

تحلیل ارتباط پایگاه‌های قدرت مریبان و رضایت‌مندی ورزشکاران

رشته‌های انفرادی و جمعی

ژاله معماری^۱، ابوالفضل فراهانی^۲، ایرج صنعتی^۳

۱- استادیار دانشگاه الزهرا(س)*

۲- استاد دانشگاه پیام نور

۳- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۱/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۷/۰۹

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، تعیین ارتباط استفاده‌ی مریبان از پایگاه‌های قدرت با رضایت‌مندی ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی بود. ابزار تحقیق پرسش‌نامه‌های وابتسید (۲۰۰۰) و چلادورای (۱۹۹۸) بود که توسط خبرگان، روایی آنها تایید و ضریب آلفای کرونباخ آنها $\alpha=0/728$ و $\alpha=0/772$ تعیین شد ($p<0.05$). جامعه‌ی آماری تحقیق شامل ورزشکاران و مریبان رشته‌های انفرادی و جمعی فعال در استان آذربایجان غربی بود. نمونه‌ها شامل ۱۴۵۶ ورزشکار والیبال و هندبال، ۱۶۹۴ ورزشکار کشتی و تکواندو و ۶۲ مربی بودند که با روش تصادفی انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی اسپیرمن، یومن‌ویتنی و Z فیشر برای آزمون فرضیه‌ها و نیز تحلیل رگرسیون در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد که متغیرهای پاداش و مرجعیت با رضایت‌مندی رابطه‌ی معنی‌داری داشتند ($P<0.05$). همچنین ضریب استاندارد رگرسیونی نشان داد که متغیر پاداش به‌لحاظ میزان رابطه با رضایت‌مندی در اولویت اول و مرجعیت و قانون در اولویت‌های بعدی قرار داشتند. در گروه ورزش‌های انفرادی، هیچ‌یک از متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک رابطه‌ی معنی‌داری نداشتند ($P>0.05$). رابطه‌ی متغیر مرجعیت با رضایت‌مندی، قابل ملاحظه اما غیرمعنی‌دار بوده و اولویت اول رابطه با رضایت‌مندی را داشت. در گروه ورزش‌های تیمی، تنها متغیر پاداش با رضایت‌مندی رابطه‌ی معنی‌داری نشان داد و اولویت اول رابطه با رضایت‌مندی را در این گروه داشت. از این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که قدرت تخصص مریبان در رأس سایر پایگاه‌های قدرت بوده و در رشته‌های جمعی پاداش و در رشته‌های انفرادی مرجعیت در اولویت است. همچنین در مدل رگرسیونی به‌دست آمده، پاداش و مرجعیت با رضایت‌مندی رابطه‌ی معنی‌داری داشتند.

