

منابع قدرت مریبان و ارتباط آن با انسجام گروهی دانش آموزان ورزشکار ایرانی

علیرضا الهی^۱، محمد حسن پیمان فر^۲، صابر محمدی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۱/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۵/۱۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تعیین منابع قدرت مریبان و ارتباط آن با انسجام گروهی شرکت کنندگان در اولین المپιάد دانش آموزی سراسر کشور بود. جامعه آماری مطالعه (N=۱۲۶۴) کلیه ورزشکاران شرکت کننده در مسابقات گروهی (فوتسال، والیبال، فوتبال، هندبال و بسکتبال) اولین المپιάد دانش آموزی سراسر کشور، در تابستان ۱۳۸۹، بود؛ که در استان‌های آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، اراک و یزد برگزار شد. نمونه آماری (n=۳۴۸) با استفاده از جدول مورگان تعیین و به روش خوشه‌ای و تصادفی طبقه‌ای (تیم‌های مختلف ورزشی) انتخاب شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های منابع قدرت سوسمان و دیپ (۱۹۸۹) و پرسشنامه محیط گروهی GEQ (۱۹۸۵) استفاده شد. روایی صوری و محتوی پرسشنامه‌های فوق، توسط ۶ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و روانشناسی ورزشی مورد بررسی قرار گرفت و بر اساس اصلاحات درخواستی، بازبینی شد. همچنین پایایی پرسشنامه محیط گروهی و منابع قدرت، با استفاده از یک مطالعه راهنما به ترتیب برابر $\alpha=0/78$ و $\alpha=0/72$ بدست آمد. یافته‌ها نشان داد مریبان از منبع قدرت تخصص بیشترین و از منبع قدرت اجبار کمترین استفاده را داشته‌اند. همچنین بین منبع قدرت تخصص و مرجعیت با انسجام تکلیف و انسجام گروهی ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد ($p \leq 0/05$). بین منبع قدرت پاداش و انسجام تکلیف، ارتباط منفی و معناداری مشاهده شد ($p \leq 0/05$). از نتایج دیگر پژوهش حاضر این بود که بین منابع پنج‌گانه قدرت با انسجام اجتماعی رابطه معناداری وجود نداشت ($p \leq 0/05$). با عنایت به یافته‌های مطالعه حاضر در خصوص نقش پررنگ قدرت تخصص در تیم‌های ورزش دانش‌آموزی، می‌توان از این موضوع در انتخاب مریبان شایسته بهره جست. بنابراین متخصص و فنی بودن مریبان، می‌تواند به عنوان اولین متغیر برای انتخاب مریبان مورد توجه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: منبع قدرت، انسجام تکلیف، انسجام اجتماعی، انسجام گروهی، تیم‌های ورزشی.

۱. استادیار دانشگاه خوارزمی

۲ و ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه خوارزمی (۲. نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه رابطه مربی- ورزشکار توجه فزاینده پژوهشگران علوم ورزشی را به خود جلب کرده است (۱) و بازبینی مبانی نظری مربیگری، رابطه علوم و مهارت‌های اختصاصی مربیان را با موفقیتشان نمایان می‌سازد (۲). بدون شک در ورزش امروزی هیچ ورزشکاری بدون داشتن یک مربی آگاه و شایسته نمی‌تواند به موفقیت برسد.

مربی یک تیم ورزشی را می‌توان به منزله مدیری تصور کرد که رشد و تعالی تیم تحت مدیریت او به نحوه مدیریت، رهبری و نوع قدرت وی بستگی دارد. قدرت، توانایی بالقوه فرد برای نفوذ یا کنترل رفتار، نگرش، عقاید و ارزش‌های دیگران است (۳). قدرت برای ایجاد هماهنگی و انسجام در فعالیت‌های انسانی عنصری مؤثر به شمار می‌آید و در نقطه مقابل بی‌نظمی و هرج و مرج قرار دارد؛ همچنین قدرت نبود اطمینان برای کسب اهداف را کاهش می‌دهد (۴).

قدرت منابع مختلفی دارد. فرنچ و راون^۱ (۱۹۵۹) به عنوان پیشگامان تجزیه و تحلیل منابع قدرت^۲، پنج منبع قدرت را معرفی کردند که عبارتند از:

قدرت پاداش^۳، که بر مبنای توانایی کنترل پاداش‌ها یا منابع استوار است. قدرت اجبار^۴، که توانایی کنترل تنبیه‌هاست. قدرت قانونی^۵، که بر کنترل اختیار رسمی متکی است. قدرت تخصص^۶، که بر مبنای کارشناسی و دانش استوار است. قدرت مرجعیت^۷، که از کاریزما (فرهمندی) یا جاذبه شخصی ناشی می‌شود (۵). از نظر هرسی و بلانچارد^۸ منابع قدرت پاداش، اجبار و قانونی جزء منابع قدرت مقام^۹ قرار می‌گیرند، یعنی قدرتی که فرد از سازمان کسب می‌کند؛ منابع قدرت تخصص و مرجعیت جزء منابع قدرت شخصی^{۱۰} است، یعنی قدرتی که فرد از پیروان خود کسب می‌کند. (۶).

در حال حاضر بسیاری از مربیان توانایی ارائه کار گروهی برای دسترسی به موفقیت تیمی را ندارند (۲). صرف‌نظر از عوامل فنی و تاکتیکی، با توجه به اینکه بنیادهای قدرت، در جهت تداوم مشارکت‌ها و همکاری‌های انسانی یک عامل بسیار ضروری به شمار می‌آیند، بنابراین

-
1. French & raven
 2. power sources
 3. Reward power
 4. Coercive power
 5. Legitimate power
 6. Eexpert power
 7. Referent power
 8. Hersey& blanchard
 9. Position power
 10. Personal power

مربیانی که منابع قدرت را شناخته و دانش نحوه کاربرد آن را دارند از سایر مربیان اثربخش‌ترند و عملکرد بهتری خواهند داشت (۷).

