

## ارتباط شیوه اعمال قدرت مریبان با وفاداری و اثربخشی تیمی بازیکنان پایه در آکادمی های فوتبال استان تهران

محمد حسینی<sup>۱</sup>

سید نصراله سجادی<sup>۲</sup>

محمد خیبری<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۷/۰۶

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارتباط شیوه اعمال قدرت مریبان با وفاداری و اثربخشی تیمی بازیکنان پایه در آکادمی های فوتبال استان تهران بود که با روش تحقیق توصیفی - همبستگی و به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه بازیکنان لیگ برتر فوتبال استان تهران در رده سنی نوجوانان و جوانان در سال ۱۳۹۷ تشکیل دادند که ۲۶۰ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تحلیل داده ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون خطی چندگانه با روش همزمان و نرم افزار Spss استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد که مریبان تیم های پایه فوتبال از منبع قدرت پاداش بیشترین و از منبع قدرت مرجعیت کم ترین استفاده را می کنند. بین قدرت پاداش، تخصص و مرجعیت با وفاداری بازیکنان رابطه مثبت و معنا داری وجود داشت، اما بین قدرت زور و قانونی با وفاداری بازیکنان ارتباط معنا داری وجود نداشت. همچنین بین قدرت مبتنی بر تخصص و مرجعیت با اثربخشی تیمی بازیکنان رابطه مثبت و معنا داری مشاهده شد اما بین قدرت مبتنی بر زور، پاداش و قانونی ارتباط معنا داری وجود نداشت.

### واژگان کلیدی

اثربخشی تیمی، اعمال قدرت، آکادمی فوتبال، بازیکنان پایه، وفاداری.

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۲- استاد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳- دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

## ۱. مقدمه

از اوایل قرن نوزدهم تاکنون، مربیان در کمک به توسعه و موفقیت ورزشکاران در جهان ورزش، نقش مهمی را ایفا نموده اند. مربیان دارای وظایف مختلفی از قبیل راهنمایی تمرینات ورزشی، ارائه دادن دستورالعمل ها و بازخورهای مناسب و نظارت بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران هستند که همگی برای کمک به ورزشکاران و به منظور تحقق بخشیدن به توانایی های بالقوه آن ها طراحی شده اند.

علاوه بر این، مربیان باید بتوانند از عهده ایفای نقش هایی همچون آموزش دادن، انگیزه دادن، استراتژیست و روانشناس بودن برآیند. بنا به دلایل ذکر شده، جای تعجب نیست که در ادبیات ورزشی به مربیگری توجه گستردهای شده است.

(۱)

در مورد حرفه مربیگری و ویژگی های آن صاحب نظران مطالب متنوع و گوناگونی را بیان کرده اند و مؤلفان کتاب های روان شناسی ورزشی نیز هر کدام بخشی از مطالب خود را به بحث درباره این حرفه دشوار و جذاب اختصاص داده اند. مربیگری شغلی متفاوت با سایر مشاغل موجود در جامعه است و آنچه از مربی انتظار می رود این است که انسان های نجیب و خوب به جامعه تحویل دهد. این حرفه، حرفه ای دشوار است و به مهارت های متفاوتی نیاز دارد، مربیگری یک حرفه مددکارانه است. مربیگری یعنی مایه گذاشتن از خود، انرژی، دانش، مهارت ها و معرفت. (۲) مربیان اجزای حیاتی منابع انسانی در سازمان های ورزشی می باشند. مربیان حتی اگر واژه رهبری را در مورد خود به کار نبرند، اما وظایف آنان همچون دیگر فعالیت های پیشرفته و سازمان یافته، مستلزم اعمال رهبری است. مربیان در رسیدن به اهداف تیمی، به وظایفی مانند هدف گذاری، برنامه ریزی، سازماندهی کنترل و هماهنگی و نفوذ بر بازیکنان می پردازند که در واقع با تدوین این گونه سیاست ها در فرایندهای گروهی و تعاملات اجتماعی همان وظایف رهبر را به جا می آورند. (۳) به عقیده روبن فراست<sup>۱</sup> مربیان محور اصلی و رکن مهم تیم های ورزشی هستند. در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی در رهبری تیم به عنوان یک سازمان دهنده قوی و زیر بنای هر پیشرفت مطرح است. امروزه رهبری در ورزش یا مربیگری، در رده مشکل ترین مشاغل به حساب می آید. چرا که کار مربیگری، کاری هدفمند، با برنامه، مبتکرانه، هیجان انگیز و الهام انگیز است در واقع این حرفه، حرفه ای توقع برانگیز و دشوار است و به مهارت های متفاوتی نیاز دارد. (۴) توانایی، خلاقیت و داشتن سابقه بازیگری درخشان، لزوماً تضمین کننده اعمال مربیگری مطلوب نیست، مربیان باید با توانایی های مختلفی مثل مهارت های رهبری آشنایی کامل داشته باشند. (۵) در همین راستا، چندین مطالعه تجربی نشان داده است که رهبران برجسته در تیم های ورزشی می توانند اعتماد اعضا، انگیزه ذاتی و عملکرد آن ها را تحت تاثیر قرار دهند و موجب عملکرد مثبت آن ها شوند. (۶)

بدون شك قدرت<sup>۲</sup> یکی از راه هایی است که مربی از طریق آن می تواند بر رفتار پیروان نفوذ کند. (۷) و با استفاده از

