در زمینه اثربخشی رهبری نشان می‌دهد، اکثر تحقیقات انجام شده در این حوزه معطوف به بررسی

به تعیین پایایی ابزار فوق پرداخت. برای این منظور در یک مطالعه مقدماتی، پرسش نامه مذکور روی ۳۲ نفر از مدیران وزارتخانه ورزش و جوانان، کمیته ملی المپیک و پارالمپیک و فدراسیون های ورزشی اجرا شد، که در این مورد نیز ضرایب همبستگی گویه ها با کل پرسش نامه نشان داد که تمامی گویه ها با کل پرسش نامه همبستگی مثبت دارند، بطوریکه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد که در حد قابل قبولی می باشد.

در پژوهش حاضر، اطلاعات به دست آمده با استفاده از شیوه های آمار توصیفی (فراوانی نسبی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش آمار استنباطی، ابتدا به منظور آزمون طبیعی بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. سپس با توجه به نتایج به دست آمده و تأیید نرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه (ANOVA) و آزمون تعقیبی LSD استفاده شد.

یافته ها

بر اساس یافته های به دست آمده، از ۱۸۰ مدیر شرکت کننده در این تحقیق ۷۹/۴ درصد مرد و ۲۰/۶ درصد زن بودند. سایر اطلاعات مربوط به آمار توصیفی در جدول زیر خلاصه شده است.

(سؤالات ۱۵، ۲۳، ۳۴) نیز استفاده شده است که نمرات آنها برعکس محاسبه می شود. ابعاد و شماره سؤالات این پرسش نامه به شرح زیر است:

۱. انطباق: شامل قابلیت انعطاف، ابتکار، رشد و توسعه (سؤالات ۴، ۸، ۱۲، ۱۶، ۲۰، ۲۴، ۲۸، ۳۲ و ۳۶)
۲. تحقق هدف: شامل موفقیت، کیفیت، کسب منابع، کارآیی (سؤالات ۱، ۵، ۹، ۱۳، ۱۷، ۲۱، ۲۵، ۲۹ و ۳۳)
۳. انسجام: شامل رضایت شغلی، جو بین فردی، ارتباطات، و تضاد (سؤالات ۲، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۲۲، ۲۶، ۳۰ و ۳۴)
۴. تداوم و پایایی: شامل وفاداری، علائق اصلی زندگی، انگیزش و هویت (سؤالات ۳، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۹، ۲۳، ۲۷، ۳۱، ۳۵)

روایی و پایایی این پرسش نامه توسط محقق مورد بررسی قرار گرفت، بدین نحو که از ۱۲ نفر از استادان و محققان تربیت بدنی خواسته شد تا این پرسش نامه را از نظر محتوایی مورد بررسی قرار دهند. تعیین روایی سازه مؤلفه های این پرسش نامه نیز با استفاده از روش تحلیل مؤلفه های اصلی (PCA) انجام شد که در این مورد نتایج آزمون KMO برابر با ۰/۸۷۲ به دست آمد که این عدد بالاتر از ۰/۷ بود. همچنین نتایج آزمون بارتلت $P < ۰/۰۵$ بود که نشان دهنده تأیید سازه های پرسش نامه تحقیق بود. پس از تعیین روایی صوری، محتوایی و سازه، محقق اقدام

جدول شماره ۲. آمار توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت شناختی