در بررسی پیشینه، پژوهشی منطبق با مطالعه حاضر یافت نشد. نظر به اهمیت موضوع منابع قدرت در تیم‌های ورزشی و تأثیرات شگرف آن، به بیان مطالعاتی پرداخته می‌شود که در دهه اخیر به این موضوع پرداخته و به نوعی با منابع قدرت ارتباط داشته‌اند.

اولین پژوهش در زمینه منابع قدرت مربیان را کریسل^۱ (۱۹۸۸) انجام داد. وی دریافت که تیم‌های دبیرستانی کانادا، از پنج منبع قدرت فرنج و راون استفاده می‌کنند، که در این میان از قدرت تخصص بیشتر و از قدرت اجبار کمتر برای نفوذ بر بازیکنان استفاده می‌کنند. وی همچنین به رابطه مثبت و معناداری بین قدرت تخصص، پاداش و مرجعیت با رضایت بازیکنان از ورزش و مربی پی برد (۸). در پژوهش‌های دیگر نیز مشخص شد که رضایت‌مندی ورزشکاران اثربخشی تیم را در پی خواهد داشت. برخی از ابعاد رضایت‌مندی، به شیوه اعمال قدرت مربیان بستگی دارد. رضایت‌مندی، همتی نژاد، بنار و فلاح (۱۳۸۹) نشان دادند که بین منابع قدرت تخصص، پاداش و قانونی با رضایت‌مندی ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۹).

ون، متکالف، بریور و وایتی ساید^۲ (۲۰۰۰) در مطالعه خود به رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران پی بردند. آنها گزارش دادند مربیانی که قدرت مرجعیت و تخصص بیشتری دارند، ورزشکاران راضی‌تر و خشنودتری را در اختیار دارند (۱۰).

برای نفوذ موفقیت آمیز در رفتار دیگران، مربی یا رهبر تیم باید از تأثیر قدرت بر شیوه‌های مختلف رهبری آگاه باشد (۵)؛ چراکه قدم اول برای با نفوذ شدن در رهبری، شناخت و درک منابع قدرت است (۳). نتایج پژوهش تهامی (۱۳۸۸) مؤید این موضوع است. وی در پژوهش خود، بر روی تیم‌های والیبال لیگ برتر، رابطه مثبت و معناداری را بین قدرت تخصص با سبک رهبری آموزش و تمرین و نیز قدرت تخصص با سبک حمایت اجتماعی در ورزشکاران نشان داد (۱۱).

در ورزش‌های گروهی، که تیم‌ها با یکدیگر کنش متقابل دارند، موفقیت زمانی حاصل می‌شود که اعضای تیم به شیوه‌ای مؤثر و هماهنگ با هم کار کنند (۱۲). در این میان نقش مربیان می‌تواند تعیین کننده باشد. پاک واردو آسکی، باروت و هنس چن^۳ (۲۰۰۲) نشان دادند

-
1. Kreisel
 2. Wann, Metcalf, Brewer & Whiteside
 3. Pockwardowski, Barott & Heneschen

ورزشکاران تحت تأثیر مربیان‌شان تغییر می‌کنند (۱۳). علاوه بر آن داگ و روبرستون^۱ (۲۰۰۴) نشان دادند مربیان، با استفاده از منابع قدرت خود، می‌توانند بر زندگی ورزشکاران نیز تأثیر گذاشته و با ایجاد یک ارتباط خوب با بازیکنان به آنها انگیزه بدهند تا مشکلات تیم را درک کنند و برای رسیدن به اهداف خود و تیم، بهتر تصمیم بگیرند (۱۴). بدیهی است این موضوع بر انسجام گروهی تأثیر خواهد داشت.

انسجام گروهی^۲، فرایندی پویاست که در تمایل گروه برای با هم بودن و متحد ماندن در رسیدن به اهداف سودمند و تأمین نیازهای عاطفی گروه، منعکس می‌شود (۱۵). یک گروه که از نظر همبستگی و انسجام در سطح بالایی باشد، کمتر احساس تنش می‌کند و اعضا در مقایسه با گروه‌هایی که در چنان وضعی نیستند، کمتر دچار سوءتفاهم یا دشمنی نسبت به یکدیگر می‌شوند. نتیجه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که گروه‌های منسجم، در مقایسه با گروه‌هایی که انسجام کمتری دارند، بازدهی بیشتری دارند (۱۶). در یک تیم ورزشی نیز وضعیت به همین گونه خواهد بود.

پژوهشگران دو نوع انسجام را در گروه‌های مختلف تعریف کرده‌اند. انسجام اجتماعی^۳ که بیانگر میزان جذابیت بین فردی در بین اعضای گروه است؛ یعنی میزانی که گروه اجازه می‌دهد شخصی به هدف دلخواه خود برسد. انسجام تکلیف^۴ که عبارت است از ارزیابی عینی ورزشکاران از سطح تلاش هماهنگ یا کار تیمی گروه‌هایشان. به عبارت دیگر، انسجام تکلیف نشان می‌دهد تا چه اندازه تیم و هر یک از اعضای گروه به هدف‌های خود می‌رسند (۱۷).