1- Roben B.frastr  
2- The power

آن ورزشکاران را نیز ارزیابی کند. همچنین رهبران می توانند برای ایجاد تغییر در دیگران از قدرت خود استفاده کنند. قدرت منبعی است که مربی را توانا می سازد تا بتواند به وسیله ی آن ورزشکاران را به قبول مسؤولیت وا دارد. (۸) استفاده از انواع پایگاه های قدرت به منظور نفوذ، یکی از مهمترین عواملی است که می تواند نقش رهبری یک مدیر را متجلی سازد. مدیرانی که منابع قدرت را می شناسند و می دانند چگونه آن را به کار برند، از کسانی که نمی دانند یا آن را به کار نمی برند، اثربخش تر هستند و عملکرد بهتری خواهند داشت. آشنایی با پایگاه های قدرت، انگیزه ای برای انتخاب شیوه های مدیریتی است، بنابراین استفاده صحیح از آن ها می تواند عملکرد و اثربخشی مدیر را افزایش دهد. (۲) همچنین شناخت پایگاه های قدرت، برای افرادی که در سازمان های ورزشی فعالیت می کنند، حیاتی است. زیرا پایگاه های قدرت روابط بین فردی را تحت تأثیر قرار می دهد و اثربخشی سازمان ها را تعیین می کند. (۹) از آنجا که مربیان محور اصلی تیم های ورزشی هستند، یا به عبارتی دیگر مربیگری، اولین و بهترین شکل رهبری است که در آن یک فرد، دیگران را راهنمایی می کند و تحت تأثیر قرار می دهد، می توان گفت که اگر ورزشکار مربی خود را، ایده آل بداند، دستورات او را با کمال میل انجام می دهد. (۱۰) تحقیقات نشان داده است که نقش رهبری در توسعه مهارت های مربیگری بسیار مهم و تاثیر گذار است. (۱۱)

در ورزش، روابط انسانی زیادی نظیر والدین، مربی، ورزشکار و... وجود دارد که می تواند بر کارآیی و عملکرد یکدیگر تأثیر گذارند؛ اما در این روابط، رابطه مربی و ورزشکار، نیاز به توجه ویژه ای دارد. (۱۲) به طور کلی، رابطه مربی و ورزشکار در یک فرآیند پیچیده و پویا نهادینه شده است، اهمیت این رابطه توسط تعدادی از نهاد های رسمی به تأیید رسیده است. مثلاً در بسیاری از اسناد منتشر شده ی سیستم مربیگری ملی انگلستان، رابطه ی مربی و ورزشکار در قالب اصطلاحاتی همچون تعهد، تعاون، ارتباط، قید و بند، احترام، دوستی، قدرت، وابستگی، تنفر و محدودیت توضیح داده شده است. (۱۳)

از سوی دیگر ورزش فوتبال به گواه شواهد موجود پر طرفدار ترین و محبوب ترین ورزش در پهنه بین المللی است، در میان همه ی ورزش ها فوتبال بیشترین گستردگی و انتشار را در قرن بیستم داشته و سهم عمده ای از کل صنعت ورزش را به خود اختصاص داده است. امروزه فوتبال به یک بازار تبدیل شده و میلیارد ها دلار سرمایه گذاری روی آن انجام شده است. (۱۴) تا جایی که بسیاری از کشورهای پنج قاره آن را در ردیف ورزش ملی خود قرار داده اند. (۱۵) نکته قابل توجه در این است که عملکرد برتر بازیکنان فوتبال در سطوح حرفه ای تنها با کشف استعداد و رشد و توسعه توانایی های بالقوه بازیکنان در سنین پایه به تکامل می رسد. (۱۶) بسیاری از باشگاه های فوتبال جهان بازیکنان مستعد را در سنین نسبتاً کم ثبت نام می کنند و تحت برنامه های تخصصی قرار می دهند تا توانایی های آنان را تکمیل کنند. بنابراین انتخاب، رشد و راهنمایی حرفه ای بازیکنان جوان در صدر اولویت های بسیاری از باشگاه های مطرح قرار گرفته است تا بتوانند مقام، وضعیت تجاری و ورزشی خود را حفظ کنند. (۱۷) توسعه روزافزون و صنعتی شدن فوتبال و توجه بسیار به جنبه های اقتصادی آن و علاقه فراوان نوجوانان و جوانان برای پیوستن به جمع بازیکنان حرفه ای فوتبال؛

دستاندرکاران، مدیران و مربیان مدارس و باشگاه های فوتبال را بر آن داشته تا با استعدادیابی از بین داوطلبان از هدر رفتن پول، سرمایه و وقت خود و داوطلبان جلوگیری کنند. (۱۸)

در شرایط فعلی امروزی، همه ی سازمان ها خواهان داشتن نیروی انسانی خلاق، نوآور، وفادار و متعهد به سازمان هستند. چنین نیروی انسانی ای ارزش و جایگاه بالایی برای سازمان دارد و چنین افرادی می توانند نتایج و دستاوردهای مطلوبی برای خود و سازمانشان داشته باشند. (۱۹) و البته عامل بسیار مهمی در اثربخشی سازمان به حساب می آید. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب افزایش سطح عملکرد و می شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمانی را در اجتماع، مناسب جلوه می دهد و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم می کند. (۲۰) همچنین امروزه یکی از مهمترین اهداف بازاریابی، مدیریت تقاضا از طریق سوق دادن مشتریان در نردبان وفاداری است. (۲۱) تحقیقات نشان می دهد اگر شرکت ها نتوانند پیوند های احساسی با مصرف کنندگان خود ایجاد کنند به احتمال فراوان در ایجاد وفاداری واقعی شکست خواهند خورد. (۲۲)

