

مدیریت ورزشی _ زمستان ۱۳۹۲
دوره ۶، شماره ۴، ص: ۶۵۷ - ۶۷۰
تاریخ دریافت: ۹۱ / ۱۱ / ۱۸
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۲ / ۳۰

مقایسه منابع قدرت مربیان و انسجام تیمی ورزشکاران از دیدگاه مربیان و ورزشکاران زن و مرد استان خراسان جنوبی

عادل رحمان پور^{۱*}، محسن غفرانی^۲

۱. کارشناس ارشد، تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه فردوسی، مشهد، ایران؛ ۲. استادیار، تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، مقایسه منابع قدرت مربیان و انسجام تیمی ورزشکاران از دیدگاه مربیان و ورزشکاران زن و مرد استان خراسان جنوبی بود. روش پژوهش توصیفی است و به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری کلیه مربیان (۱۲۰ نفر) و ورزشکاران (۸۰۰ نفر) در چهار رشته تیمی بودند. براساس جدول نمونه‌گیری مورگان، ۹۲ نفر از مربیان و ۲۶۰ نفر از ورزشکاران به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و برای جمع‌آوری داده‌ها از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه منابع قدرت (PSQ) و پرسشنامه انسجام تیمی (GEQ) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط استادان صاحب‌نظر مدیریت ورزشی تأیید و پایایی آنها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸ - ۰/۷۹ و ۰/۸۱ به دست آمد. با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف از روش‌های ناپارامتری آزمون "U" مان-ویتنی و آزمون کروسکال-والیس استفاده شد ($P \leq 0/05$). نتایج نشان داد، از دیدگاه هر دو گروه، قدرت تخصص مربی در اولویت اول و قدرت تنبیه در پایین‌ترین اولویت منابع قدرت مربیان قرار گرفته است. اولویت انسجام تیمی ورزشکاران (زن و مرد) به ترتیب کشش به‌سوی تکلیف گروه، یکپارچگی تکلیف، کشش اجتماعی به‌سوی گروه و در نهایت یکپارچگی اجتماعی بودند. بین دیدگاه مربیان مرد و زن در خصوص قدرت پاداش، قدرت قهریه و قدرت قانونی تفاوت معناداری مشاهده شد، اما بین دیدگاه آنها در مورد قدرت تخصص و قدرت مرجعیت تفاوت معناداری مشاهده نشد. پیشنهاد می‌شود مربیان برای انسجام تیمی بیشتر و بالاتر از قدرت تخصص بیشتر استفاده کنند، زیرا قدرت تخصص بیش از سایر منابع قدرت مورد استفاده مربیان و مورد قبول ورزشکاران است.

واژه‌های کلیدی

انسجام، تیم، قدرت، منابع، ورزشی.

Email: adel.rahmanpour@yahoo.com

* نویسنده مسئول : تلفن : ۰۹۱۵۱۶۵۴۰۴۸

1. Power in Sport Questionnaire
2. Group Environment Questionnaire

مقدمه

بی‌شک همکاری با دیگران و نفوذ داشتن روی آنها برای ادای مسئولیت و انجام وظایفی که به عهده مدیر است، امری لازم و ضروری است و این موضوعی است که به اثربخشی رهبری می‌انجامد. در ورزش این نقش بر عهده مربی است و اوست که رهبری بازیکنان را بر عهده دارد و رهبری کارآمد وی، نقش مهمی بر عملکرد تیم خواهد داشت (۲). تجربیات گذشته نشان داده است مربیگری رشته‌ای متفاوت از سایر حوزه‌هاست و در آن دامنه وسیعی از ابزار مورد نیاز است و قدرت یکی از ابزار مؤثر بودن مربیان است. مسئله مهم در رهبری، فرایند نفوذ و اعمال قدرت بر دیگران است. نفوذ بر دیگران از طریق ایجاد تصور قدرت صورت می‌گیرد و ایجاد تصور قدرت مستلزم دسترسی به منابع قدرت است (۱۸). مربیان با استفاده از منابع قدرت خود می‌توانند بر زندگی ورزشکاران تأثیر بگذارند و با ایجاد ارتباط خوب با بازیکنان، به آنان انگیزه دهند تا مشکلات تیم را درک کنند و برای رسیدن به اهداف خود و تیم، بیشتر تلاش کنند که این موضوع خود می‌تواند پایه‌گذار انسجام در تیم باشد.

در مورد حرفه مربیگری و ویژگی‌های آن صاحب‌نظران مطالب متنوع و گوناگونی را بیان کرده‌اند و مؤلفان کتاب‌های روان‌شناسی ورزشی نیز هر کدام بخشی از مطالب خود را به بحث درباره این حرفه دشوار و جذاب اختصاص داده‌اند. Martenz^۱ در کتاب راهنمای مربیان در زمینه روان‌شناسی ورزشی می‌گوید: مربیگری شغلی متفاوت با سایر مشاغل موجود در جامعه است و آنچه از مربی انتظار می‌رود این است که انسان‌های نجیب و خوب به جامعه تحویل دهد. این حرفه، حرفه‌ای توقع‌برانگیز و دشوار است و به مهارت‌های متفاوتی نیاز دارد، مربیگری یک حرفه مددکارانه است و باید چنین نیز باشد. مربیگری یعنی مایه گذاشتن از خود، انرژی، دانش، مهارت‌ها و معرفت (۵).

به عقیده روبن فراست^۲، مربیان محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی‌اند و در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی در رهبری تیم به‌عنوان یک سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت مطرح است. امروزه رهبری در ورزش یا مربیگری، در رده مشکل‌ترین شغل‌ها به حساب می‌آید، چراکه مربیگری، کاری هدفمند، بابرنامه، مبتکرانه، هیجان‌انگیز و الهام‌بخش است (۴). استفاده از انواع پایگاه‌های قدرت به‌منظور نفوذ، یکی از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند نقش رهبری یک مدیر را متجلی سازد. مدیرانی که منابع قدرت را می‌شناسند و می‌دانند چگونه آن را به کار برند، از کسانی که

-
1. Martenz
 2. Roben Frast

نمی‌دانند یا آن را به کار نمی‌برند، اثربخش‌ترند و عملکرد بهتری خواهند داشت. آشنایی با پایگاه‌های قدرت، انگیزه برای انتخاب شیوه‌های مدیریتی است، بنابراین استفاده صحیح از آنها می‌تواند عملکرد و اثربخشی مدیر را افزایش دهد (۱۷).

از سوی دیگر نتایج تحقیقات اخیر نشان داده که انسجام تیمی بالا بر عملکرد تیم‌ها تأثیر می‌گذارد و سبب می‌شود که نسبت به تیم‌های با انسجام کمتر نتایج بهتری را کسب کنند. انسجام تیمی یکی از عوامل تأثیرگذار و تعیین‌کننده در موفقیت تیم است و موفقیت در ورزش‌های گروهی زمانی حاصل می‌شود که اعضای تیم به شیوه‌ای مؤثر و هماهنگ با یکدیگر کار کنند (۱۱). در حوزه مدیریت ورزشی، تلاش برای دستیابی به گروهی متعهد و متشکل از افرادی که برای رسیدن به هدف مشترک فعالیت می‌کنند، بیش از پیش مورد نیاز است. روان‌شناسان ورزش معتقدند که تعیین هدف مشترکی که بتواند تلاش‌های گروه را برای رسیدن به آن متمرکز کند، برای دستیابی به موفقیت جنبه حیاتی دارد (۱). از طرف دیگر روش‌های مربیگری هر روز منطقی‌تر و مؤثرتر می‌شود و اگر مربیان در مربیگری خود ورزشکار را در نظر نگیرند، در واقع باعث انگیزش آنها نخواهند شد و آنها رغبت کمتری به اجرای فرامین مربیان پیدا خواهند کرد، بنابراین لازم است مربیان با ورزشکاران رابطه عاطفی برقرار کنند و برای حفظ و افزایش انسجام ورزشکاران، از منابع قدرت خود به‌طور متناسب استفاده کنند (۹،۱۶،۱۹). مربی به‌عنوان یک مدیر، باید از مهم‌ترین ابزار نفوذ بر ورزشکار، یعنی منابع قدرت به‌خوبی استفاده کند و به‌نظر می‌رسد که این منابع قدرت باید در راستای ارتقای عملکرد تیم باشد. تحقیقات پیشین حاکی از آن است که انسجام گروهی بالا با عملکرد ورزشی موفق (۳،۱۴،۱۶،۲۰) و همچنین با رضایتمندی ورزشکاران (۷،۹،۱۲) همراه است، به‌عبارت دیگر ارتباط بین رهبری و میزان انسجام در گروه با رفتار رهبری آسان می‌شود که در آن رهبر کارایی و علاقه به آسایش زیردستان دارد.

رضایتمندی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که استفاده از قدرت تخصصی مربی در اولویت و استفاده از قدرت تنبیه در اولویت آخر قرار دارد. از بین پنج شیوه اعمال قدرت مربیان فقط بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایتمندی ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۷).

تهامی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود نشان دادند که منابع قدرت مربیان به‌ترتیب عبارت بودند از: قدرت تخصصی، قانونی، مرجعیت، پاداش و اجبار (۴). کریمی (۱۳۸۳) در پژوهشی بر روی مدیران تربیت بدنی شهرستان مشهد نشان داد که مدیران از منابع قدرت شخصی، به‌ویژه منبع قدرت تخصص

بیشتر استفاده می‌کنند. همچنین از پایین‌ترین سطح آمادگی کارکنان تا بالاترین سطح، مدیران از منابع قدرت شخصی (به‌ویژه قدرت تخصصی) استفاده می‌کنند. در ضمن این موضوع نیز تأیید شد که منابع قدرت شخصی که مدیران بیشتر استفاده می‌کنند به ترتیب عبارت‌اند از: تخصص، ارجاعی و اطلاعات. منابع قدرت سازمانی که مدیران بیشتر استفاده می‌کنند نیز به ترتیب عبارت‌اند از: قانونی، پاداش، ارتباط و قهریه (۱۰).

رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) بیان داشتند، انسجام گروهی با سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت، رابطه مثبت و معناداری داشته و با سبک رهبری آمرانه و دموکراتیک رابطه معناداری ندارد. مربیان بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین و کمتر از سبک رهبری آمرانه استفاده می‌کنند. علاوه بر این، مربیان تیم‌های موفق بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین استفاده می‌کنند (۶). عزیزی (۱۳۸۸) برای تعیین منابع قدرت مدیران سازمان تربیت بدنی نشان داد قدرت مرجعیت در افراد با آمادگی کمتر قدرت اجبار، بیشترین میزان رضایت از سرپرست را در کارکنان ایجاد کرده است (۸).

گوپتا و شامام^۱ (۲۰۰۸) در پژوهشی اظهار داشتند که منابع نرم قدرت (تخصص، مرجعیت و اطلاعات) در مقایسه با منابع سخت قدرت (پاداش و قانون) موجب اطلاعات سازمانی بیشتر در میان کارمندان می‌شود (۱۵). پژوهش وان^۲ و همکاران (۲۰۰۰) در ایالت متحده آمریکا برای توسعه پرسشنامه ورزشی قدرت نشان داد که بین منبع قدرت مربیان با نظارت و رضایتمندی ورزشکاران رابطه وجود دارد (۲۱). فلاح و همکاران (۱۳۸۷) نیز رابطه مثبت و معناداری را بین منبع قدرت مربیان (قدرت تخصصی، پاداش و قانونی) و تمامی ابعاد رضایتمندی ورزشکاران گزارش کردند (۹).

بورک و ویلکاکس^۳ (۱۹۹۷) در تحقیقی در یک شرکت بزرگ خدمات خانگی در زمینه منابع قدرت مدیر و رضایت خاطر زبردستان به این نتیجه رسیدند که قدرت تخصص به‌عنوان مهم‌ترین منبع قدرت در مقام نخست قرار دارد و قدرت مشروع، قهریه، ارجاعی و پاداش در رده‌های بعدی قرار دارند. قدرت ارجاعی و تخصص به بیشترین رضایت خاطر، قدرت مشروع و پاداش به رضایت خاطر نسبی و قدرت قهریه به کمترین میزان رضایت خاطر مربوط می‌شود.

-
1. Gupta and Sharam
 2. Wann
 3. Burke, R.J. and Wilcox

بنابراین، بی‌شک مربیان برای موفقیت ورزشکاران خود باید از تأثیر شیوه‌های مختلف قدرت آگاه باشند. مربی باید بتواند در مواقع گوناگون با استفاده از سبک‌های رهبری از عهده ایفای نقش‌های گوناگون برآید و به‌عنوان یک مشوق و برانگیزاننده و با استفاده از روش‌های منطقی مؤثر، پیشرفت ورزشکاران را اولین اولویت کاری خود قرار دهد و قادر باشد تا نسبت به عملکرد ورزشکاران، همانند یک مدیر سازمانی با ارائه بازخوردهای مناسب (پاداش یا تنبیه) پیشرفت و افزایش انسجام تیمی آنان را همیشه مورد توجه قرار دهد. از جهت دیگر مربیان باید توانایی استفاده از تمام امکانات برای انجام وظایف خود و موفقیت ورزشکاران را در اختیار داشته باشند، همچنین علاوه بر توانایی مدیریتی، باید به اصول علمی و اخلاقی حرفه خود آگاه باشند تا بتوانند ورزشکاران خود را به نقطه اوج اجرای مهارت‌ها برسانند، از این رو با توجه به اهمیت کاربرد مفهوم منابع قدرت مربیان و انسجام تیمی در ورزشکاران، این پژوهش درصدد است تا مشخص کند که آیا تأثیر هر یک از منابع قدرت مربیان زن و مرد در انسجام تیمی ورزشکاران زن و مرد متفاوت است؟

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی است که با روش علی-مقایسه‌ای انجام گرفته و با توجه به هدف، از نوع کاربردی است. جامعه آماری کلیه مربیان و ورزشکاران (مرد و زن) تیم‌های گروهی فعال استان خراسان جنوبی در لیگ‌های کشور و استان، در چهار رشته ورزشی والیبال، بسکتبال، فوتبال و فوتسال بودند. تعداد مربیان زن و مرد در این رشته‌های ورزشی ۱۲۰ نفر و تعداد ورزشکاران زن و مرد در این رشته‌ها نیز ۸۰۰ نفر بودند که در مسابقات جوانان و بزرگسالان استان و کشور در سال ۱۳۹۰ شرکت داشتند. براساس جدول نمونه‌گیری مورگان تعداد مربیان برابر با ۹۲ نفر و ورزشکاران ۲۶۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری تحقیق تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق سه پرسشنامه اطلاعات فردی محقق‌ساخته، شامل جنس، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سطح رقابت تیم، رشته ورزشی، پرسشنامه منابع قدرت (از دیدگاه مربیان و ورزشکاران) ویتساید و وان^۱ (۲۰۰۰)، که شامل ۱۵ سؤال اصلی است که پنج منبع قدرت مربی (قدرت پاداش، قهریه، مرجعیت، تخصص و قانون) را می‌سنجد؛ و پرسشنامه انسجام تیمی یا محیط گروهی توسط کارون و همکاران (۱۹۹۸)، شامل هجده سؤال بود که میزان انسجام تیمی ورزشکاران را در چهار بعد (کشش

به‌سوی تکلیف گروه، کشش اجتماعی به گروه، یکپارچگی تکلیف و یکپارچگی اجتماعی) از دیدگاه ورزشکار اندازه‌گیری می‌کند و گزینه‌های هر دو پرسشنامه دارای یک سیستم ۷ ارزشی لیکرت (از امتیاز ۱، کاملاً مخالفم تا امتیاز ۷، کاملاً موافقم) است.

برای روایی هر سه پرسشنامه، از استادان و متخصصان مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی چند دانشگاه کشور استفاده شد و پس از تغییرات و اصلاحات ضروری، نسخه اصلی پرسشنامه حاضر و مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه منابع قدرت از دیدگاه مربیان ۰/۷۸، پرسشنامه منابع قدرت از دیدگاه ورزشکاران ۰/۷۹ و پرسشنامه انسجام تیمی ۰/۸۱ به‌دست آمد.

روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات

با هماهنگی مسئولان اداره کل سازمان ورزش و جوانان استان خراسان جنوبی و اطلاعاتی که از اداره تربیت بدنی و هیأت‌های شهرستان‌های استان گرفته شد، پرسشنامه‌ها قبل از جلسات تمرین بین ورزشکاران توزیع و در پایان تمرینات همان جلسه دریافت شد و سعی بر آن بوده که از تمامی افراد نمونه به‌صورت دقیق و کامل اطلاعات کسب شود. بعد از جمع‌آوری اطلاعات جامعه آماری داده‌ها برای آزمون فرضیه‌های تحقیق با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۷ تجزیه و تحلیل شد.

در تحقیق حاضر اطلاعات به‌دست‌آمده با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شد. از روش‌های آماری توصیفی برای طبقه‌بندی نمره‌های خام، طراحی جدول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های پراکندگی مانند میانگین و انحراف استاندارد و ... استفاده شد. از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن به‌منظور تحلیل فرضیه‌های تحقیق و نیز با توجه به نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف از روش‌های ناپارامتری آزمون "U" مان-ویتنی و آزمون کروسکال-والیس در سطح معناداری $P \leq 0/05$ استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث متغیرهایی چون جنسیت، سن، وضعیت تأهل، تحصیلات و سابقه حضور در تیم پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد، ۶۶/۹ درصد پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۳/۱ درصد زن بودند. سن ۴۱

درصد بین ۱۸ تا ۲۳ سال، ۳۵/۹ درصد بین ۲۳ تا ۲۸ سال، ۱۰/۹ درصد بین ۲۸ تا ۳۲ سال و ۱۲/۱

درصد بالای ۳۲ سال بود. تقریباً ۶۷ درصد پاسخ‌دهندگان مجرد و ۳۳ درصد دیگر متأهل بودند. ۲۳/۵ درصد دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر، ۱۲/۷ درصد فوق دیپلم، ۵۱/۵ درصد کارشناسی و ۱۲/۳ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بودند.

۶۰ درصد افراد ۱ تا ۳ سال، ۲۴/۶ درصد ۴ تا ۷ سال، ۳/۱ درصد ۸ تا ۱۰ سال و ۱۲/۳ درصد بیش از ۱۱ سال سابقه حضور در تیم را داشتند. ۷/۷ درصد در سطح شهرستان، ۱۸/۵ درصد در سطح استان، ۱۱/۲ درصد در سطح دانشگاه، ۵۴/۶ درصد در سطح کشوری، ۶/۹ درصد در سطح آسیا و ۱/۲ درصد در سطح المپیک در مسابقات شرکت داشتند.

جدول ۱ انسجام تیمی ورزشکاران را نشان می‌دهد که با توجه به این جدول اولویت انسجام تیمی ورزشکاران به ترتیب کشش به‌سوی تکلیف گروه، یکپارچگی تکلیف، کشش اجتماعی به‌سوی گروه و در نهایت یکپارچگی اجتماعی است.

جدول ۱. بررسی انسجام تیمی ورزشکاران (زن و مرد)

متغیرها	تعداد	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف استاندارد
کشش اجتماعی به‌سوی گروه	۲۶۰	۳	۷	۵/۵۸	۰/۸۵
کشش به‌سوی تکلیف گروه	۲۶۰	۳	۷	۵/۸۰	۰/۷۵
یکپارچگی اجتماعی	۲۶۰	۳	۷	۵/۰۲	۰/۹۱
یکپارچگی تکلیف	۲۶۰	۳/۴۰	۷	۵/۷۰	۰/۹۰

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، اولویت اول منابع قدرت مربیان از دیدگاه ورزشکاران، قدرت تخصص است و قدرت تنبیه در اولویت آخر منابع قدرت مربیان قرار گرفته است. علاوه بر این، از دیدگاه مربیان، اولویت اول منابع قدرت مربیان قدرت تخصص است که مشابه اولویت اول منابع قدرت مربیان از دیدگاه ورزشکاران است. همچنین از دیدگاه هر دو گروه، قدرت پاداش، مرجعیت و قانون در اولویت‌های بعدی و در اولویت آخر تنبیه منبع قدرت مربیان به مانند ورزشکاران قرار دارد.

با توجه به جدول ۳ اولویت اول منابع قدرت از دیدگاه مربیان مرد با کارت مربیگری درجه ۳ و ۲ قدرت تخصص است، اما اولویت بعدی منابع قدرت از دیدگاه آنان متفاوت است. اولویت اول منبع قدرت از دیدگاه مربیان با کارت مربیگری درجه ۱ و بین‌المللی نیز، قدرت تخصص است و قدرت تنبیه در هر سه گروه، در اولویت آخر منابع قدرت مربیان قرار دارد. با توجه به سطح معناداری در آزمون کروسکال-والیس، بین پنج منبع قدرت مربیان با درجات مربیگری مختلف، تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۲. بررسی منابع قدرت مربیان از دیدگاه مربیان و ورزشکاران (زن و مرد)

بررسی منابع قدرت مربیان از دیدگاه مربیان (زن و مرد)					
متغیرها	تعداد	کمترین نمره	بیشترین نمره	میانگین	انحراف استاندارد
قدرت پاداش	۹۲	۲/۳۳	۷	۵/۶۹	۱/۲۷
قدرت قهریه	۹۲	۲	۶/۶۷	۴/۱۲	۱/۲۳
قدرت تخصص	۹۲	۴	۷	۵/۹۳	۰/۶۲۸
قدرت مرجعیت	۹۲	۱/۶۷	۷	۵/۵۸	۱/۰۴
قدرت قانون	۹۲	۲	۷	۵/۲۴	۱/۰۸
بررسی منابع قدرت مربیان از دیدگاه ورزشکاران (زن و مرد)					
قدرت پاداش	۲۶۰	۱/۶۷	۷	۵/۶۹	۱/۰۵
قدرت قهریه	۲۶۰	۱/۳۳	۷	۴	۱/۴۹۷
قدرت تخصص	۲۶۰	۴/۶۷	۷	۶/۰۸	۰/۷۰۰
قدرت مرجعیت	۲۶۰	۴/۳۳	۷	۵/۵۳	۰/۷۸۲
قدرت قانون	۲۶۰	۳/۶۷	۷	۵/۲۳	۰/۷۷۳

با توجه به جدول ۳ اولویت اول منابع قدرت از دیدگاه مربیان زن با کارت مربیگری درجه ۳ قدرت پاداش است. اولویت اول منبع قدرت از دیدگاه مربیان با کارت مربیگری درجه ۲ و بالاتر، قدرت تخصص است و قدرت تنبیه در هر سه گروه، در اولویت آخر منابع قدرت مربیان قرار دارد. با توجه به سطح معناداری در آزمون کروسکال-والیس، بین منبع قدرت تنبیه، قدرت پاداش و قدرت قانون مربیان زن با درجات مربیگری مختلف، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳. مقایسه اولویت منابع قدرت مربیان با درجات مختلف مربیگری

شاخص آماری	درجه ۳	درجه ۲	درجه ۱+درجه بین‌المللی	نتایج کروسکال والیس
قدرت مرد	M = ۵/۹۷	M = ۵/۸۰	M = ۵/۹۵	$\chi^2 = 4/18$
	SD = ۰/۷۷۶	SD = ۰/۳۷	SD = ۰/۵۴	P = ۰/۱۲۳
تخصص زن	M = ۵/۹۴	M = ۶/۱۴	M = ۶/۴۵	$\chi^2 = 1/64$
	SD = ۰/۷۱۶	SD = ۰/۴۶	SD = ۳/۶۰	P = ۰/۴۴۰
قدرت مرد	M = ۵/۳۸	M = ۵/۷۸	M = ۵/۵۰	$\chi^2 = 1/75$
	SD = ۱/۳۸	SD = ۰/۸۲	SD = ۰/۷۱	P = ۰/۴۱۵
مرجعیت زن	M = ۵/۶۵	M = ۵/۴۷	M = ۵/۳۴	$\chi^2 = 2/68$
	SD = ۰/۸۳۵	SD = ۰/۳۷۷	SD = ۰/۹۴۵	P = ۰/۴۳۲
قدرت مرد	M = ۵/۴۵	M = ۵/۵۰	M = ۴/۶۶	$\chi^2 = 0/830$
	SD = ۱/۳۶	SD = ۱/۱۲	SD = ۱/۸۸	P = ۰/۶۶۰
پاداش زن	M = ۶/۲۵	M = ۴/۴۷	M = ۵/۱۳	$\chi^2 = 11/52$
	SD = ۱/۰۱	SD = ۱/۳۳	SD = ۰/۴۵	P = ۰/۰۰۳*
قدرت مرد	M = ۴/۴۸	M = ۵/۲۹	M = ۴/۸۷	$\chi^2 = 2/74$
	SD = ۱/۱۲	SD = ۰/۶۵	SD = ۰/۲۸	P = ۰/۲۵۴
قانونی زن	M = ۵/۵۸	M = ۵/۱۴	M = ۴/۹۴	$\chi^2 = 6/47$
	SD = ۱/۲۸	SD = ۰/۷۲	SD = ۱/۳۲	P = ۰/۰۳۹*
قدرت مرد	M = ۴/۱۰	M = ۳/۹۶	M = ۴/۸۳	$\chi^2 = 0/392$
	SD = ۰/۸۹	SD = ۱/۱۳	SD = ۲/۱۲	P = ۰/۸۲۲
تنبیه زن	M = ۴/۵۶	M = ۳/۵۷	M = ۳/۴۹	$\chi^2 = 8/25$
	SD = ۱/۴۸	SD = ۱/۳۵	SD = ۱/۴۵	P = ۰/۰۱۶*

براساس جدول ۴ با توجه به مقدار Z و سطح معناداری در آزمون یومن ویتنی، نتیجه گرفته می‌شود که بین دیدگاه ورزشکاران زن و مرد در خصوص تمامی منابع قدرت مربیان تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار Z و سطح معناداری در آزمون یومن ویتنی، نتیجه گرفته می‌شود که بین دیدگاه مربیان مرد و زن در خصوص قدرت پاداش، قدرت فهریه و قدرت قانونی تفاوت معناداری وجود دارد، اما بین دیدگاه آنها در مورد قدرت تخصص و قدرت مرجعیت تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۴. مقایسه منابع قدرت مربیان از دیدگاه مربیان و ورزشکاران مرد و زن

متغیرها	گروه	میانگین	آزمون یومن ویتنی	Sig
قدرت پاداش	ورزشکاران	مرد ۵/۴۶	-۵/۷۱	*۰/۰۰۱
		زن ۶/۱۲		
	مربیان	مرد ۵/۷۲	-۲/۷۵	*۰/۰۰۶
		زن ۵/۹۷		
قدرت زور یا تنبیه	ورزشکاران	مرد ۳/۵۹	-۵/۷۱	*۰/۰۰۱
		زن ۴/۷		
	مربیان	مرد ۴/۱۱	-۰/۳۴۵	*۰/۰۰۱
		زن ۴/۳۰		
قدرت مرجعیت	ورزشکاران	مرد ۵/۲۵	-۸/۴۳	*۰/۰۰۱
		زن ۶/۱۳		
	مربیان	مرد ۵/۶۳	-۰/۳۸۲	۰/۷۰۳
		زن ۵/۷۰		
قدرت قانونی	ورزشکاران	مرد ۴/۹۵	-۷/۹۵	*۰/۰۰۱
		زن ۵/۸۰		
	مربیان	مرد ۵/۲۰	-۲/۰۳	*۰/۰۴۳
		زن ۵/۴۶		
قدرت تخصص	ورزشکاران	مرد ۵/۸۵	-۸/۴۲	*۰/۰۰۱
		زن ۶/۵۶		
	مربیان	مرد ۵/۹۲	-۰/۴۸۷	۰/۶۲۶
		زن ۵/۹۷		

بحث و نتیجه‌گیری

قدرت در مراددها و روابط موجود میان افراد نقش عمده‌ای دارد. از طریق قدرت می‌توان بر رفتار پیروان خود نفوذ یافت و آن را ارزیابی کرد. اولویت منابع قدرت از دیدگاه مربیان و ورزشکاران به ترتیب قدرت

تخصص، پاداش، مرجعیت، قانون و قدرت تنبیه است که با نتایج تحقیقات گوپتا و شارام^۱ (۲۰۰۸)، بورک و ویلکاکس^۲ (۱۹۹۷)، لاتوس^۳ و همکاران (۲۰۰۳) و نعمتی (۱۳۸۴) همخوانی دارد و با نتیجه تحقیق کریمی (۱۳۸۳) مغایر است (۱۹،۱۵،۱۰).

تفاوت در رتبه‌بندی منابع قدرت طبیعی به نظر می‌رسد. این موضوع، همان نظریه اقتضایی قدرت است که فیدلر^۴ نیز بر این اساس بیان می‌کند که راهبرد خردمندانه این است که با توجه به شرایط، مربی از سبک‌های مناسب رهبری و منابع قدرت استفاده کند. بنابراین می‌توان این‌طور استنباط کرد که مربی به‌منظور حفظ اتحاد در ورزشکاران خود، باید با توجه به موقعیت و شرایط از منابع مختلف قدرت استفاده کند (۱۵،۱۹).

در این تحقیق مشابه بیشتر تحقیقات گذشته، قدرت تنبیه در اولویت آخر از دیدگاه ورزشکاران و مربیان قرار دارد. اگر مربی در سبک رهبری خود از قدرت تنبیه و زور به‌عنوان قدرت غالب استفاده کند، احتمالاً کاهش سطح عملکرد و اثربخشی تیم را به‌دنبال خواهد داشت (۴،۱۵). شاید دلیل اولویت آخر منبع قدرت تنبیه این باشد که با توجه به شرایط حاکم بر جامعه، دیگر ورزشکاران پذیرای این منبع قدرت مربیان‌شان نیستند و از اینکه به آنها امر و نهی شود گریزان‌اند (۴).

مظفری و طبائیان (۱۳۸۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد رؤسای دانشکده‌های تربیت بدنی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که پایگاه‌های قدرت مورد استفاده مدیران به‌ترتیب شامل قدرت تخصصی اطلاعات شخصی، قانونی، پاداش، رابطه، قانونی و اجبار بوده است. همچنین بین انواع پایگاه‌های قدرت مورد استفاده مدیران با عملکرد آنان همبستگی معناداری وجود داشت. در واقع بین عملکرد با پایگاه‌های قدرت تخصصی، اطلاعات شخصی و پاداش رابطه مستقیم و با پایگاه قانونی، رابطه و اجبار رابطه معکوس مشاهده شد (۱۳).

در تحقیق حاضر، مربیان زن و مرد با تحصیلات دانشگاهی و دارای کارت‌های مربیگری درجه بالا (درجه ۲، درجه ۱ و بین‌المللی) همراه با سابقه حضور بالای چهار سال مربیگری در مردان و یازده سال در زنان، قدرت تخصص است، و مربیان (زن و مرد) با تحصیلات غیردانشگاهی و مربیان زن دارای کارت‌های مربیگری درجه ۳ و سابقه حضور اولیه در تیم، قدرت پاداش را در اولویت اول منابع قدرت

-
1. Gupta & Sharam
 2. Burke, R.J. and Wilcox
 3. Laios
 4. Fidler

خود قرار دادند و بیانگر آن است، مربیانی که از تخصص و مهارت کمتری (مخصوصاً در بانوان) بهره می‌برند، از قدرت پاداش بیشتری برای تثبیت خود و اعمال نفوذ در ورزشکاران استفاده می‌کنند.

براساس نتایج این تحقیق، مربیان باید منبع قدرت مورد استفاده خود را با توجه به ویژگی‌های فردی ورزشکاران در موقعیت‌های مختلف، متغیر سازند. این موضوع در تحقیقات مختلف بررسی شده است. برای مثال برای یک ورزشکار تکلیف‌گرا، مربی با کنترل و اقتدار بالا مناسب‌تر است یا ورزشکار با این مربی راحت‌تر است و از او پیروی می‌کند (قدرت قانونی). ورزشکار دیگری ممکن است در چنین وضعیتی از مربی‌اش پیروی نکند، یا ورزشکار دیگری به رابطه‌گرایی نیاز دارد و وقتی مربی با او دوستانه رفتار کند از او پیروی خواهد کرد (مربی از قدرت مرجعیت استفاده کند). یا در تحقیقی، قدرت برتر در کلاس درس، از دید دانش‌آموزان قدرت قانونی معلم است و از دید دانشجویان کارشناسی، قدرت تنبیه و از دید دانشجویان ارشد و دکتری قدرت تخصص قوی‌ترین قدرت محسوب می‌شود (۲۰).

در بررسی ابعاد انسجام تیمی، انسجام تکلیف (کشش به تکلیف گروه، یکپارچگی تکلیف) بالاترین اولویت را داشتند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات محدث (۱۳۸۹) و هارلود^۱ (۲۰۰۰) همخوانی دارد (۱۶،۱۲) که اهمیت اتحاد و یکپارچگی در رسیدن به اهداف تیمی، مسئولیت‌پذیری بازیکنان در قبال باخت یا عملکرد ضعیف را در زمان مسابقه یا تمرین نشان می‌دهد.

به‌طور کلی، انسجام زمانی سبب بهبود عملکرد می‌شود که انگیزه‌های اساسی بازیکنان متوجه موفقیت و عملکرد تیم باشد (مانند انسجام تکلیف). ممکن است تیمی از انسجام نیرومندی برخوردار باشد، اما وقتی ورزشکاران فقط به دلیل ارضای نیازهای اجتماعی و پیوندجویی در تیم شرکت می‌کنند، این تیم عملکرد خوبی ندارد؛ زیرا در این حالت نیروهای انسجام با رشد دوستی‌ها و رفاقت میان اعضای تیم ارتباط دارد. ولی اگر انسجام بر پایه انگیزه‌های تکلیف و موفقیت جهت‌دار باشد، سبب موفقیت تیم می‌شود. موفقیت بیش از اینکه در گرو جو دوستانه و همدلی بازیکنان باشد، به میزان کنش سازنده اعضای تیم در طول مسابقه و استفاده از مهارت‌ها و رهیافت‌ها وابسته است (۱۶،۱۲).

در تیم‌های تازه‌شکل‌گرفته و در ورزشکاران کم‌تجربه و کم‌سن‌وسال، انسجام اجتماعی اولویت بیشتری دارد، زیرا در تیم‌های تازه‌شکل‌گرفته با ورزشکاران جوان، زمان نسبتاً زیادی برای تطبیق ورزشکاران و مربیان با یکدیگر مورد نیاز است تا به انسجام اجتماعی برسند. از آنجا که بیشتر آزمودنی‌های این تحقیق از سابقه طولانی در تیم و خدمت به مربی برخوردارند، انسجام اجتماعی

بیشتری دارند. از آنجا که اهداف این تیم‌ها در این سطح فعالیت مهم و هزینه‌بر است (بالا رفتن در جدول و صعود به لیگ بالاتر)، سبب انسجام تکلیف بیشتر در این تیم‌ها شده است (۵).

در نهایت می‌توان نتیجه گرفت که حرفه مربیگری ایجاب می‌کند که مربی در وهله اول بر مهارت‌های فنی و شخصی، تسلط داشته باشد تا از این طریق اعتماد ورزشکاران را کسب کند و متعاقباً از شیوه‌های بازخورد مثبت و به‌موقع و دادن پاداش استفاده کند و رابطه‌ای دوستانه و متقابل با تکیه بر قوانین حاکم در تیم با ورزشکار برقرار کند. همچنین به‌عنوان آخرین حربه از قدرت تنبیه در اعمال نفوذ خود برای رسیدن به اهداف نهایی تیم (انسجام تیمی و رضایتمندی ورزشکاران) استفاده کند (۱۲).

پیشنهاد می‌شود مربیان برای انسجام تیمی بیشتر و بالاتر از قدرت تخصص بیشتر استفاده کنند، چون قدرت تخصص بیش از سایر منابع قدرت مورد استفاده مربیان و مورد قبول ورزشکاران است.


تخصص و دانش مربی (مدیر یا رهبر) در پیروی ورزشکاران (پیروان) نقش اساسی و مهم‌تری نسبت به دیگر منابع قدرت ایفا می‌کند و در نهایت پیروان با اعتماد و آرامش خاطر در راستای اهداف کلی و جزئی سازمان، باشگاه یا تیم به فعالیت می‌پردازند. وقتی مدیر یا مربی در یک سازمان یا تیم ورزشی از تخصص و دانش روز مربیگری برخوردار باشد، سطح عملکرد (به‌طور جدی یکی از اهداف اصلی تیم است) افزایش می‌یابد.

مربیان باید به برقراری روابط دوستانه با بازیکنان و ایجاد آرامش اجتماعی و بررسی مسائل و مشکلات بازیکنان، حل‌وفصل اختلافات بین اعضای تیم، ایجاد حس مالکیت در میان بازیکنان نسبت به تیم، راهنمایی‌های تکنیکی و تاکتیکی هنگام رقابت و تمرین، آموزش قوت‌ها و ضعف‌ها و بهبود مهارت‌های بازیکنان و مشخص کردن محدوده‌های موفقیت تیم، حتی هنگامی که تیم می‌بازد، توجه ویژه‌ای داشته باشند و از ایجاد فاصله و جدایی بین خود و بازیکنان بپرهیزند و تصمیم‌گیری‌های مربوط به تعیین اهداف گروهی و روش دستیابی به آن را با مشارکت بازیکنان انجام دهند.

مربیان باید در استفاده از قدرت تنبیه احتیاط بیشتری به خرج دهند، زیرا استفاده نابجا از این منبع قدرت، یک نوع قدرت منفی به حساب می‌آید که اگر جنبه قانونی نداشته باشد، اثر خود را از دست می‌دهد و تا حد امکان نباید از این منبع قدرت استفاده کرد، چون تا حد بسیار زیادی سطوح انسجام گروهی را کاهش می‌دهد و روحیه و اتحاد موجود بین بازیکنان را از بین می‌برد (۶،۷).

منابع و مأخذ

۱. آنشل، مارک، اچ. (۱۳۸۰). "روانشناسی ورزشی". ترجمه سید علی اصغر مسدد. تهران: انتشارات اطلاعات، چاپ اول. ص: ۲۲-۲۵.
۲. اردشیری، مرزبان. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین درگیری نقش (ابهام نقش، پذیرش نقش و رضایت نقش) با انسجام تیمی و رضایت فوتبالیست‌های شرکت‌کننده در نهمین المپیاد ورزشی". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. ص: ۳۰-۳۴.
۳. برد، ان ماری. (۱۳۷۰). "روانشناسی و رفتار ورزشی". ترجمه حسن مرتضوی. انتشارات دفتر تحقیقات سازمان تربیت بدنی. ص: ۴۱-۴۵.
۴. تهامی، گلاره. سجادی، سیدنصراله. خبیری، محمد. الهی، علیرضا. (۱۳۸۹). "رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۷، ص: ۲۵-۴۲.
۵. جباری، غلامرضا. کوزه‌چیان، هاشم. خبیری، محمد. "بررسی سبک رهبری توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه‌های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان)". نشریه حرکت، شماره ۶، ص: ۱۰۳-۱۲۰.
۶. رضانی‌نژاد، رحیم. حسینی کشتان، میثاق. احسانی، محمد. (۱۳۸۹). "رابطه سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران". نشریه المپیک، سال هجدهم، شماره ۱، ص: ۵۷-۶۸.
۷. رضانی‌نژاد، رحیم. همتی‌نژاد، مهرعلی. بنار، نوشین. فلاح، ماریه. (۱۳۸۹). "رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران". نشریه المپیک، سال هجدهم، شماره ۱، ص: ۴۵-۵۵.
۸. عزیزی، بیستون. مهربانی کوشکی، علی. پیری، مسعود. جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۸۸). "تعیین منابع قدرت مدیران سازمان تربیت بدنی و ارتباط آن با سطح آمادگی و رضایت کارکنان". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۳، ص: ۱۱۹-۱۳۳.
۹. فلاح، ماریه. (۱۳۸۷). "ارتباط بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران". مقاله سخنرانی اولین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی آمل. ص: ۴۰.
۱۰. کریمی طرقيه، الهام. (۱۳۸۳). "تعیین منابع قدرت مدیران تربیت بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی. ص: ۳۸-۴۳.
۱۱. کوزه‌چیان، هاشم. زارعی، جواد. طالب‌پور، مهدی. (۱۳۸۲). "بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان". نشریه المپیک، شماره ۲۳، ص: ۴۳-۴۸.

۱۲. محدث، فاطمه. (۱۳۸۹). "رابطه سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی و رضایتمندی ورزشکاران." رساله دکتری، دانشگاه گیلان، دانشکده تربیت بدنی. ص: ۸۳-۸۰.
۱۳. مظفری، امیراحمد. طبائیان، احمد. (۱۳۸۳). "رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد رؤسای دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دید خود و اعضای هیأت علمی." نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره ۴، ص: ۱۳۶-۱۲۳.
۱۴. مردای، محمدرضا. (۱۳۸۳). "رابطه سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر." پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس. ص: ۵۴-۵۰.
15. Gupta, B., Sharam, N. K. (2008). "Compliance with base of power and subordinates perception of superiors moderating effect of quality of interaction". *Singapore Management Review*, 30(1), pp: 1-24.
16. Harlod, D. W. (2000). "Development of the power in sport Questionnaire". *Journal of Sport Behaviour*, 31, pp: 423-443.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. (1996). "Management of organizational  behavior". Seventh ed.: Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. p: 189.
18. Heuze, J. P., Raimbault, N. Fontayne, P. (2006). "The relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects". *Journal of Sports Sciences*, 24(1), pp: 59-68.
19. Laios, A., Theodoraki, N., Gargalianos, D. (2003). "Leadership and power". *International Sport Journal*, 7(1), pp: 5-15.
20. Murray, N. P. (2006). "The differential effect of team cohesion and leadership behavior in high school sports". *Individual Differences Research*, (4)4, pp: 216-225.
21. Wann, D., Linda A. M., Keri, R. B., Harold D. W. (2000). "Development of power in sport questionnaire". *Journal of Sport Behavior*, 23, pp: 556-563.