واژگان کلیدی: رضایت‌مندی، پایگاه‌های قدرت مریبان

مقدمه

هیچکس از قول نظریه پردازان نوین مدیریت می نویسد: یک سازمان انسانی همچون مجموعه‌ای از روابط متقابل و کنش و واکنش‌های افرادی است که انتظار دارند منافع ناشی از سازمان، بیش از آن‌چه باشد که آنان به سازمان می‌پردازند. همچنین قدرت، اساسی‌ترین عامل تعیین‌کننده‌ی ماهیت و کیفیت این کنش و واکنش‌هاست؛ به طوری که قدرت در حقیقت می‌تواند مشخص‌سازد که آیا این کنش و واکنش‌ها در تمامی سازمان‌ها وجود خواهد داشت یا نه (۱). آیز و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند: اگر تیم ورزشی به عنوان سازمان در نظر گرفته شود، مربی به عنوان مدیر و رهبر و ورزشکاران به عنوان کارکنان آن سازمان محسوب می‌شوند (۲). جوویت (۲۰۰۳) نیز معتقد است: نحوه‌ی استفاده‌ی مربی از قدرت به عنوان یک مدیر، می‌تواند در چگونگی مدیریت و رهبری و نیز بر میزان اثربخشی اداره‌ی امور توسط وی اثرگذار بوده و در نهایت بر عملکرد تیم مؤثر باشد. او اظهار می‌دارد: در کل، رابطه‌ی مربی و ورزشکار در یک فرآیند پیچیده و پویا نهادینه شده و ابزاری را فراهم می‌آورد که در آن احتیاجات مربی و ورزشکار به طور کامل توضیح داده شده است (۳). جوویت و کوکلرلی (۲۰۰۳) نیز معتقدند: رابطه‌ی مربی و ورزشکار یک محصول مازاد یا جانبی از فرایند مربیگری نیست؛ بلکه پایه و اساس مربیگری است. اهمیت رابطه به گونه‌ای است که سال ۲۰۰۵ به عنوان سال ارتباط نامگذاری شده است. در ورزش، روابط انسانی زیادی نظیر والدین، مربی، ورزشکار و... وجود دارد که می‌تواند بر کارایی و عملکرد یکدیگر تأثیر گذارند. اما در این روابط، رابطه‌ی مربی و ورزشکار، نیاز به توجه ویژه‌ای دارد؛ زیرا می‌تواند به سمت وخامت سوق پیدا کند (۴). اهمیت رابطه‌ی مربی و ورزشکار توسط تعدادی از نهادهای رسمی به تأیید رسیده است. مثلاً در بسیاری از اسناد منتشر شده‌ی سیستم مربیگری ملی انگلستان، رابطه‌ی مربی و ورزشکار در قالب اصطلاحاتی همچون تعهد، تعاون، ارتباط، قید و بند، احترام، دوستی، قدرت، وابستگی، تنفر و محدودیت توضیح داده شده است (همان منبع). هرسی (۱۹۹۷) نیز معتقد است: قدرت را می‌توان به عنوان توانایی تأثیرگذاری مدیر یا مربی بر رفتار کارکنان یا ورزشکاران تعریف کرد؛ به طوری که قدرت توان نفوذ است، منبعی است که مربی را توانا می‌کند تا ورزشکاران را به فرمانبرداری یا قبول مسئولیت وادارد (۵). استوگدیل^۱ (۱۹۹۴): بدون شک قدرت یکی از راه‌هایی است که با آن، رهبر می‌تواند بر رفتار پیروان نفوذ کند (۶). بر اساس یافته‌های

1. stogdill

وحیدیان (۱۳۸۱): در صورتی که معلمان تربیت‌بدنی در روش‌های مربیگری خود رضایت‌مندی ورزشکاران را در نظر نگیرند، در ایجاد انگیزش کافی و ایجاد فضای لازم در تحمل شرایط بعضاً سخت تمرین، چندان موفق نبوده و چه بسا که در بسیاری از مواقع، با وجود آماده بودن سایر شرایط، همین مورد بر نتیجه‌ی نهایی که تیم یا نفر کسب می‌کند، اثرات منفی جبران‌ناپذیری بگذارد. همچنین وی معتقد است: رضایت‌مندی مناسب ورزشکاران، برای ایجاد پاسخ‌های عاطفی به‌جا و به‌موقع آن‌ها به شرایط سخت تمرین و سایر جنبه‌های مختلف تیم اثرگذار بوده و در صورتی که مربی بتواند با بهره‌گیری مناسب از پایگاه قدرت خویش، رضایت‌مندی ورزشکاران را تأمین نماید، به موازات سایر اثرات مثبت آن، تعهد گروهی و انسجام جمعی را نیز افزایش می‌دهد (۷).