کینگ شوت و همکاران به نقش اعتماد مشتریان بر وفاداری آنان اشاره می کنند و اعتقاد دارند که تعهد میتواند باعث وفاداری شود. (۲۳) زیرا اعتماد به صورت منطقی و تجربی به عنوان متغیری مهم و حیاتی در بازاریابی به حساب می آید و به عنوان پیش نیاز روابط بلند مدت بین مصرف کنندگان سازمان ها شناسایی شده است. (۲۴) مشارکت و اعتماد مشتری نیز عوامل دیگری هستند که می توانند بر رضایت و وفاداری مشتریان موثر باشند. (۲۵)

تیم های ورزشی نیز، به عنوان یک نوع سازمان با مقوله تعهد بازیکنان خود مواجه هستند. گاهی اوقات مشاهده می شود، با وجود اینکه ورزشکاران دارای سطوح بالایی از قابلیت ها و مهارت های اجرایی هستند، ولی تمایل چندانی به ماندن در تیم ورزشی خود و وفاداری به آن را ندارند و این موضوع عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار می دهد. (۲۶) وفاداری ورزشکاران به چند دلیل هدف اصلی باشگاه های ورزشی محسوب می شود؛ برای بسیاری از باشگاه ها کسب درآمد از ورزشکاران مهمترین موضوع است و جذب بازیکنان خوب و تراز اول همانند افزایش درآمد باشگاه است به علاوه ایجاد رابطه بلند مدت با ورزشکاران مزیت رقابتی برای باشگاه های ورزشی به شمار می آید، زیرا هزینه جذب ورزشکاران جدید بسیار بیشتر از حفظ ورزشکاران فعلی است. (۲۷)

همچنین عملکرد تیمی و پویایی های گروهی یکی از مسائل اصلی علوم ورزشی طی دهه های گذشته بوده و شناسایی دلایلی که چرا برخی افراد و گروه ها به موفقیت می رسند، هدف مشترک ادبیات مدیریت ورزشی است، متخصصان ورزش این عقیده را پذیرفته اند که شخصیت و سبک رفتاری مربی بر ورزشکاران ورزش های تیمی و انفرادی تأثیر می گذارد. (۲۷) همانطور که بارکر (۲۰۰۷) تاکید کرده است، کار تیمی همیشه جزء جدایی ناپذیر ورزش محسوب می شود؛ و اثربخشی کار تیمی هدف مهمی برای تیم های ورزشی در هر سطح از رقابت می باشد. (۲۹)

## ۲. روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی می باشد که به صورت میدانی انجام شده است و از نظر هدف نیز کاربردی

می باشد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه بازیکنان لیگ برتر فوتبال استان تهران در رده سنی نوجوانان و جوانان در سال ۱۳۹۷ که طبق آمار رسمی از هیئت فوتبال استان تهران به تعداد ۸۰۰ نفر در غالب ۳۲ تیم برآورد شده است تشکیل دادند. تعداد نمونه آماری پژوهش با توجه به جدول حجم نمونه گیری مورگان ۲۶۰ نفر تعیین شد. در این میان ۳۲۰ پرسشنامه در بین بازیکنان توزیع شد و در نهایت ۲۷۳ پرسشنامه قابل استفاده بود که همین تعداد به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی نیز استفاده شد.

جهت جمع آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه اطلاعات فردی، برای سنجش شیوه های اعمال قدرت مربیان از پرسشنامه هارلورد وایتسید (۲۰۰۰)، همچنین برای تعیین وفاداری بازیکنان از پرسشنامه وفاداری به باشگاه های ورزشی بی چین لیو (۲۰۰۸) و برای تعیین اثربخشی تیمی از پرسشنامه آلپر و وان (۲۰۰۰) استفاده شد. جهت تعیین روایی پرسشنامه از گروهی متخصصان و اساتید مدیریت ورزشی نظر خواهی شد که پرسشنامه های تحقیق از نظر روایی صوری و محتوایی مورد تائید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه شد.

همچنین با توجه به هدف پژوهش یعنی تعیین همبستگی میان متغیرها، محقق ضمن استفاده از آمار توصیفی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع داده ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی میان عوامل، برای بررسی ارتباط بین متغیر های تحقیق از آزمون رگرسیون خطی چندگانه با روش همزمان و جهت تجزیه و تحلیل آماری داده ها از نرم افزار Spss استفاده کرد.

### ۳. نتایج و یافته های تحقیق:

فراوانی متغیر  
تحصیلی، مدت  
انگیزه شرکت  
جدول ۱. فراوانی متغیر های مربوط به شرکت کنندگان  
سن، وضعیت  
حضور، هدف و  
کنندگان در  
جدول زیر (۱) ارائه شده است:

سن	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
نوجوانان	۱۴۰	۵۱/۳	۵۱/۳
جوانان	۱۳۳	۴۸/۷	۱۰۰
وضعیت تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
دانشجو	۲۷	۹/۹	۹/۹

دانش آموز	۲۲۹	۸۳/۹	۹۳/۸
ترک تحصیل	۱۷	۶/۲	۱۰۰
مدت زمان حضور در آکادمی فوتبال فراوامی	فراوامی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
زیر شش ماه	۴۵	۱۶/۵	۱۶/۵
شش ماه تا یک سال	۵۱	۱۸/۷	۳۵/۲
یک سال تا یک سال و نیم	۸۵	۳۱/۱	۶۶/۳
یک سال و نیم تا دو سال	۳۷	۱۳/۶	۷۹/۹
بیش از دو سال	۵۵	۲۰/۱	۱۰۰
هدف و انگیزه	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
تفریح و سرگرمی	۸	۲/۹	۲/۹
ارتباط با دوستان و اجتماعی شدن	۳	۱/۱	۴
امید به آینده و فوتبالیست شدن	۲۶۲	۹۶	۱۰۰

یافته های جدول بالا (۱) نشان داد که:

۵۱/۳ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۱۴۰ نفر نوجوان و ۴۸/۷ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۱۳۳ نفر جوان بودند. ۹/۹ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۲۷ نفر دانشجو و ۸۳/۹ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۲۲۹ نفر دانش آموز بودند. همچنین ۶/۲ درصد یعنی ۱۷ نفر ترک تحصیل کرده بودند.