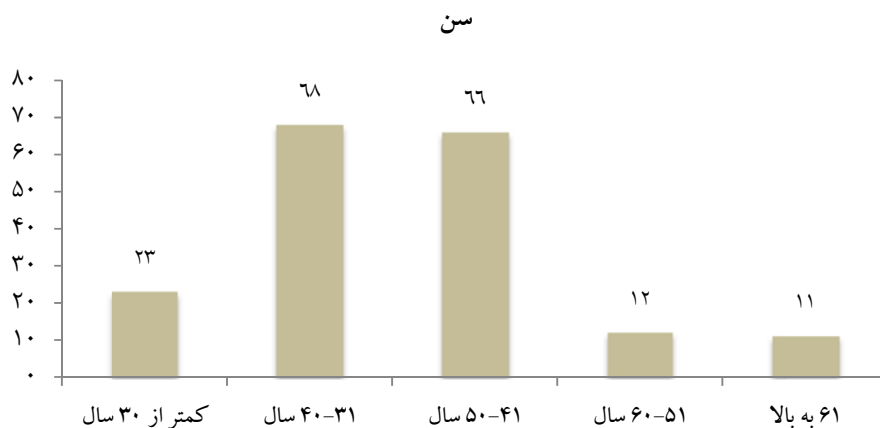
| سن | کمتر از ۳۰ سال | ۳۱-۴۰ سال | ۴۱-۵۰ سال | ۵۱-۶۰ سال | ۶۱ سال به بالا |
|-------------------|----------------|-----------|-----------|----------------|----------------|
| تحصیلات | ۱/۱ درصد | ۱۱/۷ درصد | ۵۰/۶ درصد | ۳۲/۲ درصد | ۴/۴ درصد |
| سابقه کار مدیریتی | کمتر از ۵ سال | ۵-۱۰ سال | ۱۰-۲۰ سال | ۲۰ سال به بالا | |
| | ۳۰ درصد | ۳۰/۶ درصد | ۱۳/۹ درصد | ۲۵/۶ درصد | |

محدوده سنی: ۳۱-۴۰ سال و ۴۱-۵۰ سال بیشترین

همچنان که اطلاعات جدول شماره ۲ نشان می دهد دو

شکل‌های شماره ۱ و ۲ به ترتیب توزیع فراوانی سن و سابقه کار مدیریتی نمونه آماری تحقیق را نشان می‌دهد.

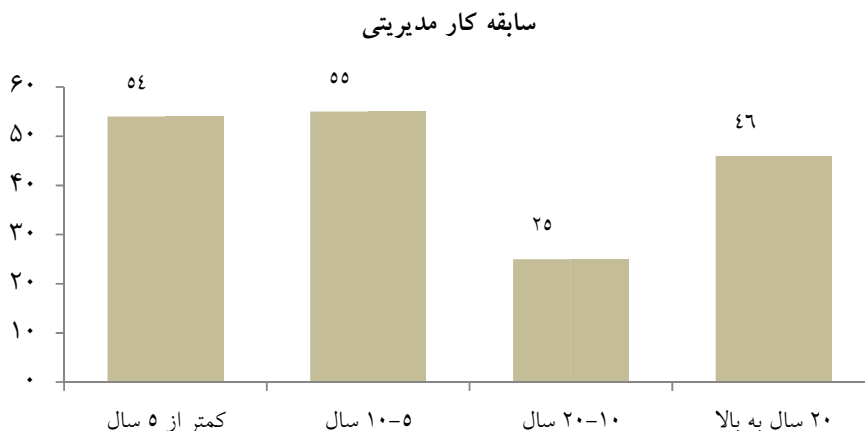
فراوانی، و محدوده سنی ۶۱ سال به بالا کمترین فراوانی را در بین مدیران دارند. به علاوه، بیشتر مدیران نمونه آماری این تحقیق بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار مدیریتی دارند.



شکل شماره ۱. نمودار مربوط به توزیع فراوانی سن مدیران

سنی ۶۱ سال به بالا کمترین فراوانی را در بین مدیران دارند.

همچنان که شکل شماره ۱ نشان می‌دهد دو محدوده سنی ۴۰-۳۱ سال و ۵۰-۴۱ سال بیشترین فراوانی، و محدوده



شکل شماره ۲. نمودار مربوط به توزیع فراوانی سابقه کار مدیریتی مدیران

مدیریتی دارند.

همچنان که شکل شماره ۲ نشان می‌دهد بیشتر مدیران نمونه آماری این تحقیق بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار

جدول شماره ۳. نتایج آزمون کالموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها

| متغیر | n | Z | Sig | نتیجه آزمون |
|----------------|-----|-------|-------|-------------------------|
| اثربخشی رهبری | ۱۸۰ | ۱/۱۰۰ | ۰/۱۷۸ | توزیع داده‌ها نرمال است |
| انسجام | ۱۸۰ | ۱/۳۱۷ | ۰/۰۶۱ | توزیع داده‌ها نرمال است |
| تحقق هدف | ۱۸۰ | ۱/۳۳۵ | ۰/۰۵۷ | توزیع داده‌ها نرمال است |
| انطباق | ۱۸۰ | ۱/۲۰۷ | ۰/۱۰۹ | توزیع داده‌ها نرمال است |
| تداوم و پایایی | ۱۸۰ | ۱/۲۹۱ | ۰/۰۷۰ | توزیع داده‌ها نرمال است |

همان گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، بر اساس آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها؛ چون سطح معناداری تمام مؤلفه‌ها بیشتر از $\alpha=0/05$ می‌باشد، لذا توزیع کلیه داده‌ها نرمال است و برای بررسی فرضیه‌های آماری مربوط به آنها از

آزمون‌های پارامتریک استفاده شد. جدول زیر شاخصهای آماری توصیفی مرتبط با متغیر اثربخشی رهبری و خرده مقیاسهای آن را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴. شاخصهای آماری مرتبط با بررسی خرده مقیاسهای اثربخشی رهبری در نمونه‌های تحقیق

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | کمترین | بیشترین |
|----------------|---------|--------------|--------|---------|
| اثربخشی رهبری | ۱۳/۳۸۱ | ۲/۴۲۱ | ۶/۱۱ | ۱۸/۱۱ |
| انطباق | ۳/۴۷۹ | ۰/۷۰۷۴ | ۱/۵۶ | ۵/۰۰ |
| تحقق هدف | ۳/۱۵۶ | ۰/۷۳۰ | ۰/۸۹ | ۴/۴۴ |
| انسجام | ۳/۵۲۲ | ۰/۷۷۵ | ۱/۲۲ | ۵/۰۰ |
| تداوم و پایایی | ۳/۲۲۲ | ۰/۳۷۹ | ۲/۰۰ | ۴/۱۱ |

جدول شماره ۵. نتایج آزمون ANOVA

| sig | F | میانگین مجذورات | درجه آزادی | مجموع مجذورات | |
|-------|--------|-----------------|------------|---------------|--------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۱۱/۹۸۷ | ۵۹/۳۷۲ | ۳ | ۱۷۸/۱۱۷ | واریانس بین گروهی |
| | | ۴/۹۵۳ | ۱۷۶ | ۸۷۱/۷۳۷ | واریانس درون گروهی |

همچنان که نتایج آزمون ANOVA در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد تفاوت میانگین اثربخشی رهبری در

گروههای نمونه فوق معنادار است
 $(F(0/05, 3, 176)=11/987)$

جدول شماره ۶. نتایج آزمون تعقیبی LSD در مورد تفاوت میانگین اثربخشی رهبری

| sig | تفاوت میانگین | گروه ۲ | گروه ۱ |
|-------|---------------|------------------------------|-----------|
| ۰/۰۰۲ | * -۲/۲۱۲۹۶ | کمیته ملی المپیک و پارالمپیک | وزارتخانه |
| ۰/۰۳۰ | * -۱/۷۰۴۵۵ | آکادمی | |
| ۰/۰۰۰ | * -۲/۶۳۷۰۷ | فدراسیونها | |

ادامه جدول شماره ۶. نتایج آزمون تعقیبی LSD در مورد تفاوت میانگین اثربخشی رهبری

| sig | تفاوت میانگین | گروه ۲ | گروه ۱ |
|-------|---------------|------------------------------|------------------------------|
| ۰/۰۰۲ | * ۲/۲۱۲۹۶ | وزارتخانه | کمیته ملی المپیک و پارالمپیک |
| ۰/۵۶۶ | ۰/۵۰۸۴۲ | آکادمی | |
| ۰/۴۸۷ | -۰/۴۲۴۱۰ | فدراسیونها | |
| ۰/۰۳۰ | * ۱/۷۰۴۵۵ | وزارتخانه | آکادمی |
| ۰/۵۶۶ | -۰/۵۰۸۴۲ | کمیته ملی المپیک و پارالمپیک | |
| ۰/۱۸۵ | -۰/۹۳۲۵۲ | فدراسیونها | |
| ۰/۰۰۱ | * ۲/۶۳۷۰۷ | وزارتخانه | فدراسیونها |
| ۰/۴۸۷ | ۰/۴۲۴۱۰ | کمیته ملی المپیک و پارالمپیک | |
| ۰/۱۸۵ | ۰/۹۳۲۵۲ | آکادمی | |

