

رابطه بین سبک رهبری و توانایی مدیریت تغییر مربیان منتخبی از لیگ های برتر ایران

دکتر زین العابدین فلاح

استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان

Tel: ۰۹۱۱۱۷۰۳۵۶۹

Email: zy.fallah@gmail.com

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحول آفرین و تعاملگرا) و توانایی مدیریت تغییر مربیان منتخبی از لیگ های برتر ایران بود. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه بازیکنان تیمهای منتخب لیگهای برتر کشور (والیبال، بسکتبال، بدمینتون، کشتی، کاراته) در سال ۱۳۸۸ بود ($N=390$). حجم نمونه بر اساس جدول انتخاب حجم نمونه مورگان به طور تصادفی به تفکیک برای هر رشته ورزشی انتخاب شد ($n=309$). آزمودنی ها دارای میانگین سنی ۲۵/۰۱ سال، میانگین سابقه بازی در لیگ ۵/۰۱ سال بوده و ۵۹/۲٪ از آنها سابقه عضویت در تیم ملی را داشتند. بازیکنان با استفاده از دو پرسشنامه، ادراک خود را از سبک رهبری و توانایی مدیریت تغییر مربی خود مشخص نمودند. در این پژوهش از شکل اصلاح شده پرسشنامه سبک رهبری باس (۱۹۸۵)، به سنجش میزان تحول آفرینی و تعاملگرایی مربیان و از پرسشنامه مدیریت تغییر کالین کارنال (۱۹۹۸) برای سنجش توانایی مدیریت تغییر مربیان استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها هم از آمار توصیفی و هم از آمار استنباطی استفاده شد به طوری که برای توصیف صفات کمی از شاخص های تمایل به مرکز و پراکندگی و از آمار استنباطی (تحلیل واریانس، و ضریب همبستگی پیرسون) برای تجزیه، تحلیل و تفسیر داده ها استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سبک های رهبری با مهارت های مدیریت تغییر ارتباط مثبت و معنی دار وجود دارد.

واژه های کلیدی: سبک رهبری، توانایی مدیریت تغییر، مربیان لیگ های برتر

مقدمه

انسان‌ها اجزای اصلی سازمان‌ها را تشکیل می‌دهند و مطالعه ویژگی‌های روان‌شناختی و کنش متقابل فرد، انگیزش و نگرش او به عنوان اصلی‌ترین عنصر سازمانی می‌تواند مفید و حائز اهمیت باشد. از آنجا که رهبری فرآیند اساسی در هر سازمان است و پیروزی یا شکست هر سازمان را به رهبری آن نسبت می‌دهند و هنگام موفقیت یا شکست سازمان، معمولاً رهبری سازمان مد نظر است، بنابراین می‌توان گفت که دیدگاه‌ها و نگرش‌های افراد در سازمان نیز بستگی به سبک و سیاق رهبری سازمان دارد (میچل، ۲۰۰۱).

اکثر تحقیقات انجام شده در زمینه رهبری و پیامدهای سازمانی ناشی از آن به سبک‌های رهبری وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار تمرکز داشته‌اند. از طرف دیگر، به اعتقاد برخی از محققان رویکردهای اقتضایی رهبری هم که جانشین این رویکردها گردیده است، به بسیاری از موقعیت‌ها از جمله چگونگی ادراک زیردستان از رهبر و کیفیت روابط رهبر-پیرو توجه ندارد. از این رو، یکی از تازه‌ترین رویکردهای مطرح شده در زمینه رهبری، رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا است که تحقیقات مربوط به آن در کشور اندک است (مقدمی، ۱۳۸۶). نظریه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا یکی از چهارچوب‌های نظری در دنیا است که از سوی بلون (۲۰۰۷) و باس (۱۹۸۵) مطرح شده است. رهبری تحول‌گرا بر روابط عاطفی و شخصی بین رهبر و زیردست استوار است و به تحریک و انگیزش پیروان در جهت عملکرد بیش از حد انتظار توجه دارد در حالیکه رهبری عمل‌گرا بر تبادلات بین رهبر و زیردستان استوار است و به افزایش انگیزش پیروان به واسطه اعمال پاداش‌های اقتضایی اعتقاد دارد. به اعتقاد بسیاری از محققان، رفتارهای رهبری تحول‌گرا در افزایش انگیزش پیروان نقش مؤثری را ایفا می‌کند (پیلای، ۱۹۹۹).

در مطالعاتی که در مورد نقش مربی به عنوان رهبر انجام می‌گیرد، محققین ورزشی الگوی رهبری را از سازمان‌ها گرفته‌اند (هادن، ۲۰۰۳). وقتی گروهی از افراد برای رسیدن به هدفی تلاش می‌کنند، معمولاً کسی به عنوان مدیر و رهبر، مسئولیت گروه را برعهده می‌گیرد. این فرد باید دارای مهارت‌های لازم برای رهبری گروه باشد تا بتواند اعضای گروه را به سمت هدف مورد نظر هدایت کند. در موقعیت‌های ورزشی این نقش را مربی به عهده

دارد و اوست که کار هدایت و رهبری بازیکنان را انجام می دهد و رهبری کارآمد وی، نقش مهمی بر عملکرد گروه دارد (انشل، ۱۹۹۷).

با توجه به اینکه تغییر امری غیر قابل انکار است و می تواند به صورت مثبت یا منفی در بین افراد مختلف تلقی شود؛ لذا ذکر این نکته در تغییر ضروری است که اگر تغییر، با مدیریت صحیح همراه باشد؛ می توان از آن به نحو مثبت برای سازمان بهره جست. اما اگر مدیر توانایی برخورد صحیح با عامل تغییر را نداشته باشد؛ عامل تغییر به عامل بحران تبدیل خواهد شد که می تواند در مواردی حتی به شکست نیز منجر شود. با توجه به نتایج بسیاری از تحقیقات می توان دید که عنصر اصلی پیشرفت و توسعه ابعاد مختلف انسان در جوامع گوناگون، مسئله طراحی و پذیرش تغییر، اجرای برنامه های آن و ارزیابی نتایج حاصل از آن بوده است؛ که تحت عنوان مدیریت تغییر مطرح شده است. بنابراین مدیریت تغییر عبارت است از فرایند اصولی برنامه ریزی، سازماندهی و اعمال تغییر از مرحله برهم زدن وضع موجود تا تحقق حالت کاملاً آماده به کار در آینده است؛ به عبارت دیگر مدیریت تغییر تشخیص ناکارآمدی شرایط حال و انجام اقداماتی برای رسیدن به شرایط مطلوب در آینده، است. اهمیت رهبری در مدیریت تغییر به وسیله این حقیقت که مدیریت تغییر، برحسب تعریف، نیازمند ایجاد یک سیستم جدید و سپس نهادینه کردن رویکردهای جدید است مورد تایید قرار گرفته است. بدون تردید رفتار و سبک رهبری مربیان تاثیر به سزایی بر نوع نیازها و آگاهی ورزشکاران دارد. چگونگی واکنش و نگرش ورزشکاران در تیم های ورزشی به تغییرات و این که از تغییرات حمایت کرده یا در مقابل آن مقاومت نشان دهند تا حد زیادی به سبک رهبری مربی به عنوان الگوی رفتاری ثابت او بستگی دارد. بنابراین بررسی رابطه بین سبک رهبری (تحول آفرین و تعاملگرا) و توانایی مدیریت تغییر مربیان لیگ های برتر ایران هدف کلی تحقیق حاضر را تشکیل می دهد.

پیشینه تحقیق

فلاح (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان مقایسه نگرش مدیران، اعضای هیات علمی و دانشجویان نسبت به ابعاد مدیریت تغییر در مدیران گروه های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی چنین نتیجه گرفت که بین نگرش

آزمودنی‌ها نسبت به اعمال مدیریت تغییر مدیران بر حسب نوع عضویت در گروه، اختلافی معنی‌دار وجود دارد. مهرجو کمالکی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با پذیرش تغییر در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور" اشاره می‌کند که میزان پذیرش تغییر در بین مدیرانی که دارای سبک تفکر اجرایی و یا قضاوتی هستند با مدیرانی که کمتر دارای این سبک‌های تفکر هستند تفاوت معناداری وجود ندارد. حنیفی (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان چگونگی عملکرد مدیران ارشد در برنامه‌های تغییر، بیان می‌کند که مدیرانی که بانی تغییر در سازمان می‌باشند اشتباهاتی چون قطع ارتباط ازفرآیند تغییر و قصور در ایجاد اتحاد بین رهبران کسب و کار و سهامداران ذی‌نفع برای پشتیبانی از برنامه تغییر در سازمان را مرتکب می‌شوند. سینینته (۲۰۰۶) در تحقیقی با عنوان "درک آمادگی سازمانی برای تغییر و نگرش کارمندان نسبت به تغییر در بخش عمومی" نشان داد که بین نوع شغل و نگرش به تغییر ارتباطی وجود ندارد. نامدار (۱۳۸۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت تغییر و عملکرد آموزش دهنده (دبیر) چنین نتیجه گرفته است که متوسط عملکرد دبیرانی که مدیران آنها از مدیریت تغییر پیروی می‌کنند بیش از عملکرد دبیرانی که مدیران آنها از مدیریت تغییر پیروی نمی‌کنند. دهقانیان (۱۳۸۰) در بررسی تاثیر نوع رهبری (تحول آفرین و تعاملگرا) مدیران بر فشار روانی معلمان دریافت که معلمانی که مدیران آنها تحول آفرین هستند در مقایسه با معلمانی که مدیران آنها تعاملگرا هستند فشار روانی کمتری دارند. مرتضوی (۱۳۸۴) دریافت که بین هوش عاطفی و سبک رهبری تحول آفرین در مقایسه با سبک رهبری تعاملگرا رابطه قوی وجود دارد. جونگ و سوسیک (۲۰۰۲) بین سبک رهبری و اثربخشی و انسجام گروهی ارتباط مثبتی یافتند.

تحقیقاتی که تا کنون در این زمینه انجام شده، عمدتاً به بررسی رابطه متغیرهای تحقیق با متغیرهای چون خلاقیت، هوش عاطفی، ویژگیهای شخصیتی، انسجام گروهی، اثربخشی و قدرتمندی گروه پرداخته‌اند که آن هم غالباً در سازمانهای صنعتی و تولیدی اجرا شده است. بنابراین با توجه به ضرورت تغییر در سازمان‌های ورزشی و اهمیتی که فرایند رهبری در اجرای موفقیت آمیز و تسهیل پذیرش آن می‌تواند داشته باشد و خلاء

تحقیقاتی، بخصوص در تیم های لیگ برتر، انگیزه ای شد تا پژوهش حاضر رابطه این نوع سبک های رهبری با توانایی مدیریت تغییر را بررسی کند .

روش تحقیق

با توجه به موضوع و اهداف تحقیق، روش انجام پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی می باشد. که داده ها به صورت میدانی جمع آوری شدند؛ جامعه آماری تحقیق شامل کلیه بازیکنان تیمهای منتخب لیگهای برتر کشور (والیبال، بسکتبال، بدمینتون، کشتی، کاراته) در ۱۳۸۹ بودند ($N = ۳۹۰$)؛ حجم نمونه بر اساس جدول مورگان به طور تصادفی به تفکیک برای هر رشته ورزشی انتخاب شد ($n = ۳۰۹$).

داده های مورد نیاز با استفاده از دو پرسشنامه سبک رهبری و توانایی مدیریت تغییر جمع آوری می شود. این پرسشنامه ها یک ابزارهای اندازه گیری استاندارد هستند و بارها در داخل و خارج از ایران بکار برده شده اند. اما به لحاظ دقت علمی و افزایش اعتبار پژوهش، بار دیگر روایی و پایایی پرسشنامه مذکور در جامعه آماری پژوهش، مورد بررسی قرار گرفت. برای محاسبه پایایی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی درونی برای پرسشنامه های سبک های رهبری ۰/۸۶ و توانایی مدیریت تغییر ۰/۸۴ به دست آمده است. برای توصیف صفات کمی از شاخص های تمایل به مرکز و پراکندگی استفاده شد. همچنین از آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) برای تجزیه، تحلیل و تفسیر داده ها استفاده شد.

پرسشنامه سبک رهبری: در این پژوهش از شکل اصلاح شده پرسشنامه سبک رهبری باس (۱۹۸۵) که هاکت، بایسیو و آلن (۱۹۹۳) تحت عنوان MLQ-1 مورد استفاده قرار دادند، به سنجش میزان تحول آفرینی و تعاملگرایی مربیان خواهیم پرداخت. این پرسشنامه شامل ۴۰ گویه است؛ که ۲۷ گویه آن مربوط به رهبری تحول آفرین و ۱۳ گویه آن مربوط به رهبری تعاملگرا می باشد.

پرسشنامه توانایی مدیریت تغییر: برای سنجش توانایی مدیریت تغییر مربیان از پرسشنامه مدیریت تغییر کالین کارنال (۱۹۹۸) استفاده می شود. این پرسشنامه بر اساس چهار مولفه آمادگی برای تغییر، برنامه ریزی برای تغییر، اجرای تغییر، پایداری تغییر طراحی شده است.

نتایج

نتایج نشان داد که در بین آزمودنی ها ۱۲/۷٪ دارای تحصیلات کارشناسی ارشد، ۳۳/۷٪ کارشناسی، ۳۲/۸٪ کاردانی، ۲۰/۶٪ دیپلم و کمتر بودند؛ میانگین سنی کل آنها ۲۵/۰۱ سال، میانگین سابقه بازی در لیگ ۵/۰۱ فصل بود و ۵۹/۲٪ از آنها سابقه عضویت در تیم ملی را داشتند.

جدول ۱. توصیف آماری داده های مربوط به سبک رهبری و توانایی مدیریت تغییر

میانگین و انحراف استاندارد						شاخص آماری متغیر
کل	کاراته	بدمینتون	کشتی	بسکتبال	والیبال	
۳/۳۳±۰/۷۷	۳/۲۲±۰/۷۲	۳/۵۹±۰/۹۲	۳/۶۱±۰/۶۲	۳/۳۸±۰/۷۳	۲/۹۳±۰/۷۲	رهبری تحولگرا
۳/۲۷±۰/۷۲	۳/۱۵±۰/۶۷	۳/۵۰±۰/۷۵	۳/۵۳±۰/۶۴	۳/۳۷±۰/۶۳	۲/۸۹±۰/۷۶	رهبری تعاملگرا
۳/۳۰±۰/۶۸	۳/۰۵±۰/۶۳	۳/۶۰±۰/۶۵	۳/۵۰±۰/۶۶	۳/۳۹±۰/۶۲	۳/۰۱±۰/۶۷	مدیریت تغییر

با توجه به نتایج جدول ۱ از حداکثر میانگین ۵ برای سبک رهبری تحولگرا، میانگین کل آزمودنی ها، ۳/۳۳ با انحراف استاندارد ۰/۷۷ بود. در حالی که برای سبک رهبری تعاملگرا، میانگین کل آزمودنی ها ۳/۲۷ با انحراف استاندارد ۰/۷۲ بود. و از حداکثر میانگین ۵ برای توانایی مدیریت تغییر، میانگین کل آزمودنی ها، ۳/۳۰ با انحراف استاندارد ۰/۶۸ بود.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین متغیر سبک های رهبری و متغیر مدیریت تغییر مربیان

مدیریت تغییر	تثبیت تغییر	اجرای تغییر	برنامه ریزی تغییر	آمادگی تغییر	مدیریت تغییر سبک رهبری
$r = 0.75^*$	$r = 0.73^*$	$r = 0.61^*$	$r = 0.66^*$	$r = 0.67^*$	رهبری فرمند
$r = 0.69^*$	$r = 0.63^*$	$r = 0.63^*$	$r = 0.59^*$	$r = 0.62^*$	توجه فردی
$r = 0.69^*$	$r = 0.65^*$	$r = 0.59^*$	$r = 0.60^*$	$r = 0.61^*$	تحریک ذهنی
$r = 0.79^*$	$r = 0.75^*$	$r = 0.67^*$	$r = 0.69^*$	$r = 0.71^*$	رهبری تحولگرا
$r = 0.70^*$	$r = 0.67^*$	$r = 0.60^*$	$r = 0.61^*$	$r = 0.62^*$	پاداش مشروط
$r = 0.62^*$	$r = 0.60^*$	$r = 0.55^*$	$r = 0.52^*$	$r = 0.53^*$	مدیریت استثنا
$r = 0.73^*$	$r = 0.71^*$	$r = 0.64^*$	$r = 0.63^*$	$r = 0.64^*$	رهبری تعاملگرا

*: همبستگی معنی دار در سطح $\alpha = 0.01$

نتایج حاصل از آزمون فرضیه تحقیق مبنی بر وجود ارتباط بین سبک‌های رهبری و مهارت مدیریت تغییر مربیان در جدول ۲ نشان داد که بین سبک‌های رهبری با مهارت مدیریت تغییر ارتباط مثبت و معنی‌دار دارد ($P < 0/01$).

بحث و نتیجه گیری

قبل از پیدایش نظریه سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا، مطالعات رهبری در زمینه نظریه سبک‌های رهبری انسان‌گرایی و سازمان‌گرایی انجام می‌شد. باس (۱۹۹۶) بیان می‌کند که سبک رهبری تحول‌گرا بر پایه خصوصیات و رفتارهای سبک رهبری انسان‌گرایی و سبک رهبری عمل‌گرا بر پایه سبک رهبری سازمان‌گرایی بنا شده است. یوکل (۱۹۸۹) مهم‌ترین ویژگی‌های سبک رهبری انسان‌گرایی را با ملاحظه بودن، حمایت‌گر بودن، قدرت بخشیدن، ایجاد فرصت مناسب برای رشد و توسعه پیروان، مشارکت دادن پیروان در تصمیم‌گیری و توجه به رفاه پیروان عنوان می‌کند. ویژگی‌های فوق‌با برخی از رفتارها و خصوصیات سبک رهبری تحول‌گرا مانند: روحیه ایجاد انگیزش (الهام)، ترغیب به تلاش فکری (تحریک ذهنی) و ملاحظات فردی همسو می‌باشد (زردشتیان، ۱۳۸۷). بنابراین تحقیقاتی را که در مورد ارتباط سبک‌های رهبری انسان‌گرایی و سازمان‌گرایی با توانایی مدیریت تغییر انجام شده است، می‌توان به عنوان تحقیقات موازی با تحقیق حاضر تلقی کرد.

نتایج تحقیق نشان داد که سبک رهبری مربیان لیگ‌های منتخب از دیدگاه بازیکنان در هر دو حالت بیشتر از حد متوسط است. نتایج این تحقیق با یافته‌های تحقیقات لواسیور (۲۰۰۴) و اشکوه طاهری (۱۳۸۵) که در سازمان‌های غیر ورزشی انجام شده‌اند، و نتایج تحقیق جنانی (۱۳۸۹) در لیگ برتر فوتسال و هلاچی (۱۳۸۸) در لیگ هندبال این متغیر را بررسی نموده بودند همخوانی دارد. نتایج تحقیق نشان داد که توانایی مدیریت تغییر مربیان لیگ‌های منتخب از دیدگاه بازیکنان بیشتر از حد متوسط است. نتایج به دست آمده در این تحقیق نشانگر این موضوع است که ورزشکاران مدعی این موضوع هستند که مربیان آنها تغییر را درک کرده و برای آن برنامه ریزی می‌کنند و پس از اجرای تغییرات سعی می‌کنند آن را تثبیت نمایند. این نتایج با نتایج

صفریگلو (۱۳۸۴) و نامدار (۱۳۸۲) در آموزش و پرورش که به بررسی مدیریت موجود در مدارس متوسطه از دیدگاه مدیران و معلمان و مقایسه آن با شاخص های مدیریت پرداخته بود و نشان داده بود که در مدارس متوسطه تهران مدیریت تغییر اعمال نمی گردد و بین دیدگاه مدیران و معلمان در زمینه اعمال مدیریت تغییر در مدارس متوسطه دولتی شهر تهران تفاوت وجود دارد و فلاح (۱۳۸۸) که این موضوع را در گروه های تربیت بدنی دانشگاه های آزاد بررسی نموده بود؛ در تعارض دارد.

تحقیق به این نتیجه رسید که بین سبک های رهبری با مهارت های مدیریت تغییر ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. که نتایج این تحقیق با یافته های یونک و سوسیک (۲۰۰۲) در شرکت های کره ای، لایت وود، لیتوود (۱۹۹۳) در دبیرستان های کانادا، یو (۲۰۰۲) در مدارس ابتدایی هنگ کنگ و فرازجا در ادارات آموزش و پرورش استان فارس همخوانی دارد.

هدف اساسی از این تحقیق کمک و مساعدت به تیم های حرفه ای و سازمان های مرتبط با ورزش در جهت توسعه همه جانبه آینده ورزش کشور است که امید است قدمی کوچک در ایجاد شناخت بیشتر از وضع موجود لیگ های برتر به عنوان نهاد رسمی و مسئول در جهت پرورش و توسعه ورزش قهرمانی و همچنین جلب توجه مسئولان و مدیران در تقویت این نهاد در سازگاری با تغییرات سریع و شتابان محیط داخلی و خارجی تیم های ورزشی باشد.

منابع

۱. انشل، مارک اچ (۱۹۹۷). روانشناسی ورزش، (ترجمه سید علی اصغر مسدد، ۱۳۸۰)، تهران، اطلاعات.
۲. اشکوه طاهری، رضا. (۱۳۸۵). بررسی سبک های مدیریت تعارض و رهبری مدیران تربیت بدنی استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه مازندران.
۳. حنیفی، فریبا (۱۳۸۵). مروری بر مدیریت تغییر و آرایه مدلی برای اعمال آن در سازمان، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۰۴.
۴. زردشتیان، شیرین (۱۳۸۷). ارتباط سبک های رهبری تحول گرا و عمل گرای مربیان با انگیزش رقابت بازیکنان لیگ برتر بسکتبال ایران. رساله دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تربیت معلم تهران.

۵. دهقانیان، محمد حسین (۱۳۸۰). بررسی تاثیر نوع رهبری (تحول آفرین و تعاملگرا) بر فشار روانی معلمان. پایا امه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۶. صفرنگلو، آزاده (۱۳۸۴). بررسی مدیریت موجود در مدارس متوسطه دولتی دخترانه شهر تهران از دیدگاه مدیران و معلمان و مقایسه آن با شاخص های مدیریت تحول.
۷. جنانی، حمید (۱۳۸۹). ارتباط بین سبک رهبری و راهبردهای مدیریت تعارض در لیگ هندبال، رساله دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۸. هلاجی، محسن (۱۳۸۸). اثر سبک های رهبری تحول گرا و عمل گرای مربیان بر رضایت و تعهد بازیکنان لیگ برتر هندبال ایران، رساله دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۹. فلاح، زین العابدین (۱۳۸۸). مقایسه نگرش مدیران، اعضای هیات علمی و دانشجویان نسبت به مدیریت تغییر در گروه های تربیت بدنی. رساله دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۱۰. مرتضوی، سعید (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و سبک رهبری. فصلنامه مدرس، شماره ۳، ص ۱۶۷-۱۹۰.
۱۱. مقدمی، مجید (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین هوش عاطفی مدیران و سبک رهبری تحول آفرین. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۱۲. مهرجو کمالی، زینب (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سبک تفکر مدیران با پذیرش تغییر در سازمان در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
۱۳. میچل، ترنس. آر (۲۰۰۱). مردم در سازمان ها، زمینه رفتار سازمانی. (ترجمه حسین شکرکن، ۱۳۸۳). تهران: رشد.
۱۴. نامدار، محمد (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین مدیریت تغییر و عملکرد آموزش دهنده (دبیر)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

15. Bass, B.M., Avolio, B., Dong, I. and Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 2.
16. Bellou, Victoria (2007). Psychological contract after a major organizational change, *Employee relations*, Vol. 29, NO.1, pp.68-88.
17. Cinite, Inta. (2006). "Measurement of perceived organizational readiness for change and employees' attitudes toward change in the public sector" Canada: Carleton University; [Ph.D. dissertation].
18. Hadden, J.C. (2003). Relationship between competitive athletics participation and transformational leadership ability. Master's thesis, General Connecticut State University.

19. Jung, D.I., and Sosik.J.J. (2002) Transformation Leadership in Work Groups, the Role of Empowerment, Cohesiveness, and Collective- Efficacy on Perceived Group Performance. *Small group research*. Vol.33, No3,PP. 313-336
20. Kotter, John(1996). “Leading Change, Why Transformation Efforts Fail”, *Harvard Business Review*,September-October.
21. Levassur, R.E. (2004). The impact of a transforming leadership style on follower performance and satisfaction. Doctoral Dissertation Walden University.
22. Leithwood, K., Jantzi, D., and Fernandes, A., (1993). “Secondary School Teachers Commitment to Change: the Contributions of Transformation Leadership”.
www.Emeraldinsight.com.
23. Martin, Andre.(2007). The future of leadership: where do we go from-here?, *Industrial and commercial training*, Vol.39 , No.1 , pp.3-8 .
24. Martin, Andre.(2007). The future of leadership: where do we go from-here?, *Industrial and commercial training*, Vol.39 , No.1 , pp.3-8 .
25. Pillai, R. Schriesheim, C.A., and Williams, E.S. (1999). Fairness perceptions and trust of mediators for transformational and transactional leadership. *Journal of Management*, 25.
26. Yu, h., Leithwood, k., and Jantezi, D., (2002). “The Effects of Transformational leadership on Teachers commitment to change in Hongkong” *journal of Educational Administration*. Vol.40, No.4, pp. 368-389

The Relationship between Coaches Leadership Style & Change Management Ability in Iranian Super Leagues

Zynolabedin Fallah

Ph.D, Assistant Professor of Physical Education Dept., Islamic Azad University, Gorgan Branch

This research aims to study the relationship between leadership styles with change management abilities among Iranian super-leagues coaches. Study population included all Iranian super-leagues players (volleyball, basketball, badminton, wrestling, karate) (N =390). The samples included 309 players. They were randomly selected from the super-leagues. Coaches leadership style and change management abilities were measured by MLQ (1996) and karnal (1991) questionnaires. The validity and reliability of the questionnaire in the target population were examined and approved at $\alpha=0.05$. In order to data analysis descriptive statistics and inferential statistics were employed. In order to determine the relationship between leadership styles and change management abilities, pearson correlation coefficient was used. Results show that there was a significant positive relationship between leadership style and change management abilities among Iranian super-leagues coaches.

Key word: leadership styles, change management abilities, super-leagues and coaches