۱۶/۵ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۴۵ نفر زیر شش ماه، ۱۸/۷ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۵۱ نفر شش ماه تا یک سال، ۳۱/۱ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۸۵ نفر یک سال تا یک سال و نیم، ۱۳/۶ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۳۷ نفر یک سال و نیم تا دو سال و ۲۰/۱ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۵۵ نفر بیش از دو سال در تیم های خود سابقه داشتند.

۲/۹ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۸ نفر از آن ها برای تفریح و سرگرمی، ۱/۱ درصد از شرکت کنندگان یعنی ۳ نفر برای ارتباط با دوستان و اجتماعی شدن و ۹۶ درصد از افراد شرکت کننده یعنی ۲۶۲ نفر در آکادمی های فوتبال امید به آینده دارند و هدف فوتبالیست شدن را دنبال می کنند.

جدول ۲. رتبه بندی شیوه های اعمال قدرت

رتبه	قدرت	درصد
۱	قدرت مبتنی بر پاداش	۳/۹۲
۲	قدرت مبتنی بر تخصص	۳/۷۹

۳	قدرت تنبیه یا اجبار	۳/۶۸
۴	قدرت قانونی	۲/۰۹
۵	قدرت مرجعیت	۱/۵۱

نتایج جدول (۲) نشان داد که از نظر بازیکنان، مربیان به ترتیب از اعمال قدرت مبتنی بر پاداش، قدرت تخصص، قدرت مبتنی بر زور، قدرت قانون و قدرت مرجعیت استفاده کرده اند.

### جدول ۳. توصیف وفاداری داری بازیکنان

متغیر	دسته بندی	فراوانی	درصد فراوانی	Test prob	سطح معنی داری
وفاداری نگرشی	$\leq 3$	۲۵	۰/۰۹	۰/۵۰	۰/۰۰۱
	$> 3$	۲۴۸	۰/۹۱	۰/۵۰	۰/۰۰۱
وفاداری رفتاری	$\leq 3$	۱۴	۰/۰۵	۰/۵۰	۰/۰۰۱
	$> 3$	۲۵۹	۰/۹۵	۰/۵۰	۰/۰۰۱

نتایج جدول (۳) نشان داد که با توجه به سطح معنی داری  $P=0/001$  که از  $0/05$  خطای استاندارد کمتر می باشد نتیجه می گیریم که نسبت  $0/50$  صحیح نمی باشد و فراوانی مشاهده شده دسته  $\leq 3$ ، برابر  $0/09$  می باشد. در نتیجه می توان گفت وفاداری نگرشی بازیکنان از وضعیت مطلوبی برخوردار بود.

همچنین با توجه به سطح معنی داری  $P=0/001$  که از  $0/05$  خطای استاندارد کمتر می باشد نتیجه می گیریم که نسبت  $0/50$  صحیح نمی باشد و فراوانی مشاهده شده دسته  $\leq 3$ ، برابر  $0/05$  بود. در نتیجه می توان گفت وفاداری رفتاری بازیکنان از وضعیت مطلوبی برخوردار بود.

### جدول ۴. توصیف اثربخشی تیمی

متغیر	دسته بندی	فراوانی	فراوانی تجمعی	Test prob	سطح معنی داری
اثربخشی تیمی	$\leq 3$	۱۷	۰/۰۶	۰/۵۰	۰/۰۰۱
	$> 3$	۲۵۶	۰/۹۴	۰/۵۰	۰/۰۰۱

نتایج جدول (۴) نشان داد که با توجه به سطح معنی داری  $P=0/001$  که از  $0/05$  خطای استاندارد کمتر می باشد نتیجه می گیریم که نسبت  $0/50$  صحیح نمی باشد و فراوانی مشاهده شده دسته  $\leq 3$ ، برابر  $0/06$  بود. در نتیجه می توان گفت که اثربخشی تیمی بازیکنان از وضعیت مطلوبی برخوردار بود.

جهت بررسی ارتباط بین مولفه های قدرت مریبان و با وفاداری بازیکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

### جدول ۵. ارتباط بین مولفه های قدرت مریبان و با وفاداری بازیکنان

متغیر	قدرت مبتنی بر قدرت پاداش	قدرت مبتنی بر قدرت قانونی	قدرت تخصص	قدرت مرجعیت
همبستگی	۰,۰۶۹	۰,۰۲۵	۰,۵۸۰*	۰,۴۷۶*
وفاداری بازیکنان	معنی سطح داری	۰,۶۸۲	p<۰,۰۰۱	p<۰,۰۰۱
تعداد	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳

$\alpha < 0,05$

یافته های جدول (۵) نشان داد که بین مولفه قدرت مبتنی بر پاداش و وفاداری بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $r=0,368$ ,  $p<0,001$ ) و بین مولفه قدرت مبتنی بر تخصص و وفاداری بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $r=0,580$ ,  $p<0,001$ ). همچنین بین مولفه قدرت مبتنی بر مرجعیت و وفاداری بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $r=0,476$ ,  $p<0,001$ )؛ اما بین مولفه های قدرت مبتنی بر زور و قدرت قانونی با وفاداری بازیکنان ارتباط معنی داری وجود نداشت.