مقیاس‌های اثربخشی رهبری نیز نشان می‌دهد که در بعد انطباق تفاوت میانگین مدیران وزارتخانه با مدیران کمیته ملی المپیک و پارالمپیک ($P=0/004$)، و مدیران فدراسیون ها ($P=0/001$)، در بعد تحقق هدف تفاوت میانگین مدیران وزارتخانه با مدیران کمیته ملی المپیک و پارالمپیک ($P=0/006$)، و مدیران فدراسیونها ($P=0/001$)، در بعد انسجام تفاوت میانگین مدیران وزارتخانه با مدیران کمیته ملی المپیک و پارالمپیک ($P=0/001$)، مدیران آکادمی ($P=0/026$) و مدیران فدراسیونها ($P=0/001$) و در بعد تداوم و پایایی تفاوت میانگین مدیران وزارتخانه با مدیران کمیته ملی المپیک و پارالمپیک ($P=0/13$)، مدیران آکادمی ($P=0/023$)، و مدیران فدراسیونها ($P=0/001$) معنادار است اما سایر مقایسه‌ها معنادار نیست ($P>0/05$).

نتیجه‌گیری

امروزه از دانش مدیریت به عنوان موتور توسعه یاد می‌شود؛ ولی باید به خاطر داشت که توسعه از طریق فرآیند کار گروهی و سازمانی به دست می‌آید. سازمان‌های کارا و اثربخش علاوه بر آنکه به اهداف از پیش تعیین شده خود دست می‌یابند، به سلامت و شادابی جوامع خود نیز کمک می‌کنند. بنابراین رهبران اثربخش، اساسی‌ترین و نایاب‌ترین منابع هر سازمان هستند. با توجه به جایگاه امروزی و نقش تعیین‌کننده ورزش بویژه در

چنانچه از جدول شماره ۶ مشخص است، نتایج آزمون تعقیبی LSD نشان می‌دهد تفاوت میانگین اثربخشی رهبری مدیران وزارتخانه با مدیران کمیته ملی المپیک و پارالمپیک، مدیران آکادمی و مدیران فدراسیونها، و همچنین تفاوت میانگین اثربخشی رهبری مدیران کمیته ملی المپیک و پارالمپیک با مدیران وزارتخانه و نیز تفاوت میانگین اثربخشی رهبری مدیران فدراسیونها با مدیران وزارتخانه در سطح $P<0/05$ معنادار است، اما سایر مقایسه‌ها معنادار نیست ($P>0/05$). بطوریکه، میانگین اثربخشی رهبری مدیران فدراسیونها ($MD=13/94$) از میانگین اثربخشی رهبری مدیران کمیته ملی المپیک و پارالمپیک ($MD= ۱۳۲/۵۱$)، و مدیران وزارتخانه ($MD= ۱۳/۳۰$)، و نیز مدیران آکادمی ($MD=۱۳/۰۱$) بیشتر است.

همچنین نتایج آزمون ANOVA در مورد تفاوت میانگین خرده مقیاس‌های اثربخشی رهبری در گروه‌های مورد مطالعه نشان می‌دهد، تفاوت میانگین خرده مقیاس‌های انطباق ($F(0/05,3,176)= 12/093$ $P= 0/001$)، تحقق هدف ($F(0/05,3,176)= 9/419$ $P=0/001$)، انسجام ($F(0/05,3,176)= 12/386$ $P=0/001$)، و تداوم ($F(0/05,3,176)= 5/778$ $P= 0/001$) در گروه‌های نمونه تحقیق معنادار است.

به علاوه، نتایج آزمون تعقیبی LSD در مورد خرده

پژوهش وب (۲۰۰۳) دانست که اظهار نمود ترکیب رفتارهای تحول گرا و عمل گرا، پیش بینی کننده بهتری برای رهبری اثربخش، در مقایسه با رفتارهای تحول گرا به تنهایی می باشد.

بررسی تکمیلی نتایج نشان داد که در فدراسیون‌های ورزشی نسبت به سایر سازمان‌های ورزشی، سابقه مدیریت و مدرک تحصیلی مدیران با حوزه فعالیت، بیشتر مرتبط است؛ که به نظر می رسد این موضوع نیز در رهبری اثربخش تر مدیران فدراسیون‌ها نسبت به سایر سازمان‌های ورزشی پژوهش حاضر تأثیر داشته باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های تاروردی زاده (۱۳۸۱)، رضائیان (۱۳۷۸) و کبیری (۱۳۷۳) همراستا می باشد؛ ولی با یافته های و افا و همکاران (۲۰۰۵) غیرهمسو است که می تواند به دلیل جامعه آماری غیرورزشی آن تحقیق باشد.