مطالعات کارون و اسپنک^۵ (۱۹۹۳) در مورد انسجام تیمی نشان داد که انسجام بیشتر باعث افزایش رضایت شخصی بازیکنان، ایجاد ساختار و سازماندهی پایدارتر در گروه، افزایش ارتباطات و افزایش انطباق اعضا با معیارهای گروهی می‌شود (۱۸). همچنین کارون، بری و ای‌اس^۶ (۲۰۰۲) در پژوهشی ضریب همبستگی بالایی بین انسجام گروه و درصد پیروزی‌ها بدست آوردند (۱۹). پژوهش‌هایی نیز رابطه مثبت بین انسجام گروهی و ثمر بخشی گروهی (۲۰) و یا اثر بخشی فردی (۱۵) را نشان داده‌اند. داشتن وحدت و انسجام گروهی برای تحقق هدف مشترک، در یک تیم ورزشی ضروری است و بی‌تردید رفتار مربی در این زمینه نقش

-
1. Dodge & Roberston,
 2. Group cohesion
 3. Social Cohesion
 4. Task Cohesion
 5. Carron&Spink
 6. Carron, Bry& Eys

کلیدی دارد. به عنوان نمونه، شن^۱ (۲۰۱۰) در رساله خود، تحت عنوان بررسی رفتار رهبری مربی و انسجام تیمی در بازیکنان بسکتبال لیگ دانش آموزی (۲۰۰۹ - ۲۰۰۸)، نشان داد مربیانی که از بین رفتارهای رهبری از سبک آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و دموکراسی استفاده می‌کنند، انسجام گروهی تیمشان بالاتر است (۲۱). رضانی‌نژاد، حسینی و احسانی (۱۳۸۹) نیز نشان دادند انسجام گروهی تیم‌های لیگ برتر فوتبال ایران با سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، دموکراسی، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت مربیان، رابطه مثبت و معنادار و با سبک رهبری آمرانه، رابطه منفی و معنا داری دارد (۲۲).

همان‌گونه که ادبیات و پیشینه نشان می‌دهد تا به حال پژوهش‌های نسبتاً زیادی درباره منابع قدرت مربیان و انسجام گروهی با متغیرهای مختلف صورت پذیرفته است؛ اما علی‌رغم تأکید مبانی نظری مبنی بر ارتباط تنگاتنگ انسجام گروهی و منابع قدرت، پژوهش‌های کمتری هم‌زمان بر روی این دو متغیر تمرکز کرده‌اند.

بدیهی است که یک مربی موفق، باید مهارت‌های یک مدیر و بصیرت یک روانشناس را داشته باشد (۲۳). با توجه به نقش قدرت، به عنوان یک مهارت برای تعیین بازده (۲۴)، در صورتی که یک مربی بداند چگونه و با اعمال چه منبع قدرتی می‌تواند انسجام گروهی را افزایش دهد، اثربخش‌تر بوده و بهتر می‌تواند نقش رهبری خود را در گروه اعمال نماید. لذا پژوهشگران در این مقاله سعی دارند پس از تعیین منابع قدرت مربیان به این سؤال پاسخ گویند که آیا ارتباطی بین منابع قدرت و انسجام گروهی ورزشکاران دانش آموز وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

مطالعه حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش، از نوع پژوهش‌های توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری مطالعه (N=۱۲۶۴) شامل کلیه ورزشکاران شرکت‌کننده در مسابقات گروهی (فوتسال و بسکتبال تبریز)^۲، والیبال (ارومیه)، فوتبال (اراک) و هندبال (یزد) اولین المپیاد دانش‌آموزی سراسر کشور در مقطع دبیرستان بود. نمونه آماری، با استفاده از جدول مورگان تعیین شد. جهت نمونه‌گیری، در ابتدا به روش خوشه‌ای رشته‌های هندبال، فوتسال و بسکتبال انتخاب شدند و در ادامه با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای (تیم‌های مختلف ورزشی) تعداد ۱۲۰ ورزشکار از رشته هندبال (۱۰ تیم)، ۱۲۰ ورزشکار از رشته فوتسال (۱۲ تیم) و ۱۲۰ ورزشکار از رشته بسکتبال (۱۰ تیم) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که در نهایت ۳۴۸ نفر

1. Shen

۲. شهرهای مشخص شده محل برگزاری مسابقات می‌باشد.

در این پژوهش همکاری داشتند.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در مطالعه حاضر، شامل سه پرسشنامه مشخصات فردی محقق ساخته، پرسشنامه منابع قدرت سوسمان و دیپ^۱ (۱۹۸۹) و پرسشنامه محیط گروهی^۲ GEQ (۱۹۸۵) بود. پرسشنامه منابع قدرت سوسمان و دیپ، پنج منبع قدرت را در قالب ۲۰ عبارت زوجی، از دیدگاه زیردستان مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این پرسشنامه در گذشته بارها توسط پژوهشگران داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است و روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. مقیمی (۱۳۸۶) و نوربخش و محمدی (۱۳۸۳) پایایی آن را $\alpha = 0.72$ و عزیزی (۱۳۸۸) $\alpha = 0.88$ گزارش کرده‌اند.

