

## فهرست مطالب

عنوان	صفحه
چکیده.....	ن
<b>فصل اول : کلیات تحقیق.....</b>	<b>۱</b>
مقدمه .....	۲
۱-۱- بیان مسئله.....	۲
۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۴
۱-۳- اهداف تحقیق.....	۵
۱-۴- فرضیات تحقیق.....	۵
۱-۵-۱- قلمرو تحقیق.....	۵
۱-۵-۱-۱- قلمرو زمانی.....	۵
۱-۵-۱-۲- قلمرو مکانی.....	۵
۱-۵-۱-۳- قلمرو موضوعی.....	۵
۱-۶- تعاریف نظری و عملیاتی واژگان کلیدی.....	۶
۱-۶-۱- تعاریف مفهومی.....	۶
۱-۶-۲- تعاریف عملیاتی.....	۷
۱-۷- متغیرهای تحقیق.....	۷
۱-۸- محدودیت ها.....	۷
<b>فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق.....</b>	<b>۸</b>
مقدمه .....	۹
بخش اول: سبک رهبری.....	۹
۱-۱-۱- تعاریف رهبری.....	۹
۱-۱-۲- تاریخچه رهبری.....	۱۱
۱-۱-۳- تفاوت رهبری با مدیریت.....	۱۲
۱-۱-۴- سبک رهبری.....	۱۴
۱-۱-۵- رویکردها و نظریه‌های سنتی و نوین رهبری.....	۱۵
۱-۱-۵-۱- رویکردها و نظریه‌های سنتی رهبری.....	۱۸

- ۱۸-۱-۵-۱-۲-۱- رویکرد صفات مشخصه رهبری.....
- ۱۹-۱-۵-۱-۲-۲- رویکرد رفتاری رهبری.....
- ۱۹-۱-۵-۱-۲-۳- رویکردهای موقعیتی و اقتضایی رهبری (رویکرد اقتضایی).....
- ۲۰-۱-۵-۱-۲-۴- رهبری تعاملی.....
- ۲۰-۱-۵-۱-۲-۲- رویکردها و نظریه‌های نوین رهبری.....
- ۲۰-۱-۵-۱-۲-۱- رهبری تحول آفرین.....
- ۲۲-۱-۵-۱-۲-۲- رهبری راهبردی.....
- ۲۳-۱-۵-۱-۲-۳- رهبری خدمتگزار.....
- ۲۴-۱-۵-۲-۲- رهبری تمام عیار.....
- ۲۵-۱-۵-۲-۵- رهبری معنوی.....
- ۲۵-۱-۵-۲-۶- رهبری اصیل.....
- ۲۶-۱-۵-۲-۷- تئوری X و Y مک گریگور.....
- ۲۸- بخش دوم: انگیزش پیشرفت.....
- ۲۸-۱-۲-۲- تعاریف انگیزش پیشرفت.....
- ۳۱-۲-۲- ویژگی افراد دارای انگیزه پیشرفت بالا.....
- ۳۲-۲-۲- تفاوت‌های جنسی و انگیزه پیشرفت.....
- ۳۳-۲-۲- نظریه‌های انگیزش پیشرفت.....
- ۳۵-۲-۲-۱- نظریه نیازهای مک کل لند در انگیزش.....
- ۳۶-۲-۲-۲- نظریه شناختی اراده.....
- ۳۶-۲-۲-۳- نظریه لذت گرایی.....
- ۳۷-۲-۲-۴- نظریه شناختی اجتماعی بندورا.....
- ۳۷-۲-۲-۵- نظریه تغییر همگام.....
- ۳۷-۲-۲-۶- نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو.....
- ۳۸-۲-۲-۷- نظریه اسنادی انگیزش پیشرفت.....
- ۳۹-۲-۲-۸- نظریه اتکینسون درباره انگیزش پیشرفت.....
- ۴۱-۲-۲-۹- نظریات دیگر درمورد انگیزش پیشرفت.....
- ۴۲-۲-۳- بخش سوم: بررسی تحقیقات انجام شده پیرامون موضوع تحقیق.....
- ۴۲-۲-۳-۱- تحقیقات داخلی انجام شده.....

۴۴	.....۲-۳-۲-تحقیقات خارجی انجام شده
۴۶	.....۲-۴-مدل مفهومی
۴۷	.....فصل سوم : روش تحقیق
۴۸	.....مقدمه
۴۸	.....۳-۱-روش تحقیق
۴۸	.....۳-۲-فرآیند انجام تحقیق
۴۹	.....۳-۳-جامعه آماری مورد مطالعه
۴۹	.....۳-۴-روش نمونه گیری و حجم نمونه
۴۹	.....۳-۵-روش گردآوری دادهها
۵۰	.....۳-۶-ابزار جمع آوری اطلاعات
۵۰	.....۳-۶-۱-روایی پرسشنامه
۵۱	.....۳-۶-۲-پایایی پرسشنامه
۵۱	.....۳-۷-روش تجزیه و تحلیل
۵۲	.....۳-۷-۱-آزمون کولموگروف اسمیرنوف (تست نرمال بودن)
۵۲	.....۳-۷-۲-ضریب همبستگی پیرسون
۵۴	.....فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها
۵۵	.....مقدمه
۵۵	.....۴-۱-نتایج توصیفی یک متغیره
۵۵	.....۴-۱-۱-وضعیت تحصیلات پاسخگویان
۵۶	.....۴-۱-۲-وضعیت سابقه حضور در لیگ برتر پاسخگویان
۵۷	.....۴-۱-۳-سن پاسخگویان
۵۸	.....۴-۱-۴-سابقه قهرمانی پاسخگویان
۵۸	.....۴-۲-توصیف کمی متغیرهای پژوهشی
۵۹	.....۴-۳-روابط بین متغیرها و نتایج تحلیل استنباطی
۵۹	.....۴-۳-۱-بررسی نرمال بودن دادهها
۶۰	.....۴-۳-۲-بررسی فرضیه‌های تحقیق
۶۰	.....۴-۳-۲-۱-فرضیه اول: بین سبک رهبری استبدادی و انگیزش پیشرفت رابطه معنی داری وجود ندارد. ....

۶۱	۴-۳-۲-۲-فرضیه دوم: بین سبک رهبری خیرخواهانه و انگیزش پیشرفت رابطه معناداری وجود ندارد.....
۶۲	۴-۳-۲-۳-فرضیه سوم: بین سبک رهبری مشورتی و انگیزش پیشرفت رابطه معناداری وجود ندارد.....
۶۳	۴-۳-۲-۴-فرضیه چهارم: بین سبک رهبری مشارکتی و انگیزش پیشرفت رابطه معناداری وجود ندارد.....
۶۴	۴-۳-۲-۵-فرضیه پنجم: بین سبک رهبری و انگیزش پیشرفت رابطه معنی داری وجود ندارد.....
۶۶	<b>فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات.....</b>
۶۷	مقدمه .....
۶۷	۵-۱-۱- نتایج تحقیق.....
۶۷	۵-۱-۱- خلاصه تحقیق.....
۶۸	۵-۱-۲- بحث و نتیجه گیری فرضیه های تحقیق.....
۶۹	۵-۲- بحث و بررسی .....
۷۱	۵-۳- پیشنهادات کاربردی.....
۷۲	۵-۴- پیشنهادات برای پژوهش های بعدی.....
۷۳	<b>منابع.....</b>
۸۲	پیوست ها.....

## فهرست جداول

صفحه	جدول
۱۲	جدول ۱-۲: برخی از ویژگی‌های مدیران و رهبران در قرن ۲۱ (لوتانز، ۲۰۰۹: ۲۶۹).....
۱۴	جدول ۲-۲: طیف سبک‌های رهبری در تحقیقات کلاسیک (ره کوی، ۱۳۸۵: ۱۲۶).....
۱۶	جدول ۳-۲: رویکردها و نظریه‌های سنتی رهبری و مؤلفه‌های آن.....
۲۲	جدول ۴-۲: شباهت‌ها و تفاوت‌های رهبری تحول‌آفرین و رهبری تعامل‌گرا.....
۵۱	جدول ۳-۱- جدول ضریب پایایی پرسشنامه (آلفای کرونباخ).....
۵۵	جدول ۴-۱- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب تحصیلات.....
۵۶	جدول ۴-۲- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سابقه حضور در لیگ برتر.....
۵۷	جدول ۴-۳- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سن.....
۵۸	جدول ۴-۴- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب سابقه قهرمانی.....
۵۹	جدول ۴-۵- مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای مدل.....
۵۹	جدول ۴-۶- آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق.....
۶۰	جدول ۴-۷- ضریب همبستگی بین سبک رهبری استبدادی و انگیزش پیشرفت.....
۶۱	جدول ۴-۸- ضریب همبستگی بین سبک رهبری خیرخواهانه و انگیزش پیشرفت.....
۶۲	جدول ۴-۹- ضریب همبستگی بین سبک رهبری مشورتی و انگیزش پیشرفت.....
۶۳	جدول ۴-۱۰- ضریب همبستگی بین سبک رهبری مشارکتی و انگیزش پیشرفت.....
۶۴	جدول ۴-۱۱: ضریب همبستگی بین سبک رهبری و انگیزش پیشرفت.....
۶۵	جدول ۴-۱۲- خلاصه مدل رگرسیون.....
۶۵	جدول ۴-۱۳- تحلیل واریانس.....
۶۵	جدول ۴-۱۴- ضرایب مدل رگرسیون.....

## فهرست اشکال

شکل	صفحه
شکل ۳-۱- فرآیند انجام تحقیق.....	۴۹
شکل ۴-۱- توزیع فراوانی آزمودنی ها برحسب تحصیلات.....	۵۵
شکل ۴-۲- توزیع فراوانی آزمودنی ها برحسب سابقه حضور در لیگ برتر.....	۵۶
شکل ۴-۳- توزیع فراوانی آزمودنی ها برحسب سن.....	۵۷
شکل ۴-۴- توزیع فراوانی آزمودنی ها برحسب سابقه قهرمانی.....	۵۸
شکل ۴-۵- پراکندگی سبک رهبری استبدادی و انگیزش پیشرفت.....	۶۰
شکل ۴-۶- پراکندگی سبک رهبری خیرخواهانه و انگیزش پیشرفت.....	۶۱
شکل ۴-۷- پراکندگی سبک رهبری مشورتی و انگیزش پیشرفت.....	۶۲
شکل ۴-۸- پراکندگی سبک رهبری مشارکتی و انگیزش پیشرفت.....	۶۳
شکل ۴-۹- پراکندگی سبک رهبری و انگیزش پیشرفت.....	۶۴

## چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان و انگیزش پیشرفت بازیکنان لیگ برتر والیبال نشسته بانوان بود. این تحقیق از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش یک تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۸۰ نفر بازیکنان لیگ برتر نشسته بانوان بود که تمامی آن‌ها به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد فضای انگیزشی ادراک شده در ورزش نیوتن و همکاران (۲۰۰۰) و پرسشنامه استاندارد سنجش سبک رهبری لیکرت توسط هرسی و بلانچارد (۱۹۹۶) استفاده شد که روایی هر دو پرسشنامه بالای ۰/۷ و پایایی پرسشنامه استاندارد سنجش سبک رهبری ۰/۹۲ و پرسشنامه فضای انگیزشی ادراک شده ۰/۷۹ بدست آمد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آماری شامل آمار توصیفی و آمار استنباطی که آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، درصد فراوانی و شکل درصد فراوانی برای متغیرهای جمعیت شناختی و شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای متغیرهای اصلی تحقیق و آمار استنباطی شامل آزمون کولموگروف اسمیرنوف (برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها) و آزمون‌های پارامتری از قبیل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین سبک رهبری استبدادی و انگیزش پیشرفت بازیکنان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد اما بین سبک رهبری خیرخواهانه، سبک رهبری مشورتی و سبک رهبری مشارکتی و انگیزش پیشرفت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و بطور کلی در فرضیه اصلی با استفاده از برازش مدل رگرسیون نشان داده شد که همه سبک‌های رهبری بر انگیزش پیشرفت بازیکنان تاثیر معنادار دارند. اما از بین سبک‌های مختلف، سبک رهبری استبدادی تاثیر منفی و مابقی تاثیر مثبت دارند.

## واژگان کلیدی:

سبک رهبری، مربیان، انگیزش پیشرفت، لیگ برتر والیبال نشسته بانوان

# فصل اول

## کلیات تحقیق



واحد رفتار انسان فعالیت است؛ در واقع همه رفتارها، یکسری فعالیت هستند (هرسی و بلانچارد، ۱۳۹۲). فعالیت‌ها نیز کارهایی است که از انسان سر می‌زند. مربیان به عنوان هدایت‌کننده فعالیت‌های تیم به رفتارهایی مبادرت می‌ورزند که سبکی از هدایت و رهبری را برای خود به وجود می‌آورند که اصطلاحاً سبک رهبری نامیده می‌شود. از طرف دیگر انگیزه‌ها را چرایی رفتار تعریف می‌کنند و جهت کلی رفتار را مشخص می‌کنند. از سوی دیگر مربیان یک تیم به دنبال مؤفقیت در کار و حوزه فعالیت خود هستند و برای دستیابی به این مؤفقیت، تلاش می‌کنند. از انگیزه‌ای که بازیکنان را به تلاش برای مؤفقیت وادار می‌کند به عنوان انگیزش پیشرفت یاد می‌کنند. یقیناً شناسایی انگیزه‌ها به طور عام و انگیزش پیشرفت به طور خاص و تأثیر آن در رفتار مربی و به دنبال آن سبک رهبری می‌تواند به شناخت بهتر مربی‌گری و رهبری در سازمان و خاصه تیم‌های ورزشی کمک شایانی کند.

#### ۱-۱- بیان مسئله

ورزش بانوان معلول ایران در سال ۱۳۶۵ توسط انجمن ورزش‌های معلولین و نابینایان و با هدف پیشگیری از شدت معلولیت‌ها، افزایش توانایی‌های جسمانی، ایجاد نشاط و شادابی، افزایش تعاملات اجتماعی بانوان و در نهایت شناخت استعدادها و ورزش آنان برای حضور در میادین ملی و بین‌المللی تأسیس شد. که وجود مربیان مناسب برای بالندگی این ورزش و ایجاد انگیزش کافی در بازیکنان ضروری به نظر می‌رسد چرا که اگر این گونه نباشد بازیکنان انگیزش کافی برای انجام فعالیت‌های خود نخواهند داشت. مربیان محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی هستند. در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی در رهبری تیم به عنوان یک سازمان‌دهنده ی قوی و زیر بنای هر پیشرفت مطرح است. بدون تردید تجربیات گذشته نشان داده است که مربیگری رشته‌ای متفاوت از سایر حوزه‌هاست و در آن طیف وسیعی از مهارت‌ها مورد نیاز است. مربیگری حرفه‌ای است که به ورزشکاران کمک می‌کند تا ابعاد جسمی و روحی و روانی و توانایی‌های فردی و اجتماعی‌شان را در حد بالای استعدادها و خود توسعه دهند. یک مربی کارا باید مهارت و دانش فوق‌العاده‌ای داشته باشد تا بتواند ورزشکاران ماهری پرورش دهد. امروزه اهمیت جایگاه و نقش مربیان در موفقیت یا عدم موفقیت تیم‌های ورزشی بر کسی پوشیده نیست. این جایگاه و اهمیت در زمانی که صحبت از بازی‌های ملی و وجهه و اعتبار بین‌المللی است، مضاعف است (مارتنز، ۱۳۹۴).

رهبری فرایندی است که ضمن آن مدیر سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباطی موثر انجام سایر وظایف خود را در تحقق اهداف سازمانی تسهیل و کارکنان را از روی میل و علاقه به انجام وظایفشان ترغیب کند. رهبری مستلزم نفوذ کردن و اثر گذاری بر افراد است و مدیر در نقش رهبر کسی است که

بتواند بر افراد تحت سرپرستی خود نافذ و موثر باشد و به عبارت دیگر مرئوسان، نفوذ و قدرت او را بپذیرند (الوانی، ۱۳۹۳: ۱۴۲). سبک رهبری یا مدیریت نیز عبارت است از زیربنای ساختار نیاز فرد که رفتار او را در وضعیتهای مختلف برمی انگیزد (فقهی، ۱۳۹۰).

سبک رهبری به ساختار نیاز اساسی رهبر بر می گردد که در وضعیتهای بین شخصی مختلف رفتار را بر می انگیزد (هوی و میسکل، ۱۳۹۳). مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبکهای متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث بوجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در افراد میشود و میزان رضایت آنها را افزایش می دهد (مصدق راد، ۱۳۸۴).

انگیزش حالت و نیروی درونی است که فرد را به فعالیت خاص ترغیب می کند. آنچه که به عنوان انگیزه برای فرد یا گروه خاص مهم تلقی می شود ممکن است برای فرد یا گروه دیگر مهم نباشد. به عبارت دیگر خود فرد و زمینه ای که فرد در آن فعالیت می کند از جمله مهمترین عواملی هستند که در نیروهای انگیزشی موثرند. اگر مدیران بتوانند کارکنان خود را به کار تشویق کنند قادر خواهند بود وظایف مدیریتی خود را براحتی به انجام برسانند (گاندالف<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

انگیزه های درونی در جنبه های مختلفی از زندگی فردی و اجتماعی می توانند اثربخش و مفید واقع شوند. از آنجایی که تمامی اعمال و فعالیت های انسان مبتنی بر موتورهای فعال ساز انگیزشی می باشند. توجه به شیوه های کاربرد آنها از اهمیت خاصی برخوردار است. کمتر تلاش و فعالیتی به نتایجی مفید و کارآیی می انجامد و کمتر فردی را می توان سراغ داشت که بدون رضایت لازم فعالیتی را به صورتی مطلوب عملی سازد. بر این اساس برنامه های اجتماعی و انواع فعالیتها دائما به دنبال شیوه هایی هستند که کارایی و عملکرد را بهتر و مفیدتر می سازند. انگیزش درونی به طور خودانگیخته از نیازهای روان شناختی، کنجکاو، و تلاشهای فطری برای رشد، حاصل می شود. وقتی افراد به صورت درونی با انگیزه می شوند، به خاطر علاقه، احساس چالشی که فعالیت خاصی ایجاد می کند، و "به خاطر لذتی که از آن می برند" رفتار می کنند. این رفتار به صورت خودانگیخته، نه به دلیل وسیله ای (بیرونی)، روی می دهد. در عمل، انگیزش درونی، برای دنبال کردن تمایلات و به خرج دادن تلاش لازم برای پرورش دادن مهارتها و تواناییها، انگیزش فطری را تامین می کند. وقتی افراد به کارهایی مشغول می شوند و احساس شایستگی و خودمختاری می کنند، با گفتن "این کار جالب است" این کار تفریح است "یا" من از انجام دان آن لذت می برم "انگیزش درونی خود را ابراز می کنند (دسی و رایان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰: ۲۲۹).

انگیزش شغلی: از دیدگاه مدیریت رجحان شغلی عبارتست از: برانگیختن کارکنان به کار و سوق دادن آنها در جهت عملکرد رضایت بخش شغلی (میرسپاسی، ۱۳۷۹: ۷۵).

<sup>1</sup> Gandalf

<sup>2</sup> Deci & Ryan