ضمنا رشته تحصیلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی، نسبت به سایر سازمان‌های ورزشی پژوهش حاضر انطباق پذیری بیشتری با حوزه ورزش داشت که این نتیجه نیز با یافته های پژوهش رضائیان (۱۳۷۸) همسو ولی با یافته های و افا و همکاران (۲۰۰۵) غیرهمسو بود که می تواند به دلیل اجرای پژوهش آنها در سازمان‌های غیرورزشی باشد که بر فعالیتهای یک رشته خاص تمرکز ندارند.

با توجه به موارد فوق، پیشنهاد می شود در رویکردهای مدیریتی در ورزش بر تداوم و پایداری دوره مدیریت مدیران نهادهای ورزشی تاکید گردد و همچنین در سبک مدیریت مدیران نهادهای ورزشی، تمرکز بر نظارت و ارزیابی با رویکرد تخصص گرائی (تحقق هدف)، محور و اصل قرار گیرد. همچنین، با توجه به تایید ارتباط بین رهبری اثربخش با سابقه مدیریت، سطح تحصیلات و سن در پژوهش‌های مختلف، و ضرورت برخورداری از یک سری مهارت‌ها و صلاحیت‌ها در رهبری اثربخش مدیران، و از آنجایی که بیش از ۷۵ درصد

ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، ارزیابی وضعیت رهبری مدیران نهادهای متولی ورزش، به منظور پیشگیری از هدر رفت سرمایه های انسانی و مادی سازمان اجتناب ناپذیر است. در همین راستا هدف اصلی این تحقیق، مقایسه اثربخشی رهبری مدیران ورزشی کشور بود. نتایج این پژوهش حاکی از وجود تفاوت معنادار در میانگین نمره رهبری اثربخش مدیران سازمانهای مختلف ورزش کشور بود که با یافته های پژوهش ناظم (۱۳۸۸) همسو می باشد. وی در تحقیق خود نشان داد بین میانگین نمره رهبری اثربخش مدیران دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معناداری وجود دارد.

همچنین، نتایج این تحقیق نشان داد که به ترتیب مدیران فدراسیون‌ها، مدیران کمیته ملی المپیک و پارالمپیک، و مدیران وزارتخانه ورزش و جوانان، بیشترین و مدیران آکادمی ملی المپیک، کمترین نمره میانگین رهبری اثربخش را دارا هستند. به نظر می رسد دلیل این امر اینست که فدراسیون‌ها، از نظر ماهیت عملکرد، اجرائی تر و سایر سازمانهای ورزشی پژوهش حاضر، ستادی تر هستند. از آنجا که فعالیت‌های اجرائی نیازمند همدلی بیشتر، تمایل درونی و همکاری نزدیک بین افراد سازمان است، به نظر می رسد رهبری و نفوذ مدیر سازمان در کارکنان بیش از مدیریت صرف در سازمانها و حوزه های برنامه ریزی و ستادی، ضرورت داشته باشد. ضمن اینکه میزان انسجام بیشتر بین کارکنان فدراسیون‌های ورزشی به علت تمرکز، تخصص و فعالیت محدود در یک زمینه خاص ورزشی، موجب انطباق پذیری بیشتر این افراد می گردد و حضور رهبر اثربخش در بین کارکنان، نقشی برجسته در به هدف رسیدن این نوع فعالیت‌ها خواهد داشت. بنابراین از آنجا که در فعالیت فدراسیون‌های ورزشی بیش از سایر سازمان‌های ورزشی، رهبران از رفتارهای متنوع و اجرایی برخوردارند، می توان نتیجه این پژوهش را همسو با نتایج

افرادى که تخصص و تجربه کافى دارند، استفاده شود. در نهایت، با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش لازم است برنامه‌هایی در جهت تقویت اثربخشی رهبرى در نهادهایی که میانگین اثربخشی رهبرى مدیران آنها پایین تر بود، اجرا گردد.

در خاتمه، بر خود لازم می‌دانیم از کلیه اساتید، مدیران، مسئولان و کارکنان سازمان‌های ورزشی که ما را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاسگزاری را داشته باشیم.

مدیران ورزشی پژوهش حاضر دارای سابقه مدیریتی کمتر از ۲۰ سال و نزدیک به ۵۰ درصد آنها کمتر از ۴۰ سال سن داشتند و همچنین نزدیک به ۹۰ درصد آنها دارای تحصیلات بالاتر از لیسانس بودند، پیشنهاد می‌شود آموزش مستمر مدیران و تربیت تحصیل کردگان ورزشی جهت تصدی پست‌های مدیریت ورزشی در آینده، مدنظر قرار گیرد. ضمناً، دوره‌های کارورزی در سازمان‌های ورزشی، به منظور ارتقا تجربه و دانش این گروه از افراد مورد توجه قرار گیرد. همچنین توصیه می‌شود برای تصدی پست‌های مدیریتی در سازمان‌های ورزشی از

منابع

- تاروردی‌زاده، داوود، (۱۳۸۷)، "رابطه سبک رهبری با اثربخشی مسئولین دانشگاهها و موسسات آموزش عالی استان اردبیل"، پیک نور، سال هفتم، شماره چهارم.
- خوشبختی، جعفر، (۱۳۸۳)، "طراحی و تبیین مدل سه‌بعدی سبک رهبری، کیفیت زندگی کاری کارکنان و اثربخشی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور"، رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- رضائیان، ناصر، (۱۳۷۸)، "توصیف ویژگیهای شخصیت مدیران سازمانهای ورزشی و تأثیر آنها در اثربخشی مدیریت"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خراسان.
- زالی، محمدرضا، (۱۳۸۸)، "رهبری تحول‌آفرین"، فصلنامه مصباح، سال هفتم، شماره ۲۵.
- ساعتچی، محمود و عزیزپور شویی، علی‌اکبر، (۱۳۸۴)، "طراحی الگوی رهبری اثربخش دانشگاهی"، دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد، شماره ۱۱.
- شعبانی‌بهار، غلامرضا؛ امیرتاش، علی‌محمد؛ تندنویس، فریدون؛ مشرف‌جوادی، بتول، (۱۳۸۳)، "ارتباط ویژگیهای شخصیتی با اثربخشی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور"، نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، شماره ۳، بهار ۱۳۸۳، ص ۱۲-۳۰.
- شعبانی‌بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصرالله و عزیزی، نصرالله، (۱۳۹۲)، "پیش‌بینی اثربخشی سازمانی بر اساس هوش هیجانی مدیران ورزشی استان لرستان"، نشریه علمی - پژوهشی پژوهشهای کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۴، ص ۹۳-۹۸.
- شمس، غلامرضا، (۱۳۸۹)، "اثربخشی رهبری مدیران ایران و هندوستان: تأثیر جنسیت و نوع مدرسه"، رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال پنجم، شماره یک، شماره پیاپی ۱۱، ص ۸۹-۱۱۰.
- طبائیان، احمد، (۱۳۸۱)، "رابطه بین پایگاههای قدرت با اثربخشی و عملکرد روسای دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور"، رساله دکترای تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم تهران.
- عامری، میرحسین، (۱۳۸۱)، "طراحی و تبیین مدل سه بعدی سبک رهبری، خلاقیت و اثربخشی مدیران ورزش دانشگاه‌های کشور"، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی، تهران.
- فدایی، جعفر. (۱۳۸۳). "اصول مدیریت خدمات پرستاری"، آستان قدس رضوی.
- فیدلر، فرد، (۱۹۹۷)، "تئوری اثربخشی رهبری"، ترجمه سهراب خلیلی شورینی، انتشارات یادواره کتاب، ۱۳۷۲.

- کبیری، محمدناصر، (۱۳۸۱)، "ویژگیهای مدیران اثربخش در دبیرستانهای متوسطه تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- گلشنی، جلال، (۱۳۸۲)، "رابطه بین سبک‌های رهبری تحولی، تبدیلی و تکلیف‌گرایی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- گل‌صنم‌لو، صفر، (۱۳۷۸)، "بررسی ارتباط سبک رهبری و اثربخشی رفتار مدیران مدارس ابتدایی و راهنمایی شهر ارومیه"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- مرتضوی، سعید؛ ناظمی، شمس‌الدین، و محمودی فخرآبادی، صادق، (۱۳۸۴)، "مطالعه ارتباط بین هوش هیجانی و سبک رهبری"، مجله مدیریت علوم انسانی، ۱۶۷-۱۹۰.
- مقیمی، سیدمهدی، (۱۳۸۶)، "رویکردی پژوهشی به مدیریت و سازمان"، تهران، نشر ترمه.
- ناظم، فتاح، (۱۳۸۸)، "رهبری اثربخش مدیران مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی"، نشریه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، شماره ۱۷.
- الوانی، سید مهدی، (۱۳۷۸)، "مدیریت عمومی"، نشر نی، صفحه ۱۳۷.
- Avolio, B. J., & Bass, B. (1988). "Transformational leadership, charisma, and beyond". In B. R. Baliga, H. P. Dach, & C. A. Schriesheim, (Eds.), *Emerging leadership vistas*. Toronto: Lexington.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2004), "Transformational Leadership Development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire", Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bennis, W. G. & Nanus, B. (1985). "Leaders: The strategies for taking charge". New York: Harper & Row.
- Gardner, L. and Stough, C. (2002), "Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers", *Leadership and Organizational Development Journal*, Vol. 23, No. 2: 68-78.
- Herbest, Joel David. (2003). "Organizational servant leadership and its relationship to secondary school effectiveness", Doctoral Dissertation, Florida Atlantic.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth & Dewey, Johnson. (1996). "Management of organizational behavior". 6th Ed. Englewood Cliffs. N.J. Prentice-Hall. P.91.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1988). "Development and validation of the leadership practices inventory", *Educational and Psychological Measurement*, 48, 483-496.
- Kuchinke, PK. (۱۹۹۹). "Leadership and culture". *Human resource development quarterly*. Vol 10.
- Moorhead, Ricky Griffin. (2006). "Organizational Behavior", 11th ed. Tehran: Morvarid publication.
- Nicolina, A. (2003). "Faculty and chair perspectives on leadership and its impacts on Departmental Outcomes". Thesis master of Arts McGill University. Northouse P.G.; *Leadership theory and practice*; London: Sage Publications, 1997.
- Parolini, Jeanine L. (2004). "Effective servant leadership: A model incorporating servant leadership and competing values framework", Regent University, School of leadership Studies.
- Robins, S.P. (1991). "Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications", ph1, ch. 7, p. 572.
- Stevenson, Eric & Warn, R. James. (2004). "Australian Government", *Development Defense*, p.3.
- Storey, J. (2004). "Leadership in organizations", current Issues and key Trends.
- Wafa, S. A., Ramaya, T., & Hoon, L. H. (2005). "Leadership behavior and effectiveness among secondary principals in Penang". *Journal No.7*, Ramaya Publishing, Malaysia.
- Webb, K. (2003). "Presidents' leadership behaviors associate with followers, job satisfaction motivation toward extra effort and presidential effectiveness at evangelical colleges and universities". University of North Texas, Ph. D Dissertations, Available at: www.proquest.com

The comparison of leadership effectiveness of sport managers

Abbas Nazarian Madavani^{1*}, Maryam Mokhtariye Dinani²

(Received: 05 January 2014

Accepted: 27 April 2014)

Abstract

Studies have shown that it is essential for organizational successful to have leadership effectiveness. This is applicable to all organizations as sport organizations. Therefore, the purpose of this research was to compare the leadership effectiveness of sport managers. The Statistical society was all managers of Sport and Young's Ministry, National Olympic committee, National Paralympics committee, National Olympic Academy, and Sport Federations (N=331). Base on Morgan table, 180 people were selected with stratified sampling method in this research. Researcher made Leadership effectiveness questionnaire was used to collect data. Data analysis was performed by one way ANOVA test and continuative LSD. The results showed that there was significant difference between leadership effectiveness in sport organizations of Iran ($p < 0/05$) and federations' managers had the most effectiveness. With respected to this results, it is necessary to execute programs to increase leadership effectiveness in organizations that had the minimum score of leadership effectiveness.

Keywords

Sport, Leadership Effectiveness, Manager.

1. Assistant Professor, Shahid Rajaei University
2. Assistant Professor, Al-Zahra University

Email: AbbasNazarian@gmail.com