پرسشنامه محیط گروهی توسط کارون، ویدمایر و براولی^۳ (۱۹۸۵)، بر اساس مدل ادراکی کارون (۱۹۸۲) برای اندازه‌گیری میزان انسجام گروهی در تیم‌های ورزشی تهیه شده است. این پرسشنامه، انسجام گروهی را در ابعاد انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی در قالب ۱۸ سؤال، بر اساس مقیاس نُه ارزشی لیکرت (از کاملاً موافقم (۹) تا کاملاً مخالفم (۱)) می‌سنجد. مرادی (۱۳۸۳) این پرسشنامه را در محیط ورزش اعتباریابی کرد و پایایی آن را نیز به ترتیب در ابعاد انسجام اجتماعی و تکلیف $\alpha = 0.72$ و $\alpha = 0.71$ گزارش کرد. هورن^۴ (۲۰۰۲) نیز اعتبار این پرسشنامه را در رشته‌های مختلف ورزشی تأیید کرده است. روایی صوری و محتوی پرسشنامه‌های فوق توسط شش نفر از اساتید مدیریت ورزشی و روانشناسی ورزشی مورد بررسی قرار گرفت و بر اساس اصلاحات درخواستی بازبینی شد. همچنین در مطالعه حاضر، مجدداً پایایی پرسشنامه محیط گروهی و منابع قدرت با اجرای یک مطالعه راهنما^۵ به ترتیب برابر $\alpha = 0.78$ و $\alpha = 0.72$ بدست آمد.

به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز پژوهش، پس از هماهنگی با اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، مسئولین برگزاری مسابقات و سرپرستان تیم‌ها، پژوهشگران در دور اول مسابقات در خوابگاه تیم‌های انتخاب شده حضور یافته و پس از توضیح کامل و رفع هرگونه ابهام، پرسشنامه‌ها را توزیع و جمع‌آوری نمودند.

به منظور تحلیل داده‌های مطالعه از روش‌های آمار توصیفی (درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون تجزیه و تحلیل فریدمن برای تعیین اولویت منابع قدرت و

-
1. lyle sussman & Sam deep
 2. Group Environment Questionnaire
 3. Carron, Widmeyer & Brawley
 4. Horn
 5. Pilot study

ضریب همبستگی اسپیرمن برای تعیین همبستگی بین متغیرهای پژوهش) استفاده شد. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ دامنه سنی و سابقه ورزشی ورزشکاران شرکت‌کننده در اولین المپید دانش‌آموزان سراسر کشور را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی ورزشکاران

سابقه ورزشی ورزشکاران				دامنه سنی ورزشکاران						
>۵	۳-۵ سال	<۳	سابقه	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	سن
۸۱	۲۱۱	۵۴	تعداد	۱۰	۲۸	۸۳	۱۵۹	۵۵	۱۰	تعداد
۲۳/۵	۶۱	۱۵/۵	درصد	۳	۸	۲۴	۴۶	۱۶	۳	درصد

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود سن بیشتر ورزشکاران شرکت‌کننده در این مسابقات بین ۱۸ تا ۱۶ سال بود و سابقه ورزشی بیش از ۳ تا ۵ سال داشته‌اند. جدول ۲ توصیف میزان اعمال قدرت مریبان را نشان می‌دهد.

جدول ۲. شاخص‌های آماری مربوط به منابع قدرت

انحراف استاندارد SD	میانگین M	تعداد n	
۱/۴۱	۲/۶۱	۳۴۶	قدرت اجبار
۱/۵۳	۴/۳۰	۳۴۶	قدرت قانونی
۱/۷۳	۲/۸۷	۳۴۶	قدرت پاداش
۱/۶۵	۵/۶۹	۳۴۶	قدرت تخصص
۱/۵۶	۳/۷۴	۳۴۶	قدرت مرجعیت

توصیف نتایج پژوهش نشان می‌دهد شیوه‌های اعمال قدرت مریبان، از دید ورزشکاران، به ترتیب عبارتند از: قدرت تخصص ($M= ۵/۶۹ \pm ۱/۶۵$)، قدرت قانونی ($M= ۴/۳۰ \pm ۱/۵۳$)، قدرت مرجعیت ($M= ۳/۷۴ \pm ۱/۵۶$)، قدرت پاداش ($M= ۲/۸۷ \pm ۱/۷۳$) و قدرت اجبار ($M= ۲/۶۱ \pm ۱/۴۱$) (جدول شماره ۱).

در ادامه، برای بررسی اولویت و رتبه‌بندی منابع قدرت مریبان از آزمون فریدمن استفاده شد. بدین منظور ابتدا با استفاده از آزمون خی دو به بررسی وجود اختلاف معنادار در بین منابع قدرت مریبان پرداخته شد.

جدول ۳. نتایج آزمون فریدمن

نتایج آزمون خی دو		اولویت بندی منابع قدرت	
تعداد	۳۴۶	میانگین رتبه	منابع قدرت
		۴/۲۶	تخصص
مقدار خی دو	۴۳۱/۷۹۵	۲/۹۵	مرجعیت
		۳/۳۲	قانونی
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۲/۳۸	پاداش
		۲/۰۹	اجبار

با توجه به سطح معناداری، تجزیه و تحلیل فریدمن نشان داد بین منابع قدرت استفاده شده توسط مربیان تیم‌های ورزشی دانش‌آموزی تفاوت معناداری وجود دارد ($p \leq 0/05$). بنابراین بر اساس اهمیت، منبع قدرت تخصص با میانگین رتبه ۴/۲۶ و منبع قدرت قانونی با میانگین رتبه ۳/۳۲ در اولویت اول و دوم قرار گرفتند. همچنین در این پژوهش منبع قدرت اجبار مربیان با میانگین رتبه ۲/۰۹ از لحاظ اهمیت در اولویت آخر قرار گرفت (جدول ۳).

در ادامه برای تعیین ارتباط هر یک از منابع قدرت با ابعاد انسجام گروهی از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد ($p \leq 0/05$). جدول شماره ۴ بیانگر ماتریس همبستگی بین منابع مختلف قدرت مربیان و ابعاد انسجام (تکلیف، اجتماعی و گروهی) است.