جهت بررسی رابطه خطی بین مولفه های قدرت مریبان با وفاداری بازیکنان از آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول (۶) ارائه شده است.

### جدول ۶. آزمون رگرسیون خطی چندگانه برای بررسی ارتباط خطی بین قدرت مریبان با

#### وفاداری بازیکنان

متغیرهای پیش بین	B	SE	Beta	T	P
ثابت	.۸۵۸	.۲۶۱		۳.۲۹۳	۰,۰۰۱
قدرت تخصص	.۶۱۷	.۰۶۵	.۴۹۲		p<۰,۰۰۱
قدرت مرجعیت	.۲۱۸	.۰۴۴	.۲۵۹		p<۰,۰۰۱

ADJ R<sup>2</sup>=۰,۴۲ R<sup>2</sup>=۰,۵۰ R=۰,۸۰



نتایج جدول (۶) نشان داد که مدل فوق ۴۲ درصد واریانس وفاداری بازیکنان (تغییرات متغیر ملاک) را پیش بینی می کند. به این معنا که دو متغیر قدرت تخصص و قدرت مرجعیت ۴۲ واریانس متغیر وفاداری بازیکنان را پیش بینی می کنند. با ثابت بودن متغیر قدرت مرجعیت به ازای یک واحد افزایش قدرت تخصص انتظار می رود که وفاداری بازیکنان ۰,۶۱۷ واحد افزایش یابد و انتظار می رود در صورت ثابت ماندن متغیر قدرت تخصص به ازای یک واحد افزایش متغیر قدرت مرجعیت، وفاداری بازیکنان ۰,۲۱۸ واحد افزایش یابد. همچنین با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره قدرت تخصص، نمره وفاداری بازیکنان ۰,۴۹۲ انحراف استاندارد بالاتر خواهد رفت و در صورت افزایش انحراف استاندارد در نمره مرجعیت، نمره وفاداری ۰,۲۸ انحراف استاندارد بالاتر خواهد رفت.

جهت بررسی ارتباط بین مولفه های قدرت مربیان و با اثربخشی بازیکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۷. ارتباط بین مولفه های قدرت مربیان و با اثربخشی بازیکنان

متغیر	قدرت مبتنی بر قدرت پاداش	قدرت مبتنی بر قدرت قانونی	قدرت تخصص	قدرت مرجعیت
همبستگی	۰,۳۳	۰,۳۳	۰,۳۳	۰,۴۰۷*
اثربخشی	۰,۳۳	۰,۳۳	۰,۳۳	۰,۳۷۹**
بازیکنان	۰,۳۳	۰,۳۳	۰,۳۳	۰,۳۷۹**
سطح معنی داری	۰,۵۸۴	۰,۵۸۴	۰,۵۸۴	۰,۰۰۱
تعداد	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳	۲۷۳

$$\alpha < 0,05$$

یافته های جدول (۷) نشان داد، بین مولفه قدرت مبتنی بر تخصص و اثربخشی بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت (۰,۳۷۹،  $t=0,001$ ،  $p<0,001$ ). همچنین بین مولفه قدرت مبتنی بر مرجعیت و اثربخشی بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت (۰,۴۰۷،  $t=0,001$ ،  $p<0,001$ )؛ اما بین مولفه های قدرت مبتنی بر زور، قدرت مبتنی بر پاداش و قدرت قانونی با اثربخشی تیمی بازیکنان ارتباط معنی داری وجود نداشت.

جهت بررسی رابطه خطی بین مولفه های قدرت مربیان با اثربخشی تیمی بازیکنان از آزمون رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول (۸) ارائه شده است.

متغیرهای پیش بین	B	SE	Beta	T	P
------------------	---	----	------	---	---

ثابت	جدول ۸. آزمون رگرسیون خطی چندگانه برای بررسی ارتباط خطی بین قدرت مریبان با اثربخشی				
قدرت تخصص	۰.۳۹۴	۰.۰۷۵	۰.۳۱۰	۵.۲۴۹	$p < ۰,۰۰۱$
قدرت مرجعیت	۰.۲۴۲	۰.۰۵۰	۰.۲۸۴	۴.۸۱۲	$p < ۰,۰۰۱$
$ADJ R^2 = ۰,۲۵۳ \quad R^2 = ۰,۲۵۸ \quad R = ۰,۵۰۸$					

نتایج جدول (۸) نشان داد که مدل فوق ۲۵ درصد واریانس اثربخشی بازیکنان (تغییرات متغیر ملاک) را پیش بینی می‌کند. به این معنا که دو متغیر قدرت تخصص و قدرت مرجعیت ۲۵ واریانس متغیر اثربخشی بازیکنان را پیش بینی می‌کنند. با ثابت بودن متغیر قدرت مرجعیت به ازای یک واحد افزایش قدرت تخصص انتظار می‌رود که اثربخشی بازیکنان ۰,۳۹۴ واحد افزایش یابد و انتظار می‌رود در صورت ثابت ماندن متغیر قدرت تخصص به ازای یک واحد افزایش متغیر قدرت مرجعیت، اثربخشی بازیکنان ۰,۲۴۲ واحد افزایش یابد. همچنین با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره قدرت تخصص، نمره اثربخشی بازیکنان ۰,۳۱۰ انحراف استاندارد بالاتر خواهد رفت و در صورت افزایش انحراف استاندارد در نمره مرجعیت، نمره اثربخشی ۰,۲۸۴ انحراف استاندارد بالاتر خواهد رفت.

#### ۴. بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط بین شیوه اعمال قدرت مربیان با وفاداری و اثربخشی تیمی بازیکنان پایه در آکادمی های فوتبال استان تهران بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مربیانی که در رده پایه فعالیت می کنند بیشتر از منبع قدرت پاداش و کمتر از منبع قدرت مرجعیت خود استفاده می کنند. در اکثر تحقیقات انجام شده قدرت تخصص در صدر قرار دارد اما به دلیل آنکه جوانان و نوجوانان نیاز به تشویق و پاداش بیشتری دارند تا به طور مطلوبی با مربی خود ارتباط برقرار کنند و تصمیمات مربی را اجرا کنند، بنابراین مربیان در رده پایه از قدرت پاداش خود بیشتر استفاده می کنند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج معماری و همکاران (۱۳۹۳) همسو می باشد؛ و با یافته های فلاح (۱۳۸۸)، رضوانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، الهی (۱۳۹۲)، اقایبی و مرادی (۱۳۹۵) همخوانی ندارد.

شاید یکی از دلایل تفاوت نتایج این پژوهش با برخی از تحقیقات پیشین، تفاوت در جامعه آماری و ویژگی های موقعیتی باشد. با توجه به دیدگاه نیت میر (۱۹۷۵) قدرت تخصص مهمترین علت فرمانبرداری شناسایی شده و به شدت و به طور ثابت به عملکرد زیردستان مربوط است، با این حال مناسب ترین منبع قدرت تا حد زیادی متأثر از متغیرهای وضعی است، به عبارت دیگر، رهبران با توجه به موقعیت ها به منابع مختلف قدرت نیاز دارند، چرا که براساس نظریه رهبری وضعی نیز چیزی به نام بهترین راه نفوذ در مردم وجود ندارد. به همین علت مربیان تیم های فوتبال پایه بیشتر از قدرت تشویق خود استفاده می کنند زیرا معتقد اند که افراد در سنین نوجوانی و جوانی نیازمند تشویق بیشتری هستند تا بتوانند عملکرد بهتری از خود به نمایش بگذارند. همچنین بازیکنانی که در آکادمی های فوتبال فعالیت می کنند در سنین کمتر و حساسی به سر میبرند و رفتار و نحوه اعمال قدرت مربیان باید متناسب با سنین ورزشکاران باشد. لذا مربیانی که با بازیکنان پایه سر و کار دارند ترجیح می دهند با توجه به سن کم بازیکنان از قدرت پاداش خود استفاده بیشتری ببرند تا بتوانند رابطه مثبت و مطلوب تری با ورزشکاران خود برقرار کنند.

همچنین نتایج نشان داد که بین مولفه قدرت مبتنی بر پاداش و وفاداری بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $r=0,368$ ,  $p<0,001$ ). بین مولفه قدرت مبتنی بر تخصص و وفاداری بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $r=0,580$ ,  $p<0,001$ ). بین مولفه قدرت مبتنی بر مرجعیت و وفاداری بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $r=0,476$ ,  $p<0,001$ )؛ اما بین مولفه های قدرت مبتنی بر زور و قدرت قانونی با وفاداری بازیکنان ارتباط معنی داری وجود نداشت.

نتایج بدست آمده را می توان با نتایج فلاح و کمی (۱۳۹۶)، محمدی و دولتی (۱۳۹۵)، مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، رضوانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، تورمن (۲۰۰۶) و کونتر (۲۰۱۰) همسو و هم جهت دانست، اما با نتایج تحقیق امیرتاش و همکاران (۱۳۹۲)، مرادی و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی ندارد.

وفاداری مشتریان، به عنوان یکی از عناصر کلیدی ایجاد و حفظ مزیت رقابتی، در مرکز توجه سازمان ها می باشد، همچنین وفاداری ورزشکاران به صورت موضوعی با اهمیت روزافزون مورد توجه مسئولین باشگاه ها قرار گرفته است.

مربیانی که سنین پایه فعالیت میکنند باید توجه ویژه ای به این امر داشته باشند. آن ها می توانند با رفتار و اعمال قدرت مناسب سبب وفاداری بازیکنان در سنین پایه شوند. در نتیجه بازیکنان از رده های پایه بالا آمده و به تیم اصلی می رسند و این موضوع می تواند از نظر اقتصادی کمک شایانی به باشگاه ها کند و البته به پیشرفت فوتبال ایران نیز کمک خواهد کرد.

امروزه بسیاری از باشگاه های فوتبال جهان بازیکنان مستعد را در سنین نسبتاً کم شناسایی و ثبت نام می کنند و تحت برنامه های تخصصی قرار می دهند تا توانایی های آنان را تکمیل کنند. بنابراین انتخاب، رشد و راهنمایی حرفه ای بازیکنان جوان در صدر اولویت های بسیاری از باشگاه های مطرح قرار گرفته است تا بتوانند مقام، وضعیت تجاری و ورزشی خود را حفظ کنند.

بنابراین توصیه می شود مربیان سنین پایه بیشتر از منابع قدرت پاداش، تخصص و مرجعیت استفاده کنند و کمتر از قدرت تنبیه و قدرت قانونی ای که در اختیار دارند استفاده کنند تا سبب وفاداری بازیکنان به باشگاه های خود بشوند. همچنین نتایج رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که دو متغیر قدرت تخصص و قدرت مرجعیت ۴۲ درصد واریانس متغیر وفاداری بازیکنان را پیش بینی می کنند.

در مبحث اثربخشی تیمی نیز یافته های تحقیق نشان داد که بین مولفه قدرت مبتنی بر تخصص و اثربخشی بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $r=0,379$ ،  $p<0,001$ ). همچنین بین مولفه قدرت مبتنی بر مرجعیت و اثربخشی بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت ( $r=0,407$ ،  $p<0,001$ )؛ اما بین مولفه های قدرت مبتنی بر زور، قدرت مبتنی بر پاداش و قدرت قانونی با اثربخشی بازیکنان ارتباط معنی داری وجود نداشت. ماهیت مشترک قدرت تخصص با مرجعیت و قدرت قانون با پاداش و تنبیه موجب شده که برخی از صاحب نظران آن ها را در یک تقسیم بندی کلی تحت عنوان قدرت شخصی و قدرت مقام قرار دهند. بنابراین با در نظر گرفتن این رویکرد می توان اینگونه بیان کرد که منبع قدرت شخصی مربیان رابطه ای مثبت و معنادار با اثربخشی تیمی بازیکنان پایه در اکادمی های فوتبال استان تهران دارد. بررسی تحقیق های مختلف نشان می دهد که استفاده صحیح از منبع قدرت شخصی می تواند پیامد های مثبت دیگری همچون عملکرد بهتر، تعهد و خود کارآمدی را به وجود آورد. همچنین بن و مارک<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) بیان می کنند استفاده صحیح از قدرت شخصی به خصوص قدرت تخصص می تواند منجر به ایجاد خود کارآمدی ورزشکاران شود. به علاوه آن لافرنیر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) نیز اذعان دارند که رفتار اقتدارگرایانه و بیش از حد کنترلی مربی بر روی بازیکنان می تواند جنبه منفی برای یک تیم ورزشی در پی داشته باشد. بنابراین با توجه به یافته های مطالعه حاضر می توان به مربیان این گونه توصیه نمود که با راه کار هایی بتوانند از قدرت تخصص و قدرت مرجعیت خود بیشترین بهره را برده تا بتوانند سبب اثربخشی تیمی بازیکنان بشوند. پس می توان عنوان کرد که نتایج بدست آمده حاصل از این پژوهش

1-Ben & Mark

2- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., & Carbonneau, N

با نتایج الهی و همکاران (۱۳۹۲)، جونور (۲۰۰۲)، بن و مارک (۲۰۱۰)، لافرینر و همکاران (۲۰۱۱) همسو و هم جهت می باشد اما با نتایج تحقیق رینالدو (۲۰۱۵) هم جهت نمی باشد.

## منابع

1. Carter AD, Bloom GA. Coaching knowledge and success: Going beyond athletic experiences. *Journal of Sport Behavior*. 2009 Dec 1; 32(4):419.
۲. رحمان پور، عادل؛ غفرانی، محسن. مقایسه منابع قدرت مربیان و انسجام تیمی ورزشکاران از دیدگاه مربیان و ورزشکاران زن و مرد استان خراسان جنوبی. *مجله مدیریت ورزشی*. ۱۳۹۳. دوره ۶، شماره ۴، ص ۶۵۷-۶۷۰.
3. Oliver EJ, Hardy J, Markland D. Identifying important practice behaviors for the development of high-level youth athletes: Exploring the perspectives of elite coaches. *Psychology of Sport and Exercise*. 2010 Nov 1; 11(6):433-43.
۴. تهامی، گلاره؛ سجادی، سیدنصراله؛ خبیری، محمد و الهی، علیرضا. رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان. (۱۳۸۹). *نشریه مدیریت ورزشی*، شماره ۷، ص ۲۵-۴۲.
۵. جباری، غلامرضا. کوزه چیان، هاشم. خبیری، محمد... بررسی سبک رهبری، توانایی ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان) *نشریه حرکت*. (۱۳۷۹). شماره ۶، ص ۱۲۰-۱۰۳.
6. Fransen K, Mallett CJ, Haslam SA, Steffens NK, Peters K, Boen F. Australian football players' leadership: Impact on team effectiveness and health/well-being.
۷. مرادی، حدیث؛ کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد... رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران. (۱۳۹۲). *مجله مدیریت ورزشی*، شماره ۱۶، ص ۲۱-۳۸.
۸. اقای، نجف؛ مرادی، عرفان. تأثیر ادراک سبک رهبری در ورزش، شیوه ی اعمال قدرت مربیان و تعهد ورزشی بر رضایتمندی ورزشکاران (رشته های انفرادی و گروهی). (۱۳۹۵). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره سوم، شماره ۱۰، ص ۷۷-۹۰.
9. Stewart B, Nicholson M, Smith AC, Hoyer R. *Sport management: principles and applications*. Routledge; 2018 Jan 16.
۱۰. رضوانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ فلاح، ماریه، بنار، نوشین. رابطه بین شیوه های اعمال قدرت مربیان و رضایت مندی ورزشکاران زن استان مازندران. (۱۳۸۹). *نشریه المپیک*، شماره ۱۸، ص ۴۵-۵۶.
11. Koh KT, Ho XY, Koh Y. The developmental experiences of basketball mentor coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2017 Aug; 12(4):520-31.
۱۲. معماری، ژاله؛ فراهانی، ابوالفضل؛ صنعتی، ایرج... تحلیل ارتباط پایگاه های قدرت مربیان و رضایت مندی ورزشکاران رشته های انفرادی و جمعی. (۱۳۹۳). *مطالعات مدیریت ورزشی*، شماره ۲۲، ص ۱۲۷-۱۵۴.
13. Stirling AE, Kerr GA. Abused athletes' perceptions of the coach-athlete relationship. *Sport in Society*. 2009 Mar 1; 12(2):227-39.
14. Dimitropoulos P. The Financial Performance of the Greek Football Clubs. *Choregia*. 2010 Jun 1; 6(1).

۱۵. جلیلیان، غلامرضا؛ خبیری، محمد. توصیف وضعیت باشگاه های لیگ برتر فوتبال ایران و مقایسه آن با باشگاه های لیگ های برتر چین، مالزی و انگلستان. (۱۳۸۴) نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره ۵، ص ۴۱-۵۴.
16. Williams AM. Perceptual skill in soccer: Implications for talent identification and development. *Journal of sports sciences*. 2000 Jan 1; 18(9):737-50.
17. Vaeyens R, Malina RM, Janssens M, Van Renterghem B, Bourgois J, Vrijens J, Philippaerts RM. A multidisciplinary selection model for youth soccer: the Ghent Youth Soccer Project. *British journal of sports medicine*. 2006 Nov 1; 40(11):928-34.
18. Vrljic K, Mallett CJ. Coaching knowledge in identifying football talent. *International Journal of Coaching Science*. 2008 Jan; 2(1):63-81.
19. Paglis LL, Green SG. Leadership self- efficacy and managers' motivation for leading change. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2002 Mar; 23(2):215-35.
۲۰. بحر العلوم، حسن؛ امیرتاش، علی محمد؛ خبیری، محمد و تندنیویو، فریدون. ارتباط بین سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان تربیت بدنی شاغل در تهران. (۱۳۸۴). نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۴، ص ۸۳-۱۰۰.
۲۱. قربانی، علی؛ حبیبی علیرضا. ارزیابی تاثیر عوامل مرتبط با روابط مشتری با برند بر وفاداری به برند در خدمات فناوری محور. مورد مطالعه: فروشگاه اینترنتی دیجی کالا. (۱۳۹۸). فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. شماره ۲۲، ص ۹۰-۱۱۱.
۲۲. فلاح، احمد و حامدی، ارکیده. ارزیابی اثر مشارکت، تعهد و اعتماد مشتری بر وفاداری مشتریان با نقش میانجی رضایت مشتری. مورد مطالعه: محصولات سامسونگ. (۱۴۰۰). فصلنامه علمی رهیافتی در مدیریت بازرگانی. شماره ۳ و ص ۱۱۰-۱۳۱.
23. Kingshott, R. P., Sharma, P., & Chung, H. F. The impact of relational versus technological resources on e-loyalty: A comparative study between local, national and foreign branded banks. *Industria Quarterly Journal of A pproach to business management Vol 2, No 3, Sep-Nov 2021*, 110-131.
24. Martinez, P. & Del Bosque, I. R. CSR and customer loyalty: The roles of trust, customer identification with the company and satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 2019 Jan: 35(4), 89-99.
25. Sousa, B. M., & Alves, G. M. (2019). The role of relationship marketing in behavioural intentions of medical tourism services and guest experiences. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*.
۲۶. شهبازی راد، کیومرث؛ آصفی، احمد علی؛ سلیمی، مهدی. رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد روانشناختی بازیکنان به تیمهای فوتبال اصفهان. (۱۳۹۶). نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش. شماره ۱، ص ۱۹-۳۳.
۲۷. فلاح، زین العابدین و کمی، فریبا. رابطه بین اخلاق حرفه ای مربیان و وفاداری ورزشکاران باشگاه های ورزشی (مورد مطالعه شهرستان ترکمن). (۱۳۹۶). نشریه علمی-پژوهشی، فصلنامه علوم ورزش سال هشتم، شماره ۲۵، ص ۱۱۳-۱۰۰.
۲۸. حسینی نیا، سید رضا؛ عشوره، سوسن؛ بحر العلوم، حسن. ارتباط بین رفتار رهبران همسطح با تعهد و اثربخشی تیمی بازیکنان

- فوتسال شاهرود. (۱۳۹۵). مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره سوم، شماره ۹، بهار ۱۳۹۵، ص ۵۹-۶۷.
۲۹. آزادفدا، شیوا؛ تندنویس، فریدون؛ کاظم نژاد، انوشیروان. ارتباط بین سبک رهبری خدمتگزار با اثربخشی تیمی و عملکرد تیم های والیبال لیگ برتر مردان ایران. (۱۳۹۲). فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. شماره ۶، ص ۱۵۹-۱۷۵.



## Relationship of the method of exercising coaches' strength with the loyalty and team members' effectiveness of the base players in the soccer academies of Tehran

Mohammad Hosseini<sup>1</sup>

Seyyed Nasrollah Sajjadi<sup>2</sup>

Mohammad Khabiri<sup>3</sup>

Date of Receipt: 2022/08/23 Date of Issue: 2022/09/28

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of coaching power with the loyalty and team members' effectiveness of the base players in the soccer academies of Tehran province the research was descriptive-correlational and field-based. The statistical population of this research was all the players of the Tehran Football League in the age group of adolescents and youth In 1397, according to the official statistics of the provincial football association, 800 people were announced in the majority of 32 teams. The sample size of the study was determined according to the Morgan 260 table that was randomly selected. For data analysis, Kolmogorov-Smirnov test, Pearson correlation coefficient multiple linear regression analysis, and SPSS software were used. The results showed that the coaches of the base football teams more than reward power and less power of referent. There was also a positive and meaningful relationship between the component of reward power, specialty and referent with loyalty of players, but there was no meaningful relationship between the force of power and the legal power with loyalty of the players. Also, there was a positive and meaningful relationship between the power based on the specialty and the referent power with team effectiveness of the players. But there was no meaningful relationship between force of power, reward power and legal power. Also there was a positive and significant relationship between attitudinal loyalty and behavioral loyalty of players with team effectiveness.

### Keywords

Team effectiveness, Exercise power, Soccer academies, Base players, Loyalty

1 .Master in sports management, University of Tehran, Tehran, Iran.

2 Professor, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.

3 Associate Professor, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran.