

ارتباط انگاشت منابع قدرت مریبان با تعهد ورزشی بازیکنان و نقش تعدیل کننده

سن و سابقه ورزشی

حدیث مرادی^۱، هاشم کوزه‌چیان^۲، محمد احسانی^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس تهران

۲ و ۳- دانشیار دانشگاه تربیت مدرس تهران

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۵/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۲/۰۴

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی ارتباط میان منابع قدرت مریبان با تعهد ورزشی بازیکنان لیگ برتر هندبال بانوان کشور و نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای سن و سابقه ورزشی در این ارتباط می‌باشد. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش را کلیه بازیکنان هندبال لیگ برتر بانوان در سال ۹۰-۱۳۸۹ تشکیل می‌دهند. طبق جدول حجم نمونه مورگان، تعداد ۱۰۸ بازیکن به عنوان نمونه آماری تعیین گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های جمعیت‌شناختی، قدرت در ورزش (ون و همکاران ۲۰۰۰) و تعهد ورزشی (اسکنلان و همکاران ۱۹۹۳) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی کلموگروف - اسمیرنف، ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره) استفاده شد. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون، روابط مثبت و معناداری را میان منابع پنج‌گانه قدرت مریبان با تعهد ورزشی بازیکنان نشان داد. همچنین آزمون ضریب همبستگی جزئی نشان داد متغیرهای تعدیل‌کننده سن و سابقه، بر شدت ارتباط میان منابع قدرت مریبان و تعهد ورزشی بازیکنان اثرگذار هستند. در نهایت، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ادراک بازیکنان از منابع قدرت مریبان، بیش از ۲۷ درصد تغییرات تعهد ورزشی آن‌ها را تبیین می‌نماید.

واژگان کلیدی: منابع قدرت، تعهد ورزشی، لیگ برتر، هندبال

Email : h.moradi18@gmail.com

*نویسنده مسئول:

مقدمه

از اوایل قرن نوزدهم تاکنون، مربیان در کمک به توسعه و موفقیت ورزشکاران در جهان ورزش، نقش مهمی را ایفا نموده‌اند. مربیان دارای وظایف مختلفی از قبیل: راهنمایی تمرینات ورزشی، ارائه‌دادن دستورالعمل‌ها و بازخورهای مناسب و نظارت بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران هستند که همگی برای کمک به ورزشکاران و به منظور تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه آن‌ها طراحی شده‌اند. علاوه بر این، مربیان باید بتوانند از عهده ایفای نقش‌هایی همچون آموزش دادن، انگیزه دادن، استراتژیست و روانشناس بودن برآیند. بنابر دلایل ذکر شده، جای تعجب نیست که در ادبیات ورزشی به مربیگری توجه گسترده‌ای شده است (۱).

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 به عنوان یک سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت مطرح است (۲). در واقع مربیگری، شکلی از رهبری است و رهبری به عنوان بخش مهمی از ورزش شناخته شده است. به گونه‌ای که موفقیت تیم ورزشی و عملکرد ورزشکار را به آن نسبت می‌دهند (۳،۴). همچنین در این ارتباط، کاس^۲ (۱۹۸۴) بیان داشته است که مربیان، از اجزای حیاتی منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی می‌باشند. به اعتقاد او مربیان حتی اگر واژه رهبری را در مورد خود به کار نبرند، وظایف آنان همانند سایر فعالیت‌های پیشرفته و سازمان‌یافته، مستلزم اعمال رهبری است (۵). رهبری را عمل یا رفتاری که موجب تغییر در گروه می‌شود یا به طور کل، اثری که یک فرد بر گروهی از افراد برای دستیابی به هدف مشترک می‌گذارد تعریف نموده‌اند. رهبران می‌توانند برای ایجاد تغییر در دیگران از قدرت خود استفاده نمایند. در بحث رهبری جای تعجب نیست که رهبران، اعمال‌کننده قدرت^۳ و به عنوان کسانی که بر دیگران مسلط هستند توصیف می‌شوند (۶).

در محیط ورزش، موقعیت‌های بسیار متنوعی وجود دارد که مربیان در آن همانند رهبرانی هستند که روابط متقابل یا تعاملات اجتماعی را در ورزش آغاز کرده و یا این تعاملات (با ورزشکاران و دیگران) را در ورزش برقرار می‌کنند و قدرت نیز وسیله‌ای برای آن‌ها محسوب می‌شود (۷).

قدرت^۴، بخش جدایی‌ناپذیر رهبری و مربیگری در تیم است. آگاهی از منابع قدرت و یادگیری نحوه استفاده از آن، یک مهارت اساسی در مربیگری است که باعث می‌شود روابط سالم و

-
1. Roben B.Frast
 2. Case
 3. Wielders of power
 4. Power

مناسبتی بین مربی و ورزشکار شکل گیرد و در نهایت به عملکرد بهتر ورزشکار منجر شود (۷). در زمینه ورزش، قدرت به عنوان منبعی که مربی را توانا می‌سازد تا بتواند ورزشکاران را به فرمانبرداری یا قبول مسئولیت وادارد تعریف شده است (۸).

طی سال‌های گذشته، جامعه‌شناسان و متخصصان روان‌شناسی اجتماعی توجه قابل ملاحظه‌ای به طبقه‌بندی منابع قدرت معطوف داشته‌اند. شناخته شده‌ترین طبقه‌بندی که بیشترین مطالعات نیز درباره آن انجام شده است، طبقه‌بندی فرنچ و ریون^۱ (۱۹۵۹) است. آن‌ها پنج پایگاه قدرت بین فردی (تخصص، قانونی، مرجعیت، تنبیه و پاداش) را در رهبری شناسایی نمودند. قدرت تخصص^۲ عبارت است از تصور حاصل از اینکه مدیر، تحصیلات، تجربه و تخصص مربوطه را دارد. قدرت قانونی^۳ را شایستگی مدیر در تصمیم‌گیری بر اساس عنوان یا مقام سازمانی دانسته‌اند. قدرت مرجعیت^۴ نیز حاصل جاذبه و کشش متقابل با فرد دیگر تعریف شده است. این قدرت، دارای ماهیت احساسی است و کارکنان در ارتباط با اعمال این نوع قدرت، حالت مجذوبیت و شیفتگی، وفاداری و تعهد نسبت به رئیس دارند. قدرت تنبیه^۵ مبتنی بر توانایی شخص به تنبیه و مجازات کردن شخص دیگر، در صورت عدم اطاعت یا انجام ندادن وظیفه در سازمان‌ها است. در نهایت، پنجمین پایگاه قدرت عبارت است از قدرت پاداش^۶ که این قدرت بر این اساس قرار دارد که اعمال‌کننده نفوذ، این توانایی را دارد که بر کسی که تحت اعمال نفوذ وی قرار می‌گیرد به سبب اجرای دستورات یا انجام دادن کارها پاداش دهد (۹-۱۱).

به طور کل قدرت، توان نفوذ است؛ منبعی است که رهبر را توانا می‌کند تا دیگران را به فرمانبرداری یا قبول مسئولیت وادارد. در حقیقت رهبران از قدرت به منزله وسیله‌ای برای رسیدن به هدف‌های گروه استفاده می‌کنند و قدرت، وسیله تسهیل موفقیت آن‌ها است و اغلب، واکنش‌های احساسی مثبت و منفی را برمی‌انگیزد (۱۲). پارکوس^۷ (۲۰۰۵) معتقد است، برای افرادی که سازمان‌های ورزشی را هدایت می‌کنند، شناخت پایگاه‌های قدرت حیاتی است؛ زیرا پایگاه‌های قدرت، روابط بین فردی را تحت تاثیر قرار می‌دهند و اثربخشی سازمان‌ها را تعیین می‌کنند (۱۳).

-
1. French & Raven
 2. Expert power
 3. Legitimate power
 4. Referent power
 5. Coercive power
 6. Reward power
 7. Parkhouse

از طرفی هنگام استفاده رهبر از قدرت، سه نتیجه بالقوه تعهد^۱: اجابت، پذیرش^۲ و مقاومت^۳ حاصل می‌شود. این نتایج بستگی به منبع قدرت رهبر، چگونگی بکارگیری آن، ویژگی‌های فردی زیردستان و همچنین ادراک آن‌ها از این منابع دارد (۱۲).

مربیان می‌توانند با عملکرد مطلوب و مناسب خود سبب وفاداری، وابستگی عاطفی، تلاش بسیار برای دستیابی به اهداف گروه، اعتقاد به ارزش‌های تیم، تمایل به عضویت در آن، مشارکت در امور، احساس افتخار به واسطه عضویت در آن باشگاه و ایجاد تعهد در بازیکنان نمایند (۱۴). تعهد یک سازه روان‌شناختی است که عموماً در ورزش برای اشاره به انگیزه جهت ادامه تمرینات ورزشی به کار برده می‌شود (۱۵). اسکنلان و همکاران^۴ (۱۹۹۳) تعهد ورزشی را با عنوان "تمایل و تصمیم به ادامه مشارکت ورزشی" تعریف نموده‌اند (۱۶).

به طور کلی می‌توان بیان داشت که موقعیت‌های سازمانی، مدیران را وادار می‌کند تا رفتارهای خاصی از خود بروز دهند. از آنجا که رفتار انسان تحت تاثیر متغیرهای پیچیده روانی، بیولوژیکی، اجتماعی و اقتصادی شکل می‌گیرد، مدیران باید با علم به مسائل ذکر شده، منابع قدرتی را به کار گیرند که موجب ایجاد حس تعهد در کارکنان گردد و بتوانند رفتار آنان را مطابق خواست و انتظارات سازمان تغییر دهند (۱۷). تعهد، یک عنصر حیاتی در زمینه ورزش و مولفه‌ای ضروری برای دستیابی به عملکرد عالی در ورزش می‌باشد (۱۸). یکی از مسائل مهم در مورد ورزشکاران این است که تمرینات طولانی و لذت بخشی داشته باشند. از این رو نقش مربی در کسب سطح مطلوب تعهد ورزشی، بسیار حساس است و از طرفی چون به عنوان یکی از نتایج بالقوه حاصل از اعمال قدرت مربیان شناخته شده است، لازم است در این ارتباط مورد بررسی قرار گیرد.

با بررسی‌های انجام گرفته شده توسط پژوهشگران، مطالعه‌ای که ارتباط منابع قدرت مربیان با تعهد ورزشکاران را در ایران بررسی نماید، مشاهده نگردید.

در حیطه غیر ورزشی: رحمان سرشت و فیاضی (۱۳۸۷) مطالعه‌ای تحت عنوان "رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان" و همچنین ملاحسینی و کهنوجی (۱۳۸۶) مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی منابع پنج‌گانه قدرت مدیران با تعهد کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان" انجام داده‌اند (۱۷، ۱۹)؛ اما در زمینه ورزشی، مطالعه‌ای که این ارتباط را بررسی نماید، مشاهده نشد.

-
1. Commitment
 2. Compliance
 3. Resistance
 4. Scanlan & et al

فلاح (۱۳۸۷) در پژوهش خود به بررسی شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران پرداختند. جامعه پژوهش را ورزشکاران زن نوجوان، جوان و بزرگسال رشته‌های ورزشی انفرادی و گروهی استان مازندران تشکیل دادند. نتایج پژوهش نشان داد که از دیدگاه مربیان و ورزشکاران، استفاده از قدرت تخصص مربی در اولویت اول و استفاده از قدرت تنبیه، در اولویت آخر قرار دارد (۳). تهامی (۱۳۸۸) با تعیین ارتباط بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان، به این نتیجه رسید که اولویت منابع قدرت مربیان به ترتیب شامل: قدرت تخصص، قانونی، مرجعیت، پاداش و اجبار است (۲۰). لیوز و همکاران^۱ (۲۰۰۳) در پژوهشی تحت عنوان "رهبری و قدرت؛ دو فاکتور مهم برای مربیگری کارآمد" نشان دادند که مربیان، تخصص و مرجعیت را به عنوان مهم‌ترین پایگاه‌های قدرت می‌دانند و قدرت قانونی، قدرت مبتنی بر زور و قدرت پاداش در ادامه قرار گرفتند (۲۱). کونتر^۲ (۲۰۱۰) بیان کرد که تفاوت معناداری در قدرت مبتنی بر زور، قدرت تخصص و قدرت مرجعیت در بین مربیان در ترکیه وجود دارد؛ اما تفاوت معناداری در قدرت قانونی مشاهده نشد (۲۲).

ملاحسینی و کهنوجی (۱۳۸۶) در مطالعه‌ای به بررسی منابع پنج‌گانه قدرت مدیران با تعهد کارکنان در سازمان‌های دولتی شهر رفسنجان پرداختند که نتایج پژوهش بیانگر آن بود که در میان منابع پنج‌گانه قدرت، قدرت تخصص و مرجعیت با تعهد کارکنان رابطه‌ای مثبت و قدرت مبتنی بر اجبار، قانون و پاداش با میزان تعهد کارکنان رابطه‌ای منفی دارد (۱۷).

هین کین و شرایز هایم^۳ (۱۹۸۹) ارتباطی مثبت را میان قدرت تخصص و مرجعیت با تعهد گزارش دادند در صورتی که در پژوهش‌های قبلی، تنها ارتباط میان قدرت تخصص و تعهد گزارش شده بود (۲۳). رحیم و افزا^۴ (۱۹۹۳) با بررسی منابع قدرت رهبر و تعهد در حسابداران آمریکایی، به این نتیجه رسیدند که پایگاه‌های قدرت تخصص و مرجعیت با تعهد ارتباطی مثبت دارند (۲۴). مندویت و دورادو^۵ (۱۹۹۸) تاثیر منابع قدرت روسا بر رفتارها و تعهد سازمانی زیردستان را بررسی نمودند که نتایج نشان داد که پایگاه‌های قدرت پاداش و تخصص با پایگاه قدرت مرجعیت در آن‌ها ارتباط مثبتی دارد و بر رفتارها و تعهد سازمانی مرئوسان

1 . Laios & et al

2 . Konter

3. Hinkin and Schriesheim

4 . Rahim & Afza

5 . Munduate & Dorado

تاثیرگذار است (۲۵). افزا^۱ (۲۰۰۵) دریافت پایگاه‌های قدرت پاداش، تخصص و مرجعیت رهبران، بیشتر در رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیروان موثر هستند (۲۶). النگوون و زی^۲ (۲۰۰۰) در پژوهش خود به بررسی اثر قدرت ادراک شده سرپرستان بر نگرش-های شغلی زیردستان از قبیل استرس، رضایت‌مندی و تعهد پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد زیردستان، با قدرت ادراک شده قانونی، پاداش، مرجعیت و تخصص ارتباط مثبت دارد؛ اما قدرت اجبار با تعهد، ارتباطی منفی نشان داد (۲۷). سرمونز^۳ (۲۰۰۴) اثرات سازگاری رفتارهای رهبری را بر انگیزش، تعهد و رضایت‌مندی ۲۴۵ تنیس‌باز بررسی کرد و به این نتیجه رسید که رفتار رهبری ترجیحی و رفتار رهبری مشاهده شده با انگیزش درونی، تعهد به ورزش، لذت بردن از ورزش، رضایت‌مندی از عملکرد، اجرای شخصی، رضایت‌مندی از عملکرد اجرای تیمی و رضایت‌مندی از تمرین و آموزش، رابطه معناداری دارد (۲۸). گارسیا و همکاران^۴ (۲۰۱۰) در پژوهشی که در رابطه با تعهد، لذت و انگیزش در بازیکنان فوتبال انجام دادند بیان کردند که انگیزش (بیرونی و درونی) در تعهد و لذت ورزشی تاثیرگذار است؛ اما باید توجه کرد که انگیزش بیرونی، سهم بیشتری در لذت دارد. در صورتی که انگیزش درونی، در تعهد نقش بیشتری دارد (۲۹). سوسا و همکاران (۲۰۰۷) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که لذت ورزشی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده تعهد ورزشی می‌باشد؛ اما اجبار اجتماعی تعهد را پیش‌بینی نمی‌کند (۱۵). یانگ و مدیک^۵ (۲۰۱۰) حمایت اجتماعی به خصوص خانواده را در افزایش تعهد ورزشی در ورزشکاران نشان دادند (۳۰). جووت و همکاران^۶ (۲۰۰۵) ارتباط مربی و ورزشکار را اساس و شالوده فرآیند مربیگری معرفی کردند. ماهیت این ارتباط، تعیین‌کننده انگیزش، رضایت، تعهد، اعتماد به نفس و عملکرد مطلوب ورزشکار است (۳۱). در اینجا لازم به ذکر است که مساله کلیدی در مفهوم قدرت آن است که قدرت، به میزان واقعی قدرتی که مدیر دارد متکی نیست؛ بلکه متکی به تصویری است که پیروان از آن دارند. آنچه که به رهبر توانایی نفوذ می‌دهد، تصور دیگران در مورد قدرت وی است (۳۲). همچنین به اعتقاد هرسی و همکاران^۷ (۲۰۰۱) آنچه باعث نفوذ می‌شود قدرت یا آنچه که در واقعیت

-
1. Afza
 2. Elangovan & Xie
 3. Sermons
 4. Garcia & et al
 5. Young & Medic
 6. Jowett & et all
 7. Hersey & et al

وجود دارد نیست؛ بلکه تصور دیگران از قدرت است (۳۳). در نتیجه در بررسی قدرت سرپرستان لازم است به ادراک زیردستان از قدرت سرپرست توجه ویژه شود. همچنین نکته قابل توجه در پژوهش‌های مربوط به قدرت این است که همه محققین آن‌ها معتقدند باید به نقش فرهنگ در مطالعه رابطه قدرت و دیگر متغیرها توجه کرد. از این رو پیشنهاد می‌کنند که مطالعات درباره قدرت، در پهنه فرهنگ‌های مختلف انجام شود. در این رابطه هوانگ^۱ (۲۰۰۷) معتقد است: استفاده از قدرت از یک موقعیت به موقعیت دیگر متفاوت بوده و وابسته به ویژگی‌های صاحب قدرت، افراد هدف و موقعیت و شرایط می‌باشد (۳۴).

در مطالعات مختلفی در سطح جهان به بررسی و مطالعه ارتباط منابع قدرت با متغیرهای دیگر از جمله تعهد پرداخته شده است. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته شده توسط پژوهشگران در ایران، تا کنون مطالعه‌ای که به بررسی ارتباط منابع قدرت با تعهد در حیطه ورزشی بپردازد انجام نشده است و اکثر مطالعات صورت گرفته شده در زمینه غیرورزشی می‌باشند.

در مجموع با توجه به یافته‌های برخی از پژوهش‌های انجام شده در مدیریت منابع انسانی که منابع قدرت را از عوامل تعیین‌کننده در شکل‌گیری نگرش‌های شغلی مانند تعهد کارکنان می‌دانند و با توجه به کمبود چنین پژوهش‌هایی در حیطه ورزشی به ویژه در میان ورزشکاران نخبه، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال است که از دیدگاه بازیکنان لیگ برتر هندبال بانوان، کدام یک از منابع قدرت، بیشتر توسط مربیان مورد استفاده واقع می‌شود؟ و آیا ارتباطی میان منابع قدرت مورد استفاده مربیان و تعهد ورزشی بازیکنان وجود دارد؟

روش پژوهش

روش انجام پژوهش حاضر، توصیفی - همبستگی است که به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه بازیکنان لیگ برتر هندبال بانوان کشور در سال ۹۰-۱۳۸۹ و به تعداد ۱۴۷ نفر تشکیل می‌دهند. به منظور جلوگیری از اثر استرس و فشار روانی قبل و بعد از مسابقه در نحوه پاسخ‌دهی بازیکنان، با هماهنگی و کسب اجازه از مربیان، پرسش‌نامه‌های پژوهش در جلسات تمرین و در طی فصل توزیع گردید. تعداد نمونه پژوهش بر اساس جدول حجم نمونه مورگان، ۱۰۸ نفر تعیین شد. به منظور جلوگیری از افت نمونه‌ها، تعداد ۱۲۵ پرسش‌نامه به صورت تصادفی ساده میان جامعه آماری توزیع و در نهایت، ۱۳ پرسش‌نامه به

1. Huang

علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شد. تجزیه و تحلیل آماری بر روی ۱۱۲ پرسش‌نامه انجام گرفت. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده گردید:

پرسش‌نامه جمعیت‌شناختی شامل: متغیرهای سن و سابقه ورزشی بازیکنان. از پرسش‌نامه قدرت در ورزش^۱ ون و همکاران^۲ (۲۰۰۰) جهت جمع‌آوری اطلاعات در زمینه قدرت مربیان استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۵ سوال می‌باشد که ۵ منبع قدرت مربی (قدرت مبتنی بر پاداش، تنبیه، تخصص، قانونی و مرجعیت) را می‌سنجد. این پرسش‌نامه بر اساس یک سیستم ۹ ارزشی لیکرت (از امتیاز ۱، اصلا واقعیت ندارد تا امتیاز ۹، کاملا واقعیت دارد) تدوین گردیده است (۳۵).

از پرسش‌نامه تعهد ورزشی^۳ که میزان تعهد ورزشی فرد و احساس و تمایل وی را برای ادامه مشارکت در ورزش تعیین می‌کند، استفاده گردید. این پرسش‌نامه توسط اسکنلان و همکاران (۱۹۹۳) ارائه شد که دارای ۱۴ سوال و ۴ خرده‌مقیاس (تعهد، لذت، محدودیت اجتماعی و فرصت‌های مشارکت) می‌باشد. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس لیکرت در دامنه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) قرار دارد (۱۶).

جهت تعیین پایایی پرسش‌نامه‌های مذکور در جامعه آماری پژوهش، در یک مطالعه مقدماتی ۳۰ پرسش‌نامه توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه منابع قدرت مربیان (۰/۹۱) و برای پرسش‌نامه تعهد ورزشکاران (۰/۸۳) گزارش شد که این نتایج، نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسش‌نامه‌ها جهت جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش بود.

به منظور سازمان دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه، از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، نمودار و جداول) استفاده گردید. در این پژوهش از آزمون‌های استنباطی K-S، ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی جزئی و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. عملیات آماری توسط نرم‌افزار اسپاس^۴ ۱۶ انجام گرفت و داده‌ها در سطح معنی‌داری (P<۰/۰۵) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

نتایج

در جدول شماره ۱، توزیع فراوانی متغیرهای سن و سابقه ورزشی نمونه‌های پژوهش ارائه شده است. مطابق جدول، بیش از ۴۲ درصد آزمودنی‌ها در دامنه سنی ۲۰ سال و کمتر و تنها ۲/۷

-
1. Power in Sport Questioner
 2. Wann, Metcalf, Brewer, Whiteside
 - 3 Sport Commitment Model(SCM)
 4. Sciences Statistical Package for the Social

درصد آن‌ها در رده سنی ۲۸ سال و بیشتر قرار دارند. ۶۶ درصد بازیکنان دارای سابقه ورزشی بیش از ۷ سال و حدود ۶ درصد آن‌ها نیز دارای سابقه ورزشی کمتر از ۲ سال هستند.

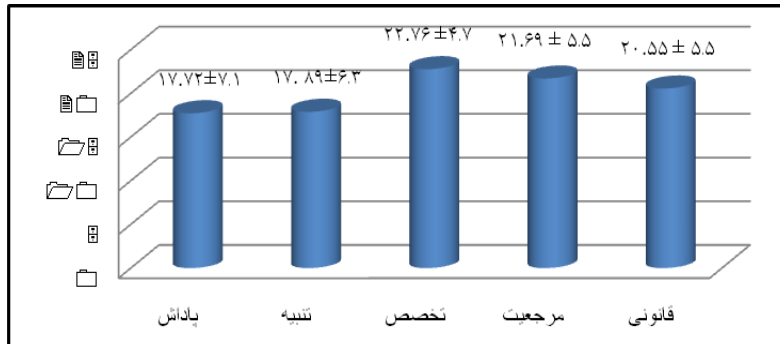
جدول ۱- توزیع فراوانی متغیرهای سن و سابقه ورزشی بازیکنان

متغیر	فراوانی	درصد
سن	۲۰ سال و کمتر	۴۸
	۲۱-۲۴ سال	۴۴
	۲۵-۲۸ سال	۱۷
	۲۹ سال و بیشتر	۳
سابقه ورزشی	کمتر از ۲ سال	۷
	۲-۴ سال	۶
	۵-۷ سال	۲۵
	بیشتر از ۷ سال	۷۴

جدول شماره ۲، میانگین و انحراف استاندارد منابع قدرت مربیان و تعهد ورزشی بازیکنان را نشان می‌دهد. مطابق جدول، اولویت منابع قدرت مربیان از دیدگاه بازیکنان به ترتیب شامل: منبع قدرت تخصص (۲۲/۷۶±۴/۷)، مرجعیت (۲۱/۷±۵/۴)، قانونی (۲۰/۵±۵/۴)، تنبیه (۱۷/۸±۶/۳) و پاداش (۱۷/۷۲±۷/۱۲) می‌باشد.

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد منابع قدرت مربیان و تعهد ورزشی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
قدرت پاداش	۱۷/۷۲	۷/۱۲
قدرت تنبیه	۱۷/۸۹	۶/۳
قدرت تخصص	۲۲/۷۶	۴/۷
قدرت مرجعیت	۲۱/۷	۵/۴۷
قدرت مشروع/قانونی	۲۰/۵۵	۵/۴۸
تعهد ورزشی	۳/۸۴	۰/۶۴



شکل ۱- میانگین و انحراف استاندارد منابع قدرت مربیان

همانطور که در شکل ۱ ملاحظه می‌گردد قدرت تخصص، بالاترین میانگین (۲۲/۷۶±۴/۷) و قدرت پاداش، کمترین میانگین (۱۷/۷۲±۷/۱۲) را در بین منابع پنج‌گانه قدرت مربیان از دیدگاه بازیکنان دارا می‌باشند.

جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آزمون، حاکی از توزیع نرمال داده‌ها می‌باشد (جدول شماره ۳).

جدول ۳- نتایج آزمون K-S برای تعیین نرمال بودن داده‌ها

متغیر	n	Z	سطح معناداری (Sig)	نتیجه آزمون
منابع قدرت مربیان	۱۱۲	۱,۱۴۶	۰,۱۴۵	نرمال بودن داده‌ها
تعهد ورزشی بازیکنان	۱۱۲	۱,۳۳	۰,۰۵۷	نرمال بودن داده‌ها

به منظور بررسی وجود ارتباط میان متغیرهای پژوهش و با توجه به نتیجه آزمون K-S، از آزمون پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. همانگونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، بین منابع پنج‌گانه قدرت مربیان با تعهد ورزشی بازیکنان، ارتباطی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. از بین منابع پنج‌گانه قدرت، قدرت تنبیه بیشترین ($r=0/489$) و قدرت مرجعیت، کمترین شدت همبستگی ($r=0/379$) را با تعهد ورزشی دارند ($P<0/05$).

جدول ۴- نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین منابع پنج‌گانه قدرت مربیان و تعهد ورزشی بازیکنان

متغیر	R	سطح معناداری (Sig)
قدرت پاداش	.۴۳۲	.۰۱
قدرت تنبیه	.۴۸۹	.۰۱
قدرت تخصص	.۴۴۹	.۰۱
تعهد ورزشی	.۳۷۶	.۰۱
قدرت مرجعیت	.۳۷۶	.۰۱
قدرت مشروعیت	.۳۹۹	.۰۱

جهت بررسی ارتباط میان منابع قدرت مربیان با تعهد ورزشی بازیکنان با کنترل اثر تعدیل-کنندگی متغیرهای سن و سابقه ورزشی، از آزمون همبستگی جزئی^۱ استفاده گردید. بر اساس نتایج این آزمون (جدول شماره ۵) ارتباط مثبت و معنی دار میان منابع قدرت و تعهد ورزشی با کنترل اثر تعدیل‌کنندگی سن و سابقه ورزشی بازیکنان تایید می‌شود؛ اما میزان شدت همبستگی در هر یک از منابع پنج‌گانه قدرت با تعهد ورزشی، افزایش را نشان می‌دهد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان گفت متغیرهایی از قبیل سن و سابقه فعالیت ورزشی بازیکنان بر میزان ارتباط میان متغیرهای پژوهش تاثیرگذار هستند.

جدول ۵- نتایج ضریب همبستگی جزئی جهت کنترل اثر سن و سابقه ورزشی در ارتباط میان منابع قدرت مربیان و تعهد ورزشی بازیکنان

متغیر	R	سطح معناداری (Sig)
قدرت پاداش	.۴۴۳	۰/۰۱
قدرت تنبیه	.۵۲	۰/۰۱
قدرت تخصص	.۵۲۵	۰/۰۱
قدرت مرجعیت	.۴۳۵	۰/۰۱
قدرت مشروعیت	.۴۵۵	۰/۰۱

به منظور تعیین سهم نسبی پیش‌بینی‌کنندگی متغیر پیش‌بین (منابع قدرت مربیان) در ارتباط با متغیر ملاک (تعهد ورزشی بازیکنان)، از تحلیل رگرسیون چند متغیره با روش اینتر استفاده گردید. در جدول شماره ۶، نتایج آزمون ANOVA نشان‌دهنده معناداری آزمون رگرسیون می‌باشد ($P= ۰/۰۱$ ، $F(۵,۱۰۶)=۷/۹۷$) و بدین معنی است که متغیرهای پیش‌بین به طور معنی‌داری متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کنند.

جدول ۶- نتایج آزمون تحلیل واریانس جهت بررسی معناداری رگرسیون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی (df)	میانگین مجذورات	میزان F	Sig (سطح معناداری)
رگرسیون	۱۲,۵۳	۵	۲,۵	۷,۹۷	۰,۰۱
باقی‌مانده	۳۳,۳۴	۱۰۶	۰,۳۱۵		

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره در جدول شماره ۷ گزارش شده است و بیانگر این امر است که در بین متغیرهای پیش‌بین، تنها منبع قدرت تنبیه دارای همبستگی معنادار با متغیر ملاک

است. همچنین ضریب تعیین^۱ نشان می‌دهد بیش از ۲۷ درصد از تغییرات میزان تعهد ورزشی بازیکنان، توسط منابع قدرت مربی تبیین می‌شود.

جدول ۷- نتایج تحلیل رگرسیون جهت پیش‌بینی تعهد ورزشی ورزشکاران از طریق منابع قدرت مربیان

متغیرهای پیش‌بین	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معناداری	ضریب ثابت	R	R ²
پاداش	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۲	-۰/۰۱	۰/۹۹			
تنبیه	۰/۰۳۳	۰/۳۳	۲/۳۷	۰/۰۱			
تخصص	۰/۳۳	۰/۲۴	۱/۶	۰/۱		۰/۵۲۳	۰/۲۷۳
قانونی	۰/۰۰۶	۰/۰۵	۰/۳۲	۰/۷۴	۲/۴۸		
مرجعیت	-۰/۰۰۴	-۰/۳۸	-۰/۲۳	۰/۸۱			

تعهد ورزشی = قدرت پاداش (-۰,۰۰۲) + تنبیه (۰,۳۳) + تخصص (۰,۲۴) + قانونی (۰,۰۵) + مرجعیت (-۰,۳۸)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین ارتباط منابع قدرت مربیان با تعهد ورزشی بازیکنان لیگ برتر هندبال بانوان بود. بررسی دیدگاه بازیکنان از منابع قدرت مربیان نشان داد منبع قدرت تخصص، بالاترین میانگین و منبع قدرت پاداش، پایین‌ترین میانگین را در بین منابع پنج‌گانه قدرت دارا هستند. قدرت تخصص، قدرت غالب مربیان از دیدگاه بازیکنان است و منابع قدرت مرجعیت، مشروع، تنبیه و پاداش در رده‌های بعدی قرار گرفتند. فلاح (۱۳۸۷)، تهامی (۱۳۸۸) و لیوز (۲۰۰۳) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که اولویت اول در استفاده از منابع قدرت رهبران و مدیران، شامل منبع قدرت تخصص می‌باشد و همچنین منابع قدرت پاداش و تنبیه در اولویت آخر قرار دارند. در پژوهش‌های مختلف، مهم‌ترین دلیل اطاعت و همراهی پیروان از رهبر، قدرت تخصص بوده است. در ورزش نیز قدرت تخصص و دانش مربی بیش از دیگر منابع قدرت، مورد استفاده مربیان و مورد قبول بازیکنان است. بازیکنان تحت نظارت مربیان آموزش‌دیده، روحیه تیمی مطلوب‌تر، عملکرد تیمی بالاتر و رضایتمندی بیشتری را دارا می‌باشند. از دیدگاه بازیکنان، اولین و بهترین منبع قدرت مربی، قدرت تخصص و اطلاعات وی می‌باشد. البته باید توجه داشت که مربیان و رهبران برای نفوذ در پیروان خود، به ترکیبی از این منابع قدرت احتیاج دارند؛ اما درصد و میزان استفاده از آن‌ها در سازمان‌ها و تیم‌های مختلف، متفاوت است. اینکه در محیط‌های ورزشی بر قدرت تخصص تاکید می‌شود لازم است

1. R Square(R2)

مربیان به دانش، تخصص، مهارت و اطلاعات فنی کافی مجهز باشند. تاکید بر قدرت تخصص، اهمیت آموزش، دانش، و تخصص مربی را نشان می‌دهد (۳).

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین منابع قدرت پاداش، تنبیه، تخصص، مشروعیت و مرجعیت با تعهد ورزشی بازیکنان، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). این یافته با نتایج پژوهش‌های ملاحسینی و کهنوجی (۱۳۸۶)، رحیم و افزا (۱۹۹۳)، مندویت و دورادو (۱۹۹۸)، افزا (۲۰۰۵) که در مطالعات خود ارتباط مثبتی را میان منابع قدرت تخصص، مرجعیت و پاداش روسا با تعهد مرئوسین گزارش کردند همخوانی دارد؛ اما در این پژوهش‌ها ارتباط میان منابع قدرت، مشروعیت و تنبیه با تعهد مرئوسین، منفی گزارش شده است. همچنین النگوون و زی (۲۰۰۰) نیز در مطالعه خود، ارتباط میان قدرت ادراک شده تخصص، مرجعیت، پاداش و قانونی روسا را با تعهد مرئوسان، مثبت و ارتباط منبع قدرت تنبیه یا اجبار را با تعهد، منفی گزارش دادند. علت این ناهمخوانی با یافته‌های مطالعه حاضر، در ارتباط منفی گزارش شده میان منبع قدرت تنبیه و تعهد می‌تواند به دلایل مختلفی مربوط باشد از جمله: نوع و میزان تنبیه اعمال شده از جانب مربیان نیز می‌تواند در بیان این ارتباط تاثیرگذار باشد. به عبارتی ممکن است تنبیه در نظر گرفته شده در برابر کوتاهی یا انجام ندادن وظایف بازیکنان به گونه‌ای بوده که اثر تنبیهی لازم را نداشته است. همچنین همانگونه که در مقدمه عنوان شد، یکی از پیامدهای اعمال قدرت رهبران، پذیرش و اجابت آن از سوی پیروان است. زمانی که پیروان احساس نمایند که قدرت تنبیه و اجبار اعمال شده بر آن‌ها جنبه همکاری دارد و مانع انحراف آن‌ها از هدف گروه می‌شود، آن را پذیرا هستند و در مقابل آن مقاومت نمی‌نمایند (۱۲). گرچه اکثر مطالعات انجام گرفته شده بیان کرده‌اند که قدرت شخصی (تخصص و مرجعیت) اثرات مثبت‌تری در سازمان دارند؛ اما باید این نتیجه‌گیری را با احتیاط تفسیر نمود؛ زیرا مطالعات مربوط به قدرت نیز مانند اکثر مطالعات مرتبط با رهبری و انگیزش، تقریباً همگی بر پرسش‌نامه و پاسخ‌های مندرج در آن مبتنی است. در نتیجه احتمال دارد بیانگر ارزش‌های فرهنگی پاسخ‌دهندگان و نه استفاده واقعی از قدرت در سازمان باشد. در این رابطه باچن^۱ عنوان کرد: احتمال دارد بعضی از پاسخ‌دهندگان به گفتگو از شیوه‌های تاثیر و تاثر (مانند پاداش و تنبیه) بی‌تفاوت باشند (۳۶).

نتایج ضریب همبستگی جزئی نشان داد که متغیرهای مداخله‌گری از قبیل سن و سابقه ورزشی بازیکنان می‌تواند در شدت ارتباط میان متغیرهای پژوهش اثرگذار باشند؛ به گونه‌ای که با

کنترل متغیرهای مداخله‌گر سن و سابقه ورزشی، میزان ارتباط هر یک از منابع قدرت مربیان با تعهد ورزشی بازیکنان افزایش نشان داد. در مطالعات متعددی گزارش شده است که مواردی از قبیل سن، سابقه فعالیت، جنسیت، نژاد، نوع ورزش، سطح بازی و حتی تعداد بازی‌های ملی انجام داده شده، در میزان تعهد افراد و ادراک آن‌ها از منابع قدرت تاثیرگذار هستند (۳۷-۴۰). نتایج رگرسیون نشان داد که منابع قدرت مربیان (تخصص، مرجعیت، مشروع، پاداش و تنبیه) به طور معناداری تعهد ورزشی بازیکنان را پیش‌بینی می‌کند ($R^2=0/273$). کم بودن ضریب تعیین، نشان‌دهنده آن است که متغیرهایی غیر از منابع قدرت ادراک شده مربیان نیز در میزان تعهد ورزشی بازیکنان لیگ برتر بانوان دخیل هستند. با این وجود می‌توان عنوان کرد اگر مربیان از منابع قدرت خود به طور صحیح استفاده نمایند دارای این توانایی هستند که بر تمایل ورزشکار برای تصمیم یا ادامه مشارکت ورزشی تاثیر گذارند.

نتایج رگرسیون همچنین نشان داد که قدرت ادراک شده تنبیه یا اجبار نسبت به دیگر منابع قدرت مربیان، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای تعهد بازیکنان است. این یافته با نتایج مطالعه سوسا و همکاران^۱ (۲۰۰۷) مغایر و با نتایج پژوهش النگوون و زی (۲۰۰۰) همخوانی دارد که قدرت اجبار، پیش‌بینی‌کننده مهمی برای رضایت‌مندی و تعهد زیردستان بود. پژوهشگران در گذشته اغلب قدرت تخصص و مرجعیت را به عنوان منابع قدرت مثبت و قدرت قانونی، پاداش و تنبیه را منابع قدرت منفی طبقه‌بندی می‌نمودند. یافته‌های این مطالعه پیشنهاد می‌دهد چنین طبقه‌بندی‌ای از منابع قدرت، بسیار سطحی و ساده‌انگارانه است. فرم‌های خاصی از قدرت روسا همانطور که ممکن است باعث ایجاد انگیزه، افزایش اثربخشی و بهبود عملکرد، رضایت‌مندی و تعهد زیردستان شوند می‌توانند منجر به استرس، غیبت و یا ترک خدمت نیز شوند؛ بنابراین لازم است اثرات چندگانه انواع متفاوت قدرت اکتسابی روسا به طور جدی مورد توجه قرار گیرد. اگرچه بازیکنان، منبع قدرت پاداش را برای پذیرش مربی خود کم‌اهمیت دانسته‌اند؛ اما مربیان نباید از اهمیت این منبع قدرت غافل شوند. پژوهش‌ها در رابطه با اثر تقویت بر یادگیری نشان داده که تقویت مثبت می‌تواند تغییرات رفتاری مطلوب را در فرد هدف ایجاد کند و شدیداً به استفاده از آن توصیه شده است (۳۴). مربیان با استفاده از پاداش‌هایی از قبیل افزایش زمان بازی، تشویق زبانی و غیره می‌توانند بر رفتارهای بازیکنان اثر گذاشته و پذیرش و همراهی آن‌ها را به دست آورند. همچنین با توجه به میانگین بالاتر منبع قدرت تنبیه نسبت به پاداش، ممکن است مربیان با استفاده از آن، اطاعت و پذیرش بازیکنان را به دست آورند؛ اما این احتمال وجود دارد که استفاده از این منبع قدرت باعث رنجش و حتی تنفر بازیکنان از مربی گردد و در

1. Sousa & et all

نتیجه قدرت مرجعیت مربیان کاهش یابد؛ بنابراین باید مربیان به استفاده کمتر از این منبع قدرت تشویق گردند و یا با احتیاط از آن استفاده کنند. با توجه به اینکه قدرت تخصص، مهم‌ترین منبع قدرت مربیان از دیدگاه بازیکنان بوده، لازم است مربیان در جهان پیشرفته امروزی دانش و تخصص خود را به روز کرده و تاکید بیشتری بر استفاده از این منبع قدرت نمایند. به طور کلی نتایج این پژوهش حاکی از آن بود که منابع قدرت مربیان، با تعهد بازیکنان رابطه مثبت معنی‌داری دارد. این یافته نشان می‌دهد که بازیکنان لیگ برتر هندبال، استفاده مربیان را از تخصص، دانش و تنبیه را در ایجاد تعهد خود بیشتر دخیل دانسته‌اند. از این رو پیشنهاد می‌شود که مربیان با تاکید بیشتر بر این منابع قدرت، در ایجاد تعهد در بازیکنان اقدام نمایند.

قدرت بین فردی، عاملی بنیادی در فرآیند رهبری می‌باشد. مربیان باید با شناخت و درک منابع قدرت، عوامل فردی و موقعیتی اثرگذار بر اثربخشی رهبری را قبل انتخاب سبک رهبری خویش بشناسند. همچنین لازم است مربیان به خاطر داشته باشند که منابع قدرت وابسته به هم هستند؛ در نتیجه مربیان موفق لازم است برای نفوذ در بازیکنان خود از منابع مختلف قدرت استفاده نمایند.

همه مربیان برای حفظ موقعیت خود و تیمشان، نیازمند بکارگیری قدرت هستند و مربیانی موفق هستند که ضمن شناخت منابع قدرت و آگاهی از اثرات آن‌ها و با در نظر گرفتن شرایط روحی و روانی بازیکنان و جو تیمی، درست و بجا از آن منابع استفاده کنند تا در انگیزش بازیکنان و تقویت تعهد در آنان موثر واقع شود.

منابع

1. Carter Adam D, Bloom Gordon A. Coaching knowledge and success: going beyond athletic experiences. *Journal of Sport Behavior*. 2009, 32(4), p419
2. رضانی‌نژاد رحیم، حسینی کشتان میثاق، احسانی محمد. رابطه سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران. فصلنامه المپیک. ۱۳۸۹؛ ۱۱۸(۱): ۵۷-۶۸.
3. فلاح ماریه. رابطه شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران زن استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شمال (مؤسسه ی آموزش عالی پیشین)؛ استان مازندران، شهرستان آمل؛ ۱۳۸۷.
4. LeUnes A p, Nation J R. *Sport psychology*. (3rd Ed.). Pacific Grove. G A: Wadsworth Group; 2002.
5. Case R W. *Situational leadership theory and leadership effectiveness in sport setting*. *Psychology and Sociology of Sport*. 1984.

۶. افجه علی‌اکبر. مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی. انتشارات سمت؛ ۱۳۸۵.
۷. تاملینسون پائول، استراچن دوروتی، گووان جی اوف. قدرت و اخلاق در مربیگری. مترجم: رضانی‌نژاد رحیم. چاپ اول. انتشارات نشر ورزش؛ ۱۳۸۸.
۸. کریمی طرقله الهام. تعیین منابع قدرت مدیران تربیت بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران؛ ۱۳۸۳.
۹. عزیزی بیستون، مهربایی کوشکی علی، پیری مسعود، جلالی فراهانی مجید. تعیین منابع قدرت مدیران سازمان تربیت بدنی و ارتباط آن با سطح آمادگی و رضایت کارکنان. مدیریت ورزشی. ۱۳۸۸؛ ۳: ۱۱۹-۳۳.
۱۰. سهرابی نفیسه، شاه‌طالبی بدری، احمدی غلامرضا. رابطه بین قدرت مدیر و انواع فرهنگ سازمانی در مدارس متوسطه شهرستان خمین. دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان. ۱۳۸۸؛ ۲۱: ۷۹-۱۰۰.
۱۱. رابینز استیفن پی. مبانی رفتار سازمانی. مترجم: پارسائیان علی، اعرابی سیدمحمد. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی؛ ۱۳۸۹.
۱۲. حقیقی محمدعلی، رحیمی نیک اعظم، برهانی بهالدین، ممی‌زاده جعفر، علی‌پور محمدحسن. مدیریت رفتار سازمانی. انتشارات ترمه؛ ۱۳۸۶.
13. Parkhouse B L. The management of sport: Its foundation and application. (4th Ed.). New York, NY: McGraw-Hill; 2005.
۱۴. باقری قدرت‌الله، تندنویس فریدون، خیبری محمد، زارعی متین حسن. ارتباط سبک‌های رهبری مربیان فوتبال با میزان تعهد و تحلیل رفتگی بازیکنان. نشریه علوم حرکتی و ورزش. ۱۳۸۴؛ ۵.
15. Sousa Catarina, Torregrosa Miquel, Viladrich Carme, Francisco Villamarín, Cruz Jaume. The commitment of young soccer players. Universitat Autònoma de Barcelona Psicothema. 19, 2. 2007; p. 256-62
16. Scanlan T K, Carpenter P J, Schmidt G W, Simons J P, Keeler B. An introduction to the sport commitment model. Journal of sport and exercise psychology. 1993; 15: 1-15.
۱۷. ملاحسینی علی، کهنوجی کبری. بررسی منابع پنج‌گانه قدرت مدیران با تعهد کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان. مجله توسعه و سرمایه. ۱۳۸۶؛ ۱(۱): ۱۳۲-۱۱۷.
18. Orlick T. In pursuit of excellence; How to win in sport and life through mental training. (3rd Ed). Champaign. IL: Human Kinetics; 2000.
۱۹. رحمان‌سرشت حسین، فیاضی مرجان. رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست‌شناسی

سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان. پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی «ویژه‌ی مدیریت». ۱۳۸۷؛ ۸(۲۹): ۷۳-۹۶.

۲۰. تهامی گلاره. رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران؛ ۱۳۸۸.

21. Laios Athanasios, Theodoraki Nikolaos, Gargalianos Dimitros. Leadership and power. *International sport journal*. 7(1); pg.150, 5 P. 2003.

22. Konter Erkut. Leadership power perception of amateur and professional soccer coaches and players according to their belief in Good Luck or Not. *Coll. Antropol*. 2010; 3: 1001-8.

23. Hinkin T R, Schriesheim C A. Development and application of new scales to measure the French and Raven (1959) bases of social power. *Journal of applied psychology*. 74(4). 1989; 561-7.

24. Rahim M A, Afza M. Leader power, commitment, satisfaction, compliance, and propensity to leave a job among U.S. accountants. *The journal of social psychology*. 1993; 133(5):611-25.

25. Munduate Lourdes, Dorado Miguel A. Supervisor Power Bases, Co-operative Behavior, and Organizational Commitment. *European journal of work and organizational psychology*. 7(2). 1998; 163-77.

26. Afza M. Superior-subordinate relationships and satisfaction in Indian small business enterprises. *Vikapa*. 2005; 30(3): 11-9.

27. Elangovan A R, Xie, Jia Lin. Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes. *Leadership & Organization development journal*. 21/6. 2000; 319-28.

28. Sermons A D. The effect of congruence of leadership behaviors on motivation, commitment, and satisfaction of college Tennis Players. Department of sport management. recreation management and physical education in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor philosophy; 2004.

29. Garcia-Mas, Vidal Josep, Cruz Jaume, Torregrosa Miquel, Villamarín Francisco, Sousa Catarina. Commitment, enjoyment and motivation in young soccer competitive players. *The Spanish journal of psychology*. Vol. 13 No. 2. 2010; 609-16.

30. Young Bradly W, Medic Nikola. Examining social influences on the sport commitment of Masters Swimmers. *Journal psychology of sport and exercise*. 2010; 1-8.

31. Jowett S, Paull G, Pensgaard. Coach-athlete relationship. *Applying sport psychology*. Champaign. IL: Human Kinetics; 2005.p. 153-170.

۳۲. هرسی پاول، بلانچارد کنت ایچ. مدیریت رفتار سازمانی (استفاده از منابع انسانی). مترجم: کبیری قاسم. چاپ چهارم. موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجد): ۱۳۷۳.

33. Hersey P, Blanchard K H, Johnson D E. Management of organizational

- behavior. (8th Ed). Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall; 2001.
34. Huang Shih-Kuei. 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; 2007.
35. Wann D L, Metcalf L A, Brewer K, Whiteside H D. Development of Power in Sport Questionnaire. Journal of sport behavior (JSB). 2000; 23(4): 423 - 43.
۳۶. لوتانز فرد. رفتار سازمانی (۲). مترجم: سرمد غلامعلی. ناشر: موسسه بانکداری ایران؛ ۱۳۷۴.
37. Boyd Grace. Sport commitment over time in collegiate athletes. A Dissertation presented to the Faculty of California state university, Fullerton. In partial fulfillment of the requirements for the degree master of science in clinical psychology; 2007.
38. Konter Erkut. Leadership power perception of soccer players according to frequency of playing for the national teams. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2008; (2): 81-6.
39. Lee Kim Lian, Tui Low Guan. The consequences of supervisory power – the contingent effect of age and length of service. 7 international journals of business and management. 3;2008.
40. Williams Derick J. An examination of athletic identity, sport commitment, time in sport, social support, life satisfaction, and holistic wellness in college student-athletes. A dissertation submitted to the faculty of graduate school at the university of North Carolina at Greensboro in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy; 2007. P.203.

ارجاع مقاله به روش ونکوور

مرادی حدیث، کوزه‌چیان هاشم، احسانی محمد. ارتباط انگاشت منابع قدرت مربیان با تعهد ورزشی بازیکنان و نقش تعدیل کننده سن و سابقه ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۳؛ ۶ (۲۶): ۱۸-۲۰۱