جدول ۴. ضریب همبستگی بین منابع قدرت مربیان و ابعاد انسجام

ابعاد انسجام منبع قدرت	انسجام تکلیف		انسجام اجتماعی		انسجام گروهی	
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
اجبار	-۰/۰۵۷	۰/۲۹۳	۰/۰۱۶	۰/۷۶۰	-۰/۰۲۳	۰/۶۷۲
قانونی	۰/۰۰۶	۰/۹۱۵	-۰/۰۱۸	۰/۷۳۴	-۰/۰۰۷	۰/۸۹۲
پاداش	*-۰/۱۱۹	۰/۰۲۷	-۰/۰۲۶	۰/۶۳۱	-۰/۰۸۹	۰/۰۹۹
تخصص	**۰/۱۷۵	۰/۰۰۱	۰/۰۹۰	۰/۰۹۳	**۰/۱۶۵	۰/۰۰۲
مرجعیت	**۰/۱۷۲	۰/۰۰۱	۰/۰۴۶	۰/۳۹۷	*۰/۱۲۷	۰/۰۱۸

* معنادار در سطح کمتر از ۰/۰۵

** معنادار در سطح کمتر از ۰/۰۱

یافته‌های پژوهش بیانگر آنست که بین منبع قدرت پاداش و انسجام تکلیف ($r = -0/119$ ، $p \leq 0/05$) رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین قدرت تخصص با انسجام تکلیف ($r = 0/175$ ، $p \leq 0/01$) و انسجام گروهی ($r = 0/165$ ، $p \leq 0/01$) رابطه مثبت و معنادار و بین منبع قدرت مرجعیت با انسجام تکلیف ($r = 0/172$ ، $p \leq 0/01$) و منبع قدرت مرجعیت با انسجام گروهی ($r = 0/127$ ، $p \leq 0/05$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی مطالعه حاضر، تعیین و اولویت‌بندی منابع قدرت مربیان تیم‌های ورزش دانش آموزی بود. همچنین در ادامه به تعیین رابطه منابع قدرت با انسجام تیمی ورزشکاران نوجوان پرداخته شد. همان‌گونه که ملاحظه شد در مطالعه حاضر، بین منابع پنج‌گانه اعمال قدرت مربیان تفاوت معناداری وجود داشت. در تیم‌های ورزشی دانش‌آموزی منبع قدرت تخصص، مهم‌ترین شیوه اعمال قدرت مربیان بود و قدرت مبتنی بر قانون، مرجعیت و پاداش مرتبه‌های بعدی را تشکیل دادند و قدرت اجبار اولویت آخر اعمال قدرت مربیان بود. منبع تخصص، به عنوان اولین اولویت منبع قدرت، از دیدگاه ورزشکاران نوجوان می‌تواند شامل دانش فنی و توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها و آموزش راهبردها و مهارت‌ها شود. این موضوع در بیشتر پژوهش‌های مرتبط مورد تایید قرار گرفته است. در مطالعات ایوانویچ و دانلی^۱ (۱۹۷۰)، بیورک و ویلکاکس^۲ (۱۹۷۱)، کریسل (۱۹۸۸)، ون و هارسیون (۲۰۰۶)، طبائیان (۱۳۸۱)، محمدی (۱۳۸۱)، رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، تهامی (۱۳۸۸) مانند پژوهش حاضر، تخصص اصلی‌ترین منبع برای اعمال قدرت بود. شاید با عنایت به ماهیت تخصصی و فنی رشته‌های مختلف ورزشی، بدیهی به نظر برسد که منبع قدرت تخصص در اکثر تحقیقات انجام شده بر روی تیم‌های ورزشی به عنوان اولویت اول شناخته شود. در این راستا پاک‌واردوآسکی، باروت و جووت^۳ (۲۰۰۶) نیز بیان داشته‌اند که ادراک بازیکنان از تجربه و تخصصی یک مربی، می‌تواند بر ارتباط بهینه مربی - بازیکن^۴ کمک شایانی کند (۲۵). بنابراین با عنایت به یافته‌های مطالعه حاضر، شاید بتوان از ادراک بازیکنان راجع به اولین منبع قدرت مربیان خود (قدرت تخصص)، برای بهبود رابطه مربی - بازیکن استفاده بهینه کرد.

در این پژوهش، قدرت قانون بعد از تخصص، مهم‌ترین منبع اعمال قدرت مربیان بود. نیت میر (۱۹۷۵) در زمینه ارتباط پایگاه‌های قدرت با رضایت خاطر زیردستان و عملکرد، نشان داد که پایگاه‌های قدرت تخصص و قانون مهم‌ترین علت فرمانبرداری هستند (۶). شاید به دلیل تأثیر قدرت تخصص و قانون بر فرمانبرداری ورزشکاران، مربیان این دو منبع قدرت را بیشتر اعمال کرده‌اند. اما نکته‌ای حساس که در این میان باید به آن توجه نمود استفاده صحیح و به‌جا از قدرت در قبال بازیکنان است؛ چرا که استفاده غلط از منابع قدرت می‌تواند منجر به ایجاد

1. Ivanović & downli

2. Burke & Wilcox

3. Pockwardowski, Barott & Jowett

4. Coach-player Relationship

رابطه‌ای نامناسب بین مربی و بازیکنان شود (۲۵).

همچنین نتایج این پژوهش حاکی از آن است که مربیان کمتر از قدرت اجبار استفاده می‌کنند. بدیهی است که قدرت اجبار می‌تواند موجب رنجش شده و قدرت مرجعیت را از بین ببرد (۲۶). از سوی دیگر اعمال این قدرت در بلندمدت نمی‌تواند دارای آثار مطلوب باشد. به مربیان توصیه می‌شود تا از این منابع قدرت با احتیاط بیشتری استفاده کنند. در این راستا هلن، ویلو و مارتین^۱ (۲۰۱۱) بیان می‌دارند که ادراک یک بازیکن از اقتدار یک مربی، می‌تواند هم تأثیرات مثبت و هم منفی به همراه داشته باشد. هر چه ادراک بازیکنان از اقتدار مربی به گونه‌ای غیر اجباری، داوطلبانه و درونی‌تر باشد، ایجاد جو انگیزشی در تیم و نیز انگیزش درونی در بازیکنان تسهیل خواهد شد (۲۷).

هر چند با عنایت به یافته‌های پژوهش حاضر، تیم‌های دانش آموزی از منبع قدرت تخصص بیشترین و از منبع قدرت اجبار کمترین بهره را برده‌اند؛ اما این موضوع نباید پوشیده بماند که مناسب‌ترین منبع قدرت تا حد زیادی متأثر از متغیرهای وضعی است. به عبارت دیگر، مربیان با توجه به موقعیت‌های متفاوت به منابع مختلف قدرت نیاز دارند. بر اساس تئوری رهبری وضعی نیز چیزی به نام بهترین راه نفوذ در افراد وجود ندارد (۶). بنابراین لازم است مربیان با به‌کارگیری مناسب و مقتضی منابع قدرت به دنبال افزایش تعهد، اثر بخشی، رضایت و اعتماد بازیکنان باشند. پاک‌واردوآسکی و همکاران نیز بر این موضوع صحه گذاشته‌اند؛ که برای ایجاد متغیرهایی چون جو عاطفی و انسجام تیمی، تنها مربی و رفتار وی (مانند سبک رهبری یا منبع قدرتی که وی استفاده کرده است) نمی‌تواند تأثیرگذار باشد. در این میان متغیرهای مختلفی چون متغیرهای جمعیت شناختی بازیکنان و متغیرهای مربوط به تیم نیز تأثیر دارند. بنابراین شاید لازم باشد محققان آتی به این مهم در تحقیقات خود توجه نمایند.

همان‌گونه که یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد بین منبع قدرت مبتنی بر تخصص و مرجعیت مربیان با انسجام گروهی و انسجام تکلیف تیم‌های گروهی دانش‌آموزی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در حالیکه بین منابع قدرت قانون، اجبار و پاداش مربیان با انسجام گروهی این تیم‌ها رابطه معناداری مشاهده نشد. ماهیت مشترک قدرت تخصص با مرجعیت و قدرت قانون با پاداش و اجبار، موجب شده که برخی صاحب‌نظران آن‌ها را در یک تقسیم بندی کلی، تحت عنوان قدرت مقام و قدرت شخصی قرار دهند. بنابراین با در نظر گرفتن این رویکرد می‌توان این گونه بیان کرد که منبع قدرت شخصی مربیان، رابطه‌ای معنادار با انسجام گروهی و تکلیف ورزشکاران دارد.

علی‌رغم تلاش‌های زیاد، هر چند مطالعه‌ای کاملاً مرتبط یافت نشد که رابطه بین منبع قدرت شخصی و انسجام تیم را تأیید کرده باشد؛ ولی بررسی تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که

1. Helen, Vello & Martin

استفاده صحیح از منبع قدرت شخصی، می‌تواند پیامدهایی مثبت دیگری چون عملکرد بهتر، تعهد و خودکارآمدی را بوجود آورد (۲۹، ۲۸). به عنوان نمونه جونیر (۲۰۰۲) نشان داد که قدرت شخصی، به وجودآورنده بیشترین تعهد برای عملکرد مطلوب سازمانی است. به بیان دیگر، پذیرش پاسخ نهایی، به قدرت مقام و تعهد پیامد اعمال قدرت شخصی بستگی خواهد داشت (۲۸). همچنین بن و مارک^۱ (۲۰۱۰) بیان می‌کنند استفاده صحیح از قدرت شخصی و بالاخص قدرت تخصص، می‌تواند منجر به ایجاد خودکارآمدی در ورزشکاران شود (۲۹). در این راستا برنان، فریس، پاکوات و کلین^۲ (۲۰۰۳) نیز در پژوهش خود چنین نتیجه گرفته‌اند که رهبران کارآمد، بر قدرت شخصی خود تکیه کرده تا بدین وسیله انگیزه تعهد در زیردستانشان را، برای دستیابی به اهداف کاری افزایش دهند. آن‌ها بیان می‌کنند که استفاده از قدرت مقام، می‌تواند افراد را به تسلیم و پذیرش وادارد؛ ولی آنان را متعهد نمی‌کند (۳۰). همچنین مارک، سوفیا، رابرت و نومیه^۳ (۲۰۱۱) نیز بیان می‌کنند که رفتار اقتدارگرایانه و بیش از حد کنترلی مربی بر روی بازیکن، می‌تواند جنبه‌ای منفی برای یک تیم ورزشی داشته باشد. چنین رفتاری از سوی یک مربی، منجر به نزول کیفیت ارتباط مربی با بازیکن و نهایتاً ناخشنودی^۴ ورزشکاران می‌شود (۳۱). بنابراین با عنایت به یافته‌های مطالعه حاضر، شاید بتوان به مربیان این‌گونه توصیه نمود که با راهکارهایی بتوانند از قدرت شخصی خود بهترین بهره را برده، تا نه تنها انسجام تیم تحت رهبری خود را بالا ببرند، بلکه بر متغیرهای دیگری چون انگیزش، تعهد و خودکارآمدی ورزشکاران نیز تاثیر مثبتی بگذارند.

در این مطالعه بین منبع قدرت پاداش با انسجام تکلیف، رابطه منفی و معناداری مشاهده شد. در این خصوص باخ من، اسمیت و اس لسینگر^۵ (۱۹۶۶) نشان دادند که پاداش ممکن است با عملکرد ضعیف و نبود رضایت همراه باشد (۳۲). در صورتیکه رضایتی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) رابطه مثبت و معناداری بین قدرت پاداش و رضایت‌مندی یافتند (۹). بدیهی است قدرت پاداش از برخی جنبه‌ها، ساده‌ترین نوع قدرت برای اعمال نفوذ است (۲۶). نکته مهم در این میان این است که تشخیص و رعایت انعطاف، در ارزشیابی سختی خدمت و میزان پاداش متناسب با آن، برای مربی ملی، کشتی‌گیر جهانی، مدرس و معلم ورزش و ... یک امر ساده و همگانی نیست. می‌دانیم که بی‌عدالتی، نابودی انگیزه و وظیفه‌شناسی را در پی دارد (۳۳). مکلند و کپینیس

-
1. Ben & Mark
 2. Brennan, Ferris, Paquet & Kline
 3. Marc, Sophia, Robert & Noémie
 4. Athletes unhappiness
 5. Bachman, smith, & slesinger

(۲۰۰۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رهبرانی که از میزان زیادی قدرت پاداش، برای تحت تأثیر قرار دادن زیردستان خود استفاده کرده‌اند، از اهمیت فردی زیردستان خویش کاسته‌اند و فاصله اجتماعی بیشتری با مرئوسین ایجاد کرده‌اند (۳۰). بنابراین توصیه می‌شود تا مربیان با احتیاط بیشتری این منبع قدرت را در تیم‌های ورزشی خویش به کار برند و پیشاپیش تمامی جنبه‌ها، بازخوردها و پیامدهای حاصل از پاداش را در نظر بگیرند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش، هیچ یک از منابع پنج‌گانه قدرت رابطه معناداری با انسجام اجتماعی نداشتند. شاید بتوان این نبود ارتباط را تا حدودی منطقی دانست؛ چرا که انسجام اجتماعی، بیشتر به وسیله روابط بین فردی و متقابل خود بازیکنان به وجود می‌آید و مربی می‌تواند تأثیری غیرمستقیم و کم‌رنگ بر این امر داشته باشد. عوامل متعددی می‌تواند بر ایجاد انسجام اجتماعی مفید باشد. ماهیت ورزش، خود به تنهایی، بر انسجام اجتماعی ورزشکاران تأثیر گذار است. وانکل و برگر (۱۹۹۰) در پژوهش‌های خود نشان دادند که مشارکت در ورزش و فعالیت‌های بدنی، لذت، شادی و رشد شخصی فرد و نیز سازگاری و یکپارچگی اجتماعی فرد را افزایش می‌دهد (۳۴). بنابراین می‌توان پیشنهاد نمود که مربیان برای بهبود انسجام اجتماعی بازیکنان، به دنبال روش‌های مؤثرتری، غیر از منابع قدرت خود باشند. البته با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش را افراد جوان تشکیل می‌دهند، انجام پژوهش در رده سنی بزرگسالان، می‌تواند به روشن‌تر شدن این موضوع کمک شایانی کند.

با عنایت به یافته‌های مطالعه حاضر، در خصوص نقش پررنگ قدرت تخصص در تیم‌های ورزش دانش‌آموزی، می‌توان از این موضوع در انتخاب مربیان شایسته بهره جست. بنابراین موضوع تخصص و فنی بودن مربیان، می‌تواند به عنوان اولین متغیر برای انتخاب مربیان مورد نظر قرار گیرد.

همچنین در بخش یافته‌های مربوط به ارتباط سنجی منابع قدرت و انسجام تیمی، لازم است متغیرهای پیش‌بین دیگری، چون ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربی و سبک رهبری وی و نیز متغیرهایی چون خشنودی بازیکن، اثربخشی تیمی و انگیزش، در قالب مدل معادلات ساختاری مورد بررسی قرار گیرد.

منابع:

1. Lafrenière, M.A.K., Jowett, S., Vallerand, R. J & Carbonneau, N. (2010). Passion for coaching and the quality of the coach- athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise* xxx: 1-9.
2. Horn, T. S. (2002). Coaching effectiveness in the sports domain. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology*, 2nd ed, Champaign, IL: Human Kinetics:

- 309-354.
3. Fritz, s., Povlacs, J., Brown, W & Banaset, E. A.(2005). Interprsonal skills for ledership (2nd ed). Upper saddle river. NJ: Prentice Hall.
 ۴. هییکس، هربرت جی؛ ری گولت، سی. (۱۳۸۷). تئوری‌های سازمان و مدیریت، ترجمه: گوئل کهن. چاپ چهارم. تهران: دوران.
 ۵. ایران نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی. چاپ اول. تهران: نشر مدیران.
 ۶. هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت، اچ. (۱۳۸۳). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: قاسم کبیری. چاپ هشتم. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
 ۷. طبائیان، احمد. (۱۳۸۱). رابطه پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه خود و اعضای هیئت علمی. رساله دکتری. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
 8. Kreisel, P. S. J. (1988). High school basketball players' power perception of their coaches' use of social. Unpublished doctoral dissertation, University of Albert, Edmonton, Canada.
 ۹. رضانی‌نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهر علی؛ بنار، نوشین؛ فلاح، ماریه. (۱۳۸۹). رابطه بین شیوه اعمال قدرت مربیان و رضایت مندی ورزشکاران زن استان مازندران. *مجله المپیک*. شماره ۴۹: ۴۵-۶۸.
 10. Wann,D,L., Metcalf,L.A., Brewer,K.R & Whiteside,H.D.(2000).Development of the power in sport questionnaire, journal of sport behavior. 23(4): 423-443.
 ۱۱. تهامی، گلاره. (۱۳۸۸). رابطه سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
 ۱۲. مرادی، محمد رضا. (۱۳۸۳). رابطه سبک رهبری مربیان با انسجام تیمی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
 13. Pockwardowski, A., Barott, J. E & Heneschen,K. P.(2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning, results of an interpretive study. *International journal of sport psychology*,33 (1): 116-140.
 14. Dodge.A. & Roberston, B. (2004).Justifications for unethical behaviore in sport: The role of the coach. *Coaching Association of Canada*, 4(4).

15. Marcos, F. M. L., Miguel, P. A. S., Oliva, D. S & Calvo, T. G. (2010). Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport. *Journal of Sports Science and Medicine*, 9: 320-325.
۱۶. استونر، جیمز؛ فریمن، ادوارد؛ گیلبرت، دانیل. (۱۳۸۹). مدیریت: سازماندهی، رهبری، کنترل. ترجمه: علی پارسائیان، سید محمد اعرابی. جلد دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۷. انشل، مارک اچ. (۱۳۸۰). روانشناسی ورزش از تئوری تا عمل. ترجمه: سید علی اصغر مسدد. چاپ اول. تهران: اطلاعات.
18. Carron, A. V. Spink, K.S. (1993). Team building in an exercise setting. *The Sport Psychologist*, 7: 8-18.
19. Carron, A. V., Bry, S. R., Eys, M. A. (2002). Team cohesion & Team success in sport. *Journal of Sport Science*, 20(2): 119-126.
20. Heuze, J.P., Raimbult, N & Fontayne, P. (2006). The relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Science*: 59-68.
21. Shen, Y.H. (2010). The Research on Coaching Leadership Behavior and Team Cohesion in Primary School Basketball Players, Unpublished Master's Thesis, Master Program of Physical Education.
۲۲. رضانی‌نژاد، رحیم؛ حسینی کشتان، میثاق؛ احسانی، محمد. (۱۳۸۹). رابطه سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران. *مجله المپیک*. شماره ۴۹: ۵۷-۶۸.
۲۳. مارتنر، رینر؛ کریستینا، ربرت دلبیو؛ هاروی، جان اس؛ جی شارکی، بریان. (۱۳۷۲). مربیگری ورزشکاران جوان. ترجمه: عباسعلی گائینی و قوام الدین جلیلی. چاپ اول. تهران: اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش.
24. Parkhouse, B. L. (2005). *The management of sport: Its foundation and application* (4th ed). New York, NY: McGraw- Hill.
25. Pockwardowski, A., Barott, J. E & Jowett, S. (2006). Diversifying approaches to research on athlete-coach relationships. *Psychology of Sport and Exercise*, 7: 125-142.
۲۶. مورهد، گرگوری؛ ریکی، مورهد. (۱۳۸۶). رفتار سازمانی. ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. چاپ دوازدهم. تهران: مروارید.
27. Helen, J., Vello, H & Martin, S. H. (2011). Youth Athletes' Perception of Autonomy Support from the Coach, Peer Motivational Climate and Intrinsic Motivation in Sport Setting: One-Year Effects. *Psychology of Sport & Exercise*,

28. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1469029211001671>.
29. Joyner. (2002). Team leaders should use their power wisely. *computing Canada*, 28(15): 27.
30. Ben, J., Mark, R. B. (2010). Self-efficacy as a metaperception within coach-athlete and athlete-athlete relationships. *Psychology of Sport and Exercise*, 11: 188-196.
31. Brennan, A., Ferris, P., Paquet, S & Kline, T. (2003). *The Use and Abuse of Power in Leadership*. University of Calgary.
32. Marc, A. K. L., Sophia, J., Robert, J. V & Noémie, C. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12: 144-152.
33. Bachman, J.D., Smith, C.G & Slesinger, J.A. (1966). Control performance and satisfaction: an analysis of structural and individual effects. *Journal of personality and social psychology*. 4(2): 127-136.

۳۴. امیرتاش، علی محمد. (۱۳۸۰). مدیر ورزشی در جستجوی یک الگو. مجموعه مقالات اولین کنگره علمی بین المللی تربیت بدنی و ورزش دانش آموزان دختر، اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش.

۳۵. جلیلی، موسی. (۱۳۸۳). بررسی و مقایسه سازگاری اجتماعی دانش آموزان پسر و دختر ورزشکار و غیر ورزشکار دبیرستان‌های استان زنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

ارجاع مقاله به روش APA

الهی، علیرضا؛ پیمان فر، محمد حسن؛ محمدی، صابر؛ (۱۳۹۲)، تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان در اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۸، ۱۷۵-۱۸۸

ارجاع مقاله به روش vancouver

الهی علیرضا؛ پیمان فر محمد حسن؛ محمدی صابر. (، منابع قدرت مربیان و ارتباط آن با انسجام گروهی دانش آموزان ورزشکار ایرانی، *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۸): ۱۷۴-۱۵۹



پروپوزیشن کاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی