

مدیریت ورزشی - بهار ۱۳۹۲
شماره ۱۶ - ص ص : ۳۸ - ۲۱
تاریخ دریافت : ۹۰ / ۰۴ / ۰۱
تاریخ تصویب : ۹۰ / ۱۲ / ۱۴

رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران

۱. حدیث مرادی^۱ - ۲. هاشم کوزه‌چیان - ۳. محمد احسانی

۱. کارشناس ارشد دانشگاه تربیت مدرس، ۲. استاد دانشگاه تربیت مدرس ۳. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران بود که با روش تحقیق توصیفی - همبستگی و به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری تحقیق کلیه هندبالیست‌های لیگ برتر بانوان بودند که از این میان ۱۱۵ بازیکن به عنوان نمونه تحقیق بررسی شدند. اطلاعات با استفاده از پرسشنامه‌های قدرت در ورزش (PSQ-O) و رضایتمندی ورزشکار (ASQ) جمع‌آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون‌های همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که بین منابع قدرت مربیان رضایتمندی بازیکنان رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ادراک بازیکنان از منابع قدرت مربیان بیش از ۵۰ درصد تغییرات رضایتمندی در آنها را تبیین می‌کند. بنابراین مربیان با استفاده صحیح از منابع قدرت خود می‌توانند مراتب رضایتمندی ورزشکاران را فراهم آورند.

واژه‌های کلیدی

منابع قدرت، مربیان، رضایتمندی ورزشکاران، هندبال، بانوان.

مقدمه

مربیگری یکی از موضوعاتی است که در مباحث روانشناسی ورزشی توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده است. چراکه در دنیای پیشرفته امروزی هیچ ورزشکاری بدون داشتن مربی آگاه و مقتدر نمی‌تواند قله‌های صعود را طی کند (۴). از دیدگاه روبن فراست^۱، مربیان محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی هستند. در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی در رهبری تیم به‌عنوان یک سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفتی مطرح است (۸). به بیان دیگر می‌توان گفت که مربیگری، اولین و بهترین شکل رهبری است که در آن یک فرد دیگران را راهنمایی می‌کند و تحت تأثیر قرار می‌دهد و در این بین اگر ورزشکار مربی خود را ایده‌آل بداند، دستورات او را با کمال میل انجام می‌دهد (۱۰).

رهبران می‌توانند برای ایجاد تغییر در دیگران از قدرت خود استفاده کنند (۱). بدون شک قدرت^۲ یکی از راه‌هایی است که رهبر از طریق آن می‌تواند بر رفتار پیروان نفوذ کند (۴). قدرت منبعی است که مربی را توانا می‌سازد تا بتواند به‌وسیله آن ورزشکاران را به فرمانبرداری یا قبول مسئولیت وادارد (۱۱). مسئله نفوذ رهبران و پذیرش پیروان در روانشناسی اجتماعی و سازمانی بارها بررسی شده است و در درون چهارچوب تئوریک به‌عنوان پایگاه‌های قدرت اجتماعی شناخته شده‌اند. فرنچ و ریون^۳ پنج پایگاه قدرت بین‌فردی (تخصص، قانونی، مرجعیت، تنبیه و پاداش) را در رهبری شناسایی کردند (۲۰).

قدرت تخصص^۴ عبارت است از تصور حاصل از اینکه مدیر تحصیلات، تجربه و تخصص مربوطه را دارد. داشتن تخصص کلی یا عمومی در مربیگری با تخصص در زمینه خاصی از ورزش مانند راهبرد، روانشناسی ورزشی و قوانین، مثال‌هایی از قدرت تخصص است. قدرت قانونی^۵ زمانی وجود دارد که زبردست برای رئیس یا مقام بالاتر خود حق دستور دادن را قائل می‌شود و از نظر قانونی وی را مستحق دادن چنین دستور یا اعمال نفوذی می‌داند. جایگاه و مقام مربیگری به فرد اقتدار، برتری و حقوقی مشروع می‌دهد به‌گونه‌ای که مربی

1 . Roben B. Frast

2 . Power

3 . French and Raven

4 . Expert power

5 . Legitimate power

می‌تواند مانند هر مدیری در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی از آن استفاده کند. قدرت مرجعیت^۱ ماهیت احساسی دارد. مربیانی که به‌علت راه و رسم، رفتار، تفکر و عملشان مورد احترام هستند، قدرت مرجعیت دارند. قدرت تنبیه^۲ مبتنی بر توانایی شخص به تنبیه و مجازات کردن شخص دیگر در صورت عدم اطاعت یا انجام ندادن وظیفه است. قرار ندادن بازیکن خاطی در ترکیب اصلی تیم، کاهش توجه و حتی سرد برخورد کردن مربی با خاطی از موارد استفاده از قدرت تنبیه است.

در نهایت پنجمین پایگاه قدرت عبارت است از قدرت پاداش^۳ که این قدرت بر این اساس قرار دارد که فرد توانایی پاداش دادن به دیگری را به‌سبب اجرای دستورات یا انجام دادن کارها داشته باشد. مربی نیز به‌دلیل مقام مربیگری می‌تواند پاداش‌هایی به ورزشکاران بدهد که برای آنها مهم و ارزشمند است. پاداش‌هایی مانند تحسین و تقدیر، تعریف و تمجید یا پاداش‌های مادی (۹، ۶، ۳).

به عقیده پارک هوس^۴ (۲۰۰۵) شناخت پایگاه‌های قدرت، برای افرادی که در سازمان‌های ورزشی فعالیت می‌کنند، حیاتی است. زیرا پایگاه‌های قدرت روابط بین فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و اثربخشی سازمان‌ها را تعیین می‌کند (۲۲).

مربیگری فقط سپردن تکنیک‌ها و اندیشیدن به بهترین برنامه نیست، بلکه توجه واقعی به ورزشکاران و کسب رضایت در آنهاست (۱۰). از آنجا که مربیان قادرند بر محیط زندگی ورزشکاران در سطوح مختلف قهرمانی، آثار مثبت و منفی داشته باشند، ارتباط خوب مربی- ورزشکار، مهارت‌های روانشناختی و بهزیستی اجتماعی ورزشکاران را بهبود می‌بخشد و موجب رشد خودآگاهی و احساس رضایتمندی در ورزشکاران می‌شود (۱۴). به گونه‌ای که چالادورای^۵ (۱۹۹۰) عملکرد تیمی و رضایتمندی بازیکنان را از پیامدهای رفتار مربیان می‌داند (۸). از آنجا که رضایتمندی ورزشکار، نگرش کلی ورزشکاران نسبت به تیم و باشگاه است و می‌تواند مثبت، منفی یا خنثی باشد لازم است مربیان با ورزشکاران رابطه عاطفی برقرار کنند و برای حفظ و افزایش رضایتمندی ورزشکاران، از منابع قدرت خود به‌طور متناسب استفاده کنند (۱۰).

1 . Referent power

2 . Coercive power

3 . Reward power

4 . Parkhouse

5 . Chelladurai

تهامی (۱۳۸۸) در تحقیقی که در زمینه منابع قدرت مربیان و سبک رهبری آنها از دیدگاه بازیکنان لیگ برتر والیبال انجام داد. به این نتیجه رسید که اولویت منابع قدرت مربیان به ترتیب شامل قدرت تخصص، قانونی، مرجعیت، پاداش و اجبار است. همچنین سبک‌های رهبری آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی مربیان با قدرت تخصص همبستگی مثبت و معناداری را نشان دادند (۴).

رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی نشان داد که از بین پنج شیوه اعمال قدرت مربیان، تنها بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایتمندی ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت، کم و معناداری وجود دارد (۷).

رحیم^۱ و افزا (۱۹۹۳) در پژوهشی نشان دادند که استفاده از سرپرستانی با قدرت مرجعیت، به رضایت شغلی بیشتر در حسابداران آمریکایی منجر شد (۲۳). کارسون^۲ و همکاران (۱۹۹۳) در متا آنالیزی با عنوان «پایگاه‌های قدرت اجتماعی» تعاملات و پیامدها که منابع قدرت مرجعیت و تخصص رؤسا با رضایتمندی مرئوسان ارتباط دارد (۱۳). ون^۳ و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهشی که با هدف تعیین روایی پرسشنامه قدرت در ورزش انجام دادند، دریافتند که منابع قدرت تخصص و مرجعیت مربیان با رضایتمندی ورزشکاران ارتباط مثبت قوی دارد (۲۸). ون و پاک^۴ (۲۰۰۱) دریافتند که ورزشکاران مربیان خود را دارای قدرت قانونی، سپس قدرت تخصص، پاداش، تنبیه و مرجعیت می‌دانند (۲۷).

لایوز^۵ و همکاران (۲۰۰۳) در تحقیقی با عنوان رهبری و قدرت: دو فاکتور مهم برای مربیگری کارآمد، نشان دادند که مربیان، تخصص و مرجعیت را مهم‌ترین پایگاه‌های قدرت می‌دانند و قدرت قانونی، قدرت مبتنی بر زور و قدرت پاداش در ادامه قرار گرفتند (۲۱). این در حالی است که جنسیت و نوع ورزش، رضایتمندی را بین دانشجویان ورزشکاری که در تحقیق آنرو^۶ و همکاران (۲۰۰۵) شرکت داشتند، پیشگویی کرد. ورزشکاران زن و

-
- 1 . Rahim
 - 2 . Carson
 - 3 . Wann
 - 4 . Wann & Pack
 - 5 . laios
 - 6 . Unruh

ورزشکاران رشته‌های ورزشی پسر زد و خورد (مانند بسکتبال و بیسبال) رضایتمندی بیشتری را نسبت به مربی خود نشان دادند. سطح رقابت تأثیر معناداری بر رضایتمندی نداشت (۲۵).

افزا^۱ (۲۰۰۵) در پژوهشی دریافت که پایگاه‌های قدرت پاداش، تخصص و مرجعیت رهبران، تأثیر بیشتری در رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیروان دارند (۱۲). تورمن^۲ (۲۰۰۶) به بررسی ادراک ورزشکاران از قدرت مورد استفاده مربی و ارتباط وضعیت بازی و رضایتمندی در میان دانشجویان فوتبالیست و بسکتبالیست پرداخت که نتایج نشان داد تنها استفاده مربی از قدرت پاداش و تخصص با رضایتمندی ورزشکاران ارتباط معناداری دارد (۲۴). هوانگ^۳ (۲۰۰۷) نشان داد رضایتمندی بازیکنان با منابع قدرت مرجعیت و تخصص مربیان ارتباط معنادار و مثبتی دارد (۱۵). کیم لیان^۴ (۲۰۰۸) در تحقیقی به بررسی تأثیر منابع قدرت رؤسا بر رضایتمندی مرئوسان پرداخت. نتایج این تحقیق ارتباط مثبت و معناداری را میان منابع قدرت مرجعیت، تخصص و پاداش با رضایتمندی نشان داد (۱۹). کیم لیان و گوان توی^۵ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی ارتباط منابع قدرت سرپرست با رضایتمندی مرئوسان پرداختند که نتایج حاکی از ارتباط قوی بین قدرت مرجعیت با رضایتمندی کارکنان بود (۱۸).

کونتر^۶ (۲۰۱۰) در تحقیق خود بیان کرد که تفاوت معناداری بین قدرت مبتنی بر زور، قدرت تخصص و قدرت مرجعیت در بین مربیان در ترکیه وجود دارد. اما تفاوت معناداری در قدرت قانونی مشاهده نشد (۲۰). والاس^۷ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی منابع قدرت رهبری و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان پرداخت و یکی از نتایج پژوهش وی وجود ارتباط منفی بین قدرت تنبیه با نارضایتی شغلی بود (۲۶).

نکته شایان توجه در تحقیقات مربوط به قدرت این است که همه محققان آنها معتقدند باید به نقش فرهنگ در مطالعه رابطه قدرت و متغیرهای سازمانی توجه کرد. از این رو پیشنهاد می‌کنند که مطالعات درباره قدرت در پهنه فرهنگ‌های مختلف انجام گیرد. در این زمینه، هوانگ (۲۰۰۷) معتقد است استفاده از قدرت از موقعیتی به

-
- 1 . High – profile sports
 - 2 . Afza
 - 3 . Turman
 - 4 . Kim Lian
 - 5 . Guan Tui
 - 6 . Konter
 - 7 . Wallace

موقعیت دیگر متفاوت بوده و به ویژگی‌های صاحب قدرت، افراد هدف و موقعیت و شرایط وابسته است. همچنین قدرت شکل‌های متفاوتی دارد و در مقدار و شدت ثابت نیست. از این رو محققان به بررسی ارتباط قدرت و رضایتمندی در ورزشکاران ایرانی پرداخته‌اند. همچنین به اعتقاد هرسی و همکاران (۲۰۰۱) آنچه باعث نفوذ می‌شود، قدرت یا آنچه در واقعیت وجود دارد، نیست بلکه تصور دیگران از قدرت است. در نتیجه در بررسی قدرت سرپرستان، باید به ادراک زیردستان از قدرت سرپرست توجه ویژه شود.

در مجموع باتوجه به یافته‌های برخی تحقیقات انجام گرفته در مدیریت منابع انسانی که منابع قدرت را از عوامل تعیین‌کننده در شکل‌گیری نگرش‌های شغلی مانند رضایتمندی کارکنان می‌دانند و باتوجه به کمبود چنین تحقیقاتی در حیطه ورزشی، به‌ویژه ما در میان ورزشکاران نخبه، تحقیق به‌دنبال پاسخ به این پرسش است که از دیدگاه بازیکنان لیگ برتر هندبال بانوان، کدام یک از منابع قدرت، بیشتر مورد استفاده مربیان است و آیا ارتباطی بین منابع قدرت مورد استفاده مربیان و رضایتمندی ورزشکاران وجود دارد؟ همچنین میان ویژگی‌های دموگرافیکی یا رضایتمندی ورزشکاران ارتباطی وجود دارد؟

روش تحقیق

روش انجام تحقیق توصیفی - همبستگی است که به‌صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش کلیه بازیکنان لیگ برتر هندبال بانوان ایران، به تعداد ۱۴۷ بازیکن که در مسابقات لیگ برتر سال ۹۰ - ۱۳۸۹ به رقابت پرداختند. نمونه تحقیق براساس جدول حجم نمونه مورگان ۱۰۸ نفر در نظر گرفته شد. به‌منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیکی که شامل سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، وضعیت شغلی و سابقه

فعالیت ورزشی بود؛

پرسشنامه قدرت در ورزش^۱ (ویژه ورزشکاران) که توسط ون^۲ و همکاران (۲۰۰۰) ساخته شده و شامل ۱۵ سؤال است که ۵ منبع قدرت مربی (قدرت مبتنی بر پاداش، تنبیه، تخصص، قانونی و مرجعیت) را از دیدگاه ورزشکار می‌سنجد. این پرسشنامه براساس مقیاس ۹ ارزشی لیکرت تدوین شده است.

از پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران^۳ (ASQ) برای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه رضایتمندی بازیکنان استفاده شد. این پرسشنامه توسط چلادوری و ریمر^۴ (۱۹۹۸) تدوین و توسط حلاج (۱۳۸۷) در ایران هنجاریابی هنجاریابی شده است. پرسشنامه مذکور ۱۴ سؤال دارد که چهار خرده‌مقیاس رضایت بازیکن را از رفتار مربی (رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی و رضایت از عملکرد تیمی) در مقیاس ۷ ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌کند.

به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در جامعه آماری تحقیق، در یک مطالعه مقدماتی ۳۰ پرسشنامه توزیع شد که با نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه منابع قدرت مربیان ۰/۹۱ و برای پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران ۰/۸۹ گزارش شد. این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با تحقیق بود. به‌منظور جلوگیری از افت نمونه‌ها، ۱۲۵ پرسشنامه به‌صورت تصادفی ساده میان جامعه آماری توزیع شده و در نهایت ۱۳ پرسشنامه به‌علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شد.

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از ۱۱۲ پرسشنامه، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. به‌منظور سازمان دادن و خلاصه کردن نمره‌های خام و توصیف اندازه‌های به‌دست‌آمده از نمونه‌ها، از شاخص‌های آمار توصیفی (درصدها، فراوانی، جداول و نمودارها) و به‌منظور تعیین ارتباط از ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. عملیات آماری به‌وسیله نرم‌افزار SPSS انجام گرفت و داده‌ها در سطح معناداری $P < 0/05$ تجزیه و تحلیل شد.

1 . Power in sport questionnaire – other (PSQ – O for athletes)

2 . Wann, Metcalf, Brewer, Whiteside

3 . Athlete' Satisfaction questionnaire

4 . Chelladurai and Riemer

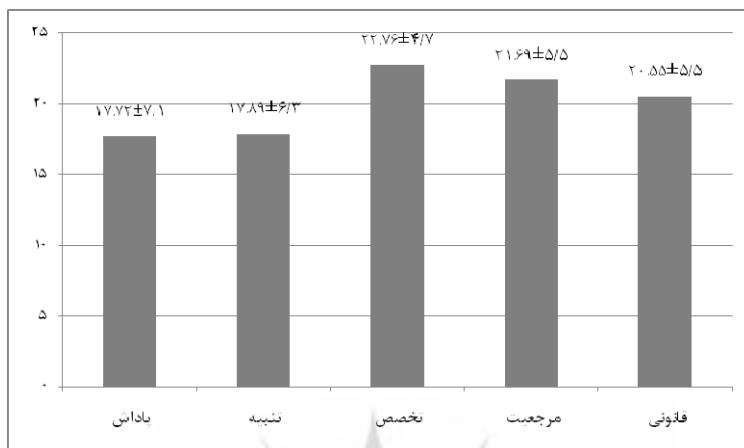
نتایج و یافته‌های تحقیق

در جدول ۱، توزیع فراوانی برخی ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه‌های تحقیق ارائه شده است. مطابق جدول بیش از ۴۲ درصد آزمودنی‌ها در دامنه سنی ۲۰ سال و کمتر و تنها ۲/۷ درصد آنها در رده سنی ۲۸ سال و بیشتر قرار داشتند. از نظر وضعیت تأهل بیشتر بازیکنان (۹۳ درصد) مجرد بودند. میزان تحصیلات بیش از ۳۸ درصد آزمودنی‌ها، دیپلم و کمتر بود. ۶۶ درصد بازیکنان دارای سابقه ورزشی بیش از ۷ سال و حدود ۶ درصد آنها نیز دارای سابقه ورزشی کمتر از ۲ سال بودند.

جدول ۱ - توزیع فراوانی برخی ویژگی‌های دموگرافیکی بازیکنان

متغیرهای جمعیت شناختی	فراوانی	درصد
سن	۲۰ سال و کمتر	۴۲/۹
	۲۱ - ۲۴ سال	۳۹/۳
	۲۵ - ۲۸ سال	۱۵/۲
	۲۹ سال و بیشتر	۲/۷
وضعیت تأهل	مجرد	۹۳
	متاهل	۱۷
تحصیلات	دیپلم و کمتر	۳۸/۴
	کاردانی	۲۰/۵
	کارشناسی	۳۴/۸
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۶/۲
وضعیت اشتغال	بیکار	۲۸/۶
	دانشجو	۵۷/۱
	کارمند	۶/۲
سابقه ورزشی	شغل آزاد	۸
	کمتر از ۲ سال	۶/۲
	۲ - ۴ سال	۵/۴
	۵ - ۷ سال	۲۲/۳
بیشتر از ۷ سال	۷۴	۶۶/۱

شکل ۱، میانگین و انحراف استاندارد منابع قدرت مربیان را نشان می‌دهد. در بین منابع پنجگانه قدرت مربیان از دیدگاه بازیکنان بیشترین میانگین به منبع قدرت تخصص (۴/۷ ± ۲۲/۷۶) و کمترین آنها به منبع قدرت پاداش (۷/۱ ± ۱۷/۷۲) اختصاص دارد.



شکل ۱ - میانگین و انحراف استاندارد منابع قدرت مربیان

در شکل ۲، میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های رضایتمندی ورزشکاران نشان شده داده است. از بین چهار بعد رضایتمندی ورزشکاران، رضایت از رفتار و تعامل مربیان بیشترین میانگین ($27/39 \pm 8/02$) و رضایت از عملکرد فردی ($14/91 \pm 5/48$) کمترین میانگین را دارند.



شکل ۲ - میانگین و انحراف استاندارد ابعاد رضایتمندی ورزشکاران

به منظور بررسی وجود ارتباط بین متغیرهای پژوهش و باتوجه به اینکه داده‌های گردآوری شده در پژوهش، از نوع رتبه‌ای هستند، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. ماتریس همبستگی زیر گویای ارتباط مثبت و معناداری ($P < 0/01$)، میان منابع پنجگانه قدرت مربیان با رضایتمندی ورزشکاران است (جدول ۳). براساس ضرایب به دست آمده، منبع قدرت تخصص بیشترین شدت همبستگی ($r = 0/604$ ، $P < 0/01$) و منبع قدرت تنبیه، کمترین شدت همبستگی ($r = 0/351$ ، $P < 0/01$) را با رضایتمندی ورزشکاران دارند.

جدول ۲ - نتایج ماتریس ضریب همبستگی اسپیرمن بین منابع پنجگانه قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران

ابعاد	آماره آزمون	پاداش	تنبیه	تخصص	مرجعیت	قانونی
پاداش	R					
	Sig					
تنبیه	R	0/771*				
	Sig	%1				
تخصص	R	0/763*	0/626*			
	Sig	%1	%1			
مرجعیت	R	0/671*	0/606*	0/77*		
	Sig	%1	%1	%1		
قانونی	R	0/672*	0/689*	0/641*	0/798**	
	Sig	%1	%1	%1	%1	
رضایتمندی ورزشکار	R	0/601*	0/351*	0/604*	0/463*	0/381*
	Sig	%1	%1	%1	%1	%1

در سطح $P < 0/01$ معنی دار است.

براساس نتایج جدول ۳، توان پیش‌بینی رضایتمندی بازیکنان از طریق منابع قدرت مورد استفاده مربیان وجود دارد. از این رو به منظور تعیین سهم نسبی پیش‌بینی‌کنندگی منابع قدرت مربیان در ارتباط با رضایتمندی بازیکنان، از رگرسیون چندمتغیره (با روش enter) استفاده شد.

جدول ۳ - آزمون ANOVA به منظور بررسی معناداری رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی (df)	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری (Sig)
رگرسیون	۲۹۷۰۲/۶۸	۵	۵۹۴۰/۵۳	۲۵/۲۸۱	0/01
باقی مانده	۲۴۹۰۸/۳۰۶	۱۰۶	۲۳۴/۹۸۴		

در جدول ۴ نتایج آنالیز واریانس، معناداری رگرسیون را نشان می‌دهد ($F = ۲۵/۲۸$, $p = ۰/۱$) و (۵ و ۱۰۶) و به این معنی است که متغیرهای مستقل به‌طور معناداری متغیر وابسته را پیش‌بینی می‌کنند.

در جدول ۴، مشخصه‌های تحلیل رگرسیون ارائه شده، و نشان می‌دهند که از پنج متغیر پیش‌بین منابع قدرت، چهار متغیر منبع قدرت پاداش، تنبیه، تخصص، و مرجعیت، توان پیش‌بینی‌کنندگی معنادار برای رضایتمندی ورزشکار را دارند. ضریب تعیین نشان می‌دهد، بیش از ۵۰ درصد از تغییرات میزان رضایتمندی ورزشکار از طریق منابع قدرت مربی تبیین می‌شود.

جدول ۴ - نتایج تحلیل رگرسیون به‌منظور پیش‌بینی رضایتمندی ورزشکاران از طریق منابع قدرت مربیان

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بینی کننده	مقدار B	ضریب بتا	مقدار t	سطح معنی داری	ضریب ثابت	R	R ²
رضایتمندی ورزشکاران Y =	۱= پاداش	۲/۲۱	۰/۷۱	۵/۹۴	۰/۰۱			
	۲= تنبیه	-۱/۲۷	-۰/۳۶	-۳/۳	۰/۰۱			
	۳= تخصص	۲/۶۶	۰/۵۶	۴/۸۳	۰/۰۱	۲۸/۵۸	۰/۷۳۷	۰/۵۴۴
	۴= قانونی	۰/۱۳۵	۰/۰۲۲	۰/۲۷	۰/۷۸			
	۵= مرجعیت	-۱/۶	-۰/۳۷	-۳/۰۰۶	۰/۰۰۳			

مطابق جدول ۴ به ازای هر واحد تغییر در منبع قدرت پاداش، تخصص و قانونی، رضایتمندی ورزشکار به‌ترتیب، به مقدار ۲/۲۱، ۲/۶۶ و ۰/۱۳۵ افزایش خواهد یافت، اما به ازای هر واحد افزایش در منبع قدرت تنبیه و مرجعیت، رضایتمندی ورزشکار به‌ترتیب ۱/۲۷ و ۱/۶ کاهش می‌یابد. بنابراین باتوجه به ضریب ثابت و ضرایب رگرسیون می‌توان معادله رگرسیونی چندمتغیره را به‌صورت زیر نوشت:

$$Y = ۲۸/۵۸ + \{ ۲/۲۱ (X_۱) - ۱/۲۷ (X_۲) + ۲/۶۶ (X_۳) + ۰/۱۳۵ (X_۴) - ۱/۶ (X_۵) \}$$

در ادامه به منظور بررسی وجود ارتباط بین ویژگی‌های دموگرافیکی و رضایتمندی ورزشکاران، از ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن استفاده شد. نتایج آزمون در جدول ۵ آورده شده است. براساس ضرایب ماتریس همبستگی، بین هیچ یک از ویژگی‌های دموگرافیکی با رضایتمندی ورزشکاران، رابطه معنادار آماری مشاهده نشد.

جدول ۵ - نتایج ماتریس ضریب همبستگی اسپیرمن بین ویژگی‌های دموگرافیکی و رضایتمندی ورزشکاران

آماره آزمون	سن	وضعیت تاهل	تحصیلات	رشته تحصیلی	وضعیت اشتغال	سابقه ورزشی
R	-۰/۱۱	۰/۱۴	-۰/۱۳	-۰/۱۲	-۰/۱۲	-۰/۲
Sig	۰/۲۴	۰/۱۴	۰/۱۶	۰/۲۱	۰/۲۶	۰/۸۴

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام تحقیق حاضر تعیین اولویت منابع قدرت مورد استفاده مربیان لیگ برتر هندبال بانوان و همچنین تعیین ارتباط میان منابع قدرت مربیان با رضایتمندی بازیکنان بود. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بود که قدرت اصلی مورد استفاده مربیان از دیدگاه بازیکنان قدرت تخصص است و در ادامه قدرت مرجعیت، قانونی، تنبیه و پاداش قرار گرفتند. این یافته همسو با یافته‌های لایوز و همکاران (۲۰۰۳)، مغایر با یافته‌های رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) که قدرت تخصص و قانونی همچنین مغایر با یافته‌های ون و پاک (۲۰۰۱) و هوانگ (۲۰۰۷) که قدرت قانونی را قدرت اصلی مورد استفاده مربیان یافتند، است. تأکید بر قدرت تخصص اهمیت آموزش، دانش و تخصص مربی را نشان می‌دهد که با نتایج بسیاری از تحقیقات همخوانی دارد (۲۸، ۲۱، ۷، ۴). همچنین از آنجا که بازیکنان پژوهش حاضر رضایتمندی بیشتری از رفتار و تعامل مربی گزارش دادند، طبیعی به نظر می‌رسد که از جمله علل همراهی و پیروی آنها از مربیان خود، قدرت مرجعیت و شخصیت مربی باشد. جالب توجه است که بازیکنان قدرت پاداش را کم‌اهمیت‌ترین منبع قدرت مربیان دانسته‌اند. این یافته با نتایج تحقیقات تهامی (۱۳۸۸)، رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) که قدرت تنبیه، ون و پاک (۲۰۰۱) که قدرت مرجعیت را در اولویت آخر منابع قدرت مورد استفاده مربیان گزارش کردند، متناقض است. کم‌اهمیت بودن قدرت پاداش مربیان از

دیدگاه بازیکنان ممکن است به دلیل پیروی کردن بیشتر بازیکنان از مربیان به علت تخصص و شخصیت آنها باشد، به گونه‌ای که بازیکنان بدون انتظار هرگونه پاداش از مربیان خود اطاعت کرده‌اند. کمبود منابع مالی و مادی نیز ممکن است به کم شدن استفاده مربیان از این منبع قدرت منجر شود.

از دیگر یافته‌های تحقیق، رضایتمندی بیشتر ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی، نسبت به دیگر ابعاد رضایتمندی بود که با نتایج تحقیق رضایتمندی همکاران (۱۳۸۹) و آنرو و همکاران (۲۰۰۵) همسوست. باتوجه به این یافته، به نظر می‌رسد کنش‌های رفتاری و شیوه برخورد مربیان در تأمین رضایتمندی ورزشکاران کاملاً مؤثر باشد، زیرا ارتباط خوب مربی - ورزشکار، مهارت‌های روانشناختی، بهزیستی و اجتماعی ورزشکاران را بهبود می‌بخشد و موجب احساس رضایتمندی در ورزشکاران می‌شود (۱۴).

نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن رابطه درونی مثبت و معناداری را بین پایگاه‌های قدرت نشان داد که با نتایج تحقیق هوانگ (۲۰۰۷) همسوست. این مسئله نشان‌دهنده غیرمستقل بودن منابع قدرت مربیان است. به طوری که این منابع می‌توانند به عنوان یک منبع قدرت کل شناخته شوند. به عبارت دیگر، این مسئله حاکی از آن است که مربیان منابع متفاوت قدرت را به صورت همزمان برای نفوذ بر بازیکنان خود به کار می‌برند (۱۹).

ضریب همبستگی اسپیرمن ارتباط مثبت و معناداری را بین منابع پنجگانه قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران نشان داد ($P < 0/01$). این یافته با نتایج تحقیق هوانگ (۲۰۰۷) همخوانی دارد. همچنین در تحقیقات مختلف تنها ارتباط برخی از منابع قدرت با رضایتمندی ورزشکاران گزارش شده است (۲۸، ۲۳، ۱۹، ۱۸، ۱۵، ۱۳، ۱۲، ۷). نتایج تحقیق ارتباط قوی‌تری را میان منبع قدرت تخصص و پاداش با رضایتمندی نشان داد که با نتیجه تحقیق تورمن (۲۰۰۶) همخوانی دارد. باتوجه به این یافته مربیان برای ایجاد و حفظ رضایتمندی ورزشکاران لازم است علاوه بر تأکید بر قدرت تخصص و به‌روزرسانی اطلاعات، دانش و مهارت خود در مربیگری، به قدرت پاداش نیز توجه ویژه داشته باشند. اگرچه بازیکنان قدرت پاداش را در اولویت آخر علت همراهی و پیروی از مربی بیان کرده‌اند، به علت ارتباط به نسبت زیاد آن با رضایتمندی ورزشکاران، می‌توان عنوان کرد که مربیان به منظور افزایش رضایتمندی بازیکنان خود باید توجه بیشتری به این منبع قدرت داشته باشند و با ارائه بازخور مناسب در برابر عملکرد مطلوب بازیکنان همچنین پاداش‌های مادی رضایتمندی هرچه بیشتر آنان را سبب شوند.

یافته‌های تحقیق حاضر رابطه مثبت و معناداری را بین منبع قدرت تنبیه / اجبار مربیان و رضایتمندی ورزشکاران گزارش کرد که با نتایج تحقیق هوانگ (۲۰۰۷) و والاس (۲۰۱۰) همخوانی دارد. اگرچه میزان ارتباط در پژوهش حاضر چندان زیاد نبوده است ($r = 0/351$). این درحالی‌است که در دیگر تحقیقات مشابه ارتباطی بین این دو متغیر گزارش نشده یا ارتباطی منفی مشاهده شده است (۲۸، ۲۳، ۱۳، ۱۲، ۷). این تناقض را می‌توان به جامعه متفاوت تحقیق نسبت داد، زیرا به‌علت پویا بودن لیگ برتر هندبال بانوان در ایران و احتمالاً میزان اختیاری که مربیان تیم‌های حاضر در این مسابقات به‌منظور تنبیه بازیکنان در اختیار دارند، به‌اندازه‌ای نبوده است که بازیکنان از اعمال آن ناراضیتی چندانی را احساس کنند. دلیل دیگری که برای این امر می‌توان بیان کرد، آن است که مربیان بالاترین مرجع قدرت و اختیار در تیم محسوب می‌شوند و انتظار می‌رود حتی زمانی که به ظاهر مربی خواسته‌ای غیرمعمول و بدون دلیل از بازیکنان داشته باشد، بازیکنان به‌طور کامل از مربی اطاعت کنند. در چنین شرایطی اگر بازیکنان از مربی پیروی نکنند یا از قوانین تیم تخلف ورزند، مربیان می‌توانند تنبیهاتی را با هدف اصلاح رفتار بازیکنان اعمال کنند. در چنین شرایطی بازیکنان، استفاده مربی از قدرت تنبیه را مشروع و قانع‌کننده خواهند دانست.

همچنین از آنجا که براساس نتایج تحلیل رگرسیونی، بیش از ۵۰ درصد میزان تغییرات رضایتمندی ورزشکار می‌تواند از طریق منابع پنجگانه قدرت مربی تبیین شود، لزوم شناخت، یادگیری و شیوه استفاده مربیان از قدرت مناسب در باشگاه را نشان می‌دهد. با وجود این، درک اهمیت نقش قدرت در تئوری و عمل، هنوز هم دانش و شناخت ما نسبت به آن محدود و گاهی مبهم است. این موضوع به‌علت عدم شناخت کافی افراد نسبت به ماهیت موضوع قدرت و عوامل مرتبط با آن در سازمان‌های مختلف مانند باشگاه‌ها و تیم‌های ورزشی است. با وجود این، به‌علت نقش عمده قدرت، در مراوده‌ها و روابط موجود میان افراد، به‌ویژه در ایجاد رضایتمندی، نمی‌توان تأثیر آن را در کنش‌های تیمی یا گروهی و شیوه‌های مربیگری نادیده گرفت (۲). بنابراین مدیران و مربیان ورزش با یادگیری شیوه استفاده از قدرت مناسب در سازمان و باشگاه، می‌توانند مدیر و مربی اثربخش‌تری باشند (۱۰).

موضوع دیگری که در تحقیق حاضر بررسی شد، ارتباط بین ویژگی‌های دموگرافیکی و رضایتمندی ورزشکاران بود. یافته‌های تحقیق گویای نبود ارتباط معنادار آماری میان ویژگی‌های دموگرافیکی و رضایتمندی

ورزشکاران بود. این نتیجه با نتایج پژوهش هوانگ (۲۰۰۵) که بین سن و میزان تحصیلات، با رضایتمندی ۱۲۵ ژیمناست زن نخبه در تایوان تفاوت معناداری را مشاهده نکرد و همچنین با نتایج تحقیقات آیین موروتای (۲۰۰۶)، همخوانی دارد. می‌توان این عدم ارتباط را به تعداد نمونه‌های تحقیق نسبت داد، زیرا به گفته لین^۱ (۱۹۹۱) تعداد نمونه‌ها بر میزان ارتباط بین متغیرها کاملاً تأثیر دارد و در یک نمونه کوچک ممکن است ارتباط، معنادار گزارش شود، درحالی‌که در نمونه بزرگ‌تر ارتباطی مشاهده نشود (۱۵).

باتوجه به مطالب ذکرشده، و با توجه به اینکه منابع قدرت مورد استفاده مربیان عامل مهم و پیش‌بینی‌کننده در رضایتمندی ورزشکاران است. مربیان لیگ برتر هندبال بانوان کشور با تأکید بر منابع قدرت، به ویژه منابع قدرت تخصص و پاداش، در جهت ایجاد و حفظ رضایتمندی در بازیکنان خود اقدام کنند، زیرا رضایتمندی بیشتر افراد احساس تعلق و وابستگی آنها به تیم، عملکرد بهتر، کاهش غیبت و حتی عدم ترک تیم و در نهایت موفقیت و افزایش اثربخشی تیم را به همراه دارد.

منابع و مأخذ

۱. افجه، علی اکبر. (۱۳۸۵). "مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی". انتشارات سمت.
۲. بطحائی، محمد. (۱۳۷۴). "تأثیر استفاده از منابع قدرت در مدیریت‌های آموزشی و اداری مؤسسات آموزش عالی شهر تهران". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
۳. تاملینسون، پاول. استراچن، دوروتی. (۱۳۸۸). "قدرت و اخلاق در مربیگری". ترجمه رحیم رضائی‌نژاد، سجاد ابراهیم‌پور، محمدعلی جعفری، نشر ورزش.
۴. تهامی، گلاره. (۱۳۸۸). "رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان". پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

۵. حلاجی، محسن. (۱۳۸۷). "اثر سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عملگرای مربیان بر رضایت و تعهد بازیکنان لیگ برتر هندبال ایران". رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم.

۶. رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۹). "مبانی رفتار سازمانی". ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۷. رمضانی‌نژاد، رحیم. همتی‌نژاد، مهرعلی. بنار، نوشین. فلاح، ماریه. (۱۳۸۹). "رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران". فصلنامه المپیک، شماره ۱ (پیاپی ۴۹)، ص ۵۵ - ۴۵.

۸. رمضانی‌نژاد، رحیم. حسینی کشتان، میثاق. احسانی، محمد. (۱۳۸۹). "رابطه سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران". فصلنامه المپیک، سال هجدهم، شماره ۱ (پیاپی ۴۹)، ص ۶۸ - ۵۷.

۹. عزیزی، بیستون. مهربابی کوشکی، علی. پیری، مسعود. جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۸۸). "تعیین منابع قدرت مدیران سازمان تربیت بدنی و ارتباط آن با سطح آمادگی و رضایت کارکنان". مدیریت ورزشی، شماره ۳، ص ۱۳۳ - ۱۱۹.

۱۰. فلاح، ماریه. (۱۳۸۷). "رابطه شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.

۱۱. کریمی طرقله، الهام. (۱۳۸۳). "تعیین منابع قدرت مدیران تربیت بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

12. Afza, M. (2005). "Superior – subordinate relationship and satisfaction in Indian small business enterprises". *Vikapa*. 30(3). PP:11-19

13. Carson, P. Carson, K. and Roe, C. (1993). "Social power bases: a meta – analytic examination of interrelationships and outcomes". *Journal of applied social psychology*, 23, PP: 1150-1169.

14. Dosil, Joaquin, (2006). *“The sport psychologist;s handbook: a guide for sport – sepecific performance enhancement”*. John wiley and Sons Ltd, England.
15. Huang, Shin – Kuei. (2007). *“Development of a coach power base inventory in Taiwan”*. An applied dissertation project submitted to the faculty of the united states sports academy for the degree of doctor of sport management.
16. Huang, Shu – Chen (2005). *“Perceived leadership styles of coaches and the leveles of satisfaction and performance of elite female gymnasts in Taiwan”*. Dissertation of physical education, university of the incarnate word, 2005. P: 118.
17. Ipinmoroti, O. A. (2006). *“Exhibition of trasformational leadership behavior by Nigerian college coaches: effects of athletes’ satisfaction on individual performances”*. Department of human kinetics and health education, Tai solaria university of education. Nigeria.
18. Kim Lian, Lee and Guan Tui, Ilow. (2009). *“Supervisory power bases and job satisfaction: influence of organization size, age difference and job tenure”*. International reivew of business research parpers. Vol. 5, No. 1, PP: 352-366.
19. Kim Lian, Lee. (2008). *“Bases of power and subordinates’ satisfaction with supervision – the contingent effect of educational orientation”*. International education education studies. Vol 1, No. 2, PP: 3-13.
20. Konter, Erkut. (2010). *“Leadership power perception of amateur and professional soccer coaches and players according to their belief in good luck or not”*. Coll. Antropol. 34 (2010). 3: PP:1001-1008.
21. Laios, Athanasios. Theodoraki, Nikolas, and Gargalianos, Dimitros (2003). *“Leadership and power”*. International sport journal, Vol. 7. Iss. 1. PP. 150, 5 pgs.
22. Parkhouse, B. L. (2005). *“The management of sport: its foundation and application”* (4th Ed.). McGraw – Hill, New York. NY.

23. Rahim, M. A., and Afza, M. (1993). "Leader power, commitment, satisfaction, compliance, and propensity to leave a job among U.S. accountants". *The journal of social psychology*, 133 (5). PP:611-625.

24. Turman, Paul. D. (2006). "Athletes' perception of coach power use and the association between playing status and sport satisfaction". *Communication research reports*. Vol. 23, Issue 4, PP: 273-282.

25. Unruh, Scott. Unruh, Nita. Moorman, Marta. And Seshadri, Srivatsa. (2005). "Collegiate students – athletes' satisfaction with athletic trainers". *Journal of athletic training*. 40(1): PP:52-55.

26. Wallace, Scott T. (2010). "Leader sources of power, reinforcement, punishment and employee attitudes and behaviors". *Master of arts in psychology, psychological science option, California state university, Chico*.

27. Wann, D. L., and Pack, T. M. (2001). "Perceptions of power in a first year collegiate varsity program". *Perceptual and motor skills*. 92, 834.

28. Wann, D.L., Metcalf, L. A., Brewer, K. Whiteside, H. D. (2000). "Development of the power in sport questionnaire". *Journal of sport behavior (HSB)*. 23 (4). PP:423-443.