بنا به نظر آیز (۲۰۰۳): رضایت‌مندی ورزشکار، وضعیت یا حالت مثبتی است که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها و نتایج فردی و جمعی شکل می‌گیرد و توسط ورزشکار تجربه می‌شود. از آنجا که یکی از وظایف مربیان، فهم صحیح خواسته‌ها و احساسات ورزشکاران است تا بتوانند رضایت ورزشکاران را جلب کنند، متناسب با آن، نحوه‌ی رفتار و اعمال قدرت مربی می‌تواند بر رضایت‌مندی ورزشکار تأثیر داشته باشد. بنابراین ممکن است رابطه‌ای بین شیوه‌های استفاده مربیان از قدرت و رضایت‌مندی ورزشکاران وجود داشته باشد. لذا این تحقیق در نظر دارد که با بررسی ارتباط ابعاد قدرت و شیوه‌های استفاده از آن با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران، به بررسی مسایل این حوزه پرداخته و به سهم خود موجب روشن شدن هرچه بیشتر ابعاد آن شود (۲). تهامی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در تحقیقی که برای تعیین رابطه‌ی بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان انجام شد، به این نتیجه رسیدند که در بین مؤلفه‌های سبک رهبری و منبع قدرت، تنها بین سبک آموزش و تمرین و نیز سبک حمایت اجتماعی با قدرت تخصص در آزمودنی‌ها، همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد (۸). رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۷) نیز در تحقیقی با بررسی شیوه‌های اعمال قدرت مربیان زن استان مازندران، اظهار داشتند که از دیدگاه هر دو گروه مربیان و ورزشکاران، اولین منبع قدرت مورد نیاز مربیان برای اعمال نفوذ و پیروی ورزشکاران، قدرت فنی و تخصصی مربیان است و وقتی مدیر یا مربی از تخصص و دانش روز مربیگری برخوردار باشد، سطح عملکرد تیم افزایش می‌یابد. این در حالی است که در این تحقیق، قدرت تنبیه در رده‌ی آخر قرار گرفت و در سایر منابع قدرت، بین دیدگاه ورزشکاران و مربیان اختلاف نظر وجود داشت (۹). فلاح (۱۳۸۷) نیز در تحقیقی که بر روی پایگاه‌های مربیان زن انجام داد، نتیجه گرفت: از دیدگاه ورزشکاران، قدرت مورد استفاده‌ی مربیان، بعد از

قدرت تخصص، به ترتیب عبارت بودند از: قدرت پاداش، قدرت مرجعیت، قدرت قانونی و قدرت تنبیه. همچنین مریبان نیز از دیدگاه خودشان، بعد از قدرت تخصص، به ترتیب از قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت مرجعیت و قدرت تنبیه در شیوه‌ی مربیگری خود استفاده می‌کردند (۱۰). تحقیق عبدی و طبائیان (۱۳۸۱) نیز در مورد ارتباط بین پایگاه‌های قدرت و میزان عملکرد روابط انسانی مدیران هشتمین المپیاد ورزشی دانشجویان کشور از دید عوامل اجرایی انجام داد، نتیجه گرفت که پایگاه‌های قدرت تخصصی، شخصی، قانونی، رابطه و اجبار با مؤلفه‌ی عملکردی روابط انسانی رابطه معنی‌دار داشته‌اند؛ ولی بین پایگاه‌های قدرت اطلاعات و پاداش با مؤلفه‌ی روابط انسانی، رابطه‌ی معنی‌داری وجود نداشته است (۱۱). همچنین یافته‌های نوربخش (۱۳۸۳) با موضوع بررسی رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری با منابع قدرت در مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور از دیدگاه اعضای هیئت علمی، بیانگر آن بود که از پنج قدرت مورد مطالعه در جامعه‌ی تحت بررسی، قدرت تخصص و قانونی، منابع قدرت غالب و مسلط‌اند. به عبارت دیگر، قدرت تخصص که با تخصص و کاردانی مدیر همراه است، بیش از منابع دیگر در دانشکده‌های تحت بررسی مورد استفاده قرار می‌گیرد. قدرت مرجعیت، زور و پاداش با درصدهای کمتر در این سازمان‌ها به کار می‌روند (۱۲). در تحقیق دیگری که توسط کریمی (۱۳۸۳) در مورد منابع قدرت مدیران تربیت‌بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان انجام شد، مشخص شد که مدیران تربیت‌بدنی شهرستان مشهد از منابع قدرت شخصی، به‌ویژه قدرت تخصصی بیشتر استفاده می‌کنند. همچنین مدیران از پایین‌ترین تا بالاترین سطح آمادگی کارکنان، از منابع قدرت شخصی استفاده می‌کنند. ترتیب اولویت استفاده‌ی مدیران از منابع قدرت شخصی، قدرت تخصصی، قدرت مرجعیت و قدرت اطلاعات و در قدرت سازمانی به ترتیب: قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت ارتباط و قدرت زور یا اجبار عنوان شده است (۱۳). عبدی و طبائیان (۱۳۸۱) با بررسی رابطه‌ی بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد رؤسای دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه خود و اعضای هیئت علمی به این نتیجه رسید که بین دیدگاه مدیران و اعضای هیئت علمی فقط در مورد پایگاه‌های قدرت تخصصی، شخصی و رابطه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. یعنی اعضای هیئت علمی، قدرت تخصصی و رابطه‌ی مدیران را بیشتر از خود و مدیران نیز، قدرت شخصی خود را بیشتر از اعضای هیئت علمی با اهمیت می‌دانستند. بین انواع منابع

قدرت مورد استفاده‌ی مدیران با اثربخشی، همبستگی معنی‌داری وجود داشت؛ یعنی با افزایش قدرت تخصصی، شخصی و پاداش، اثربخشی مدیران افزایش و با افزایش قدرت قانونی، رابطه و زور، میزان اثر بخشی آنها کاهش می‌یافت (۱۱). رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) با بررسی شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رابطه‌ی آن با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران زن استان مازندران، به این نتیجه رسیدند که بین شیوه‌ی قدرت پاداش، قدرت قانونی و قدرت تخصص مربیان با تمامی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه‌ی مثبت، معنی‌دار و ضعیف وجود دارد؛ ولی بین سایر شیوه‌های قدرت با برخی از ابعاد رضایت‌مندی، رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود داشت. با این وجود، بیشترین میزان ارتباط بین قدرت مرجعیت و تخصص با رضایت از رفتار و تعامل مربی مشاهده شد (۹). نتایج تحقیق اصلانخانی (۱۳۷۵) نیز نشان داد که در کنار بهره‌گیری مناسب از سبک رهبری مشارکتی، جو سازمانی و رضایت شغلی نیز از عوامل اصلی موفقیت و اثربخشی سازمانی است و نقش جو سازمانی در تعیین واریانس رضایت شغلی بیش از نقش هر یک از سبک‌های رهبری مورد مطالعه در پژوهش است. همچنین نتایج این تحقیق که در خصوص «توصیف سبک‌های مدیریت و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی اساتید ورزشی دانشگاه‌های منتخب کشور» صورت گرفت، بیانگر آن بود که سطح رضایت شغلی در جامعه‌ی استادان ورزش و دانشگاه‌های کشور حدود ۵۰٪ است که در این زمینه، شغل و ماهیت آن بیشترین سهم و حقوق و مزایا، فرصت‌های پیشرفت و ارتقا کمترین سهم را در میزان رضایت‌مندی داشتند (۱۴). جرعه‌نوش (۱۳۸۶) با بررسی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران باشگاه‌های استان مازندران به این نتیجه رسید که اولویت ابعاد رضایت‌مندی از دیدگاه ورزشکاران به ترتیب عبارتند از: رضایت‌مندی از رفتار و تعامل مربی، رضایت‌مندی از مشارکت فردی، رضایت‌مندی از استراتژی و رضایت‌مندی از کادر پزشکی. وی در تحقیق خود نشان داد که بین ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران زن و مرد و بین اولویت ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران گروهی و انفرادی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ در حالی که بین سطح تحصیلات و رضایت‌مندی ورزشکاران هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین وی بین سن و اخلاقیات، خدمات حمایتی و شخصی رابطه‌ی پایین، معنی‌دار و معکوس و بین سن و سایر ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه‌ی معنی‌داری را به دست نیاورد (۱۵). امین‌الدین^۱ (۲۰۰۲) نیز با بررسی رفتار مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران در ورزش‌های انفرادی و گروهی به این نتیجه رسید که مربیان بدون در نظر گرفتن سطح توانایی ورزشکار می‌توانند تأثیر زیادی روی رضایت‌مندی ورزشکاران داشته باشند و نشان دادند که هر ۷ رفتار مربی (آماده‌سازی ذهنی،

مهارت‌های فنی، هدف‌چینی، تمرین جسمانی، استراتژی مسابقات، رابطه‌ی شخصی و رابطه‌ی منفی شخصی) با رضایت‌مندی ورزشکاران رشته‌های انفرادی، ارتباط معنی‌داری دارد. اما در ورزش‌های جمعی، ۶ رفتار مربی (آماده‌سازی ذهنی، مهارت‌های فنی، هدف‌چینی، استراتژی مسابقات، رابطه‌ی شخصی و رابطه‌ی منفی شخصی) با رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط معنی‌داری دارد. بر پایه‌ی این تحقیق، ورزشکاران رشته‌های جمعی، رضایت‌مندی بالاتری از مربی نسبت به ورزشکاران رشته‌های انفرادی داشتند (۱۶). نتایج تحقیقی که توسط تورمن^۱ (۲۰۰۶) بر روی رابطه‌ی قدرت مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران رشته‌های فوتبال و بسکتبال صورت گرفت، نشان داد که استفاده‌ی مربی از قدرت پاداش و قدرت تخصص، تنها عواملی بودند که تأثیر معنی‌داری بر رضایت‌مندی ورزشکار داشتند (۱۷). اوياگی و همکاران^۲ (۲۰۰۸) رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری را بین سبک رهبری مربی (به جز سبک آمرانه) و رضایت ورزشکاران گزارش کردند (۱۸). امروزه دستیابی به اهداف جمعی و افزایش عملکرد تیم جز با ایجاد رضایت‌مندی در ورزشکاران به‌دست نخواهد آمد. اولین قدم در راه رسیدن به اهداف جمعی، عواملی است که بر کیفیت فعالیت ورزشکاران اثرگذار است. یکی از این عوامل رضایت‌مندی ورزشکاران است. بر اساس نتایج تحقیقات انجام شده رابطه‌ی مستقیمی بین رضایت شغلی افراد و بازده عملکرد آنان وجود دارد. به عبارت دیگر، کسانی که از کار خود رضایت داشته باشند، وظایف خود را بهتر انجام می‌دهند (۱۹). بر همین اساس، در تحقیقی که بیکر و همکاران^۳ (۲۰۰۳) انجام دادند نیز به این نتیجه رسیدند که ورزشکاران رشته‌های انفرادی نسبت به ورزشکاران رشته‌های گروهی رضایت بیشتری از رفتار مربیان خود دارند (۲۰). همچنین رضایت‌مندی و همکاران (۱۳۸۸) رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری و همبستگی ۱۲ تیم، شامل ۲۶۴ عضو تیم فوتبال اتحادیه‌ی حرفه‌ای ایران را بررسی کردند. نتایج حاصله بیانگر آن بود که یک رابطه‌ی مشخص بین سبک‌های رهبری و موفقیت و همبستگی تیم وجود دارد و مربیان تیم‌های موفق سطوح بالایی از رفتارهای دموکراتیک و حمایت اجتماعی و سطوح پایینی از رفتار استبدادی دارند. همچنین نتایج این بررسی نشانگر آن بود که تیم‌های موفق

1. Turman

2. Aoyagi

3 - Baker et al

تمایل بیشتری به همبستگی دارند؛ زیرا با این شرایط، پتانسیل تیم برای به دست آوردن موفقیت بیشتر می‌شود؛ مخصوصاً در ورزش فوتبال که یک ورزش گروهی است و بیشتر نیازمند هماهنگی و همبستگی است (۹). تاکنون تحقیقات زیادی در مورد ارتباط قدرت با عواملی مانند اثربخشی عملکرد، میزان عملکرد، سبک رهبری و سطح آمادگی کارکنان صورت گرفته است (۸، ۱۱، ۱۳). اما تنها تحقیق کریمی در مورد ارتباط میان منابع قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران انجام گرفته است. در خارج از کشور نیز تحقیقات بیشتر در مورد انواع سبک‌های رهبری مربیان و رضایت‌مندی بوده است. این نکته حایز اهمیت است که موضوع سبک‌های رهبری به موضوع پایگاه‌های قدرت مربیان بسیار نزدیک است؛ زیرا مربیان برای استفاده از سبک‌های مختلف مربیگری، باید دارای منابع قدرت متناسب باشند تا بتوانند آن سبک را اعمال کنند. در هر صورت با توجه به تحقیقات اندکی که در زمینه‌ی ارتباط میان منابع قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران صورت گرفته است، برای نتیجه‌گیری نهایی در این زمینه نیاز به تحقیقات بیشتری است. لذا این تحقیق در نظر دارد که مناسب‌ترین پایگاه‌های قدرت مربیان را که منتهی به رضایت‌مندی ورزشکاران می‌شود را یافته و نظرات مربیان و ورزشکاران رشته‌های جمعی و انفرادی را نیز در این میان جویا شود. همچنین ارتباط رگرسیونی پایگاه‌های قدرت مربیان با رضایت‌مندی ورزشکاران در رشته‌های جمعی و انفرادی را تعیین نماید.

روش پژوهش

هدف اصلی این تحقیق، بررسی رابطه‌ی بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران مرد استان آذربایجان غربی بود. لذا روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. پژوهش از نوع مطالعات میدانی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های معتبری بود که از روایی و پایایی لازم برخوردار بودند. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل ۶ رشته‌ی انفرادی و ۶ رشته جمعی بود که در سه رده‌ی نوجوانان، جوانان و بزرگسالان دارای مسابقات منظم استانی بودند. رشته‌های جمعی شامل بسکتبال، فوتبال، کبده، والیبال، هاکی و هندبال و رشته‌های انفرادی شامل بدمینتون، تنیس روی میز، رشته‌های رزمی، دوچرخه‌سواری، دوومیدانی و کشتی بودند. نمونه‌گیری در دو مرحله به صورت تصادفی انجام شد؛ به طوری که در مرحله‌ی اول، دو رشته‌ی والیبال و هندبال از میان رشته‌های جمعی فعال، و دو رشته‌ی کشتی و تکواندو از میان رشته‌های انفرادی فعال، به عنوان نمونه‌های تحقیق انتخاب شدند. همچنین بنا به آمار اداره کل تربیت‌بدنی استان، تعداد ورزشکاران بزرگسال رشته‌های جمعی منتخب (والیبال و هندبال) ۱۴۵۶ نفر، و تعداد ورزشکاران رشته‌های انفرادی منتخب (کشتی و تکواندو) ۱۶۹۴ نفر و در

مجموع ۳۱۵۰ نفر ورزشکار و ۶۲ نفر مربی بودند. در تعیین تعداد نمونه‌ها نیز از جدول نمونه‌گیری مورگان استفاده شد. به طوری که در مجموع ۳۴۰ ورزشکار به‌طور تصادفی در تحقیق شرکت داده شدند. لیکن برای نمونه‌گیری مریبان از روش کل‌شمار استفاده شد. لذا تمامی ۶۲ مربی در این چهار رشته در تحقیق شرکت داده شدند. همچنین برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق حاضر از پرسش‌نامه‌ای مشتمل بر سه بخش زیر استفاده شد: الف) پرسش‌نامه‌ی ویژگی‌های جمعیت شناختی (این پرسش‌نامه شامل ۷ سوال در مورد سن، سطح تحصیلات، رشته‌ی تحصیلی، سابقه‌ی فعالیت، وضعیت استخدام و پست سازمانی افراد شرکت کننده در این تحقیق بود)؛ ب) پرسش‌نامه‌ی قدرت که در سال ۲۰۰۰ میلادی توسط هارولد وایتسید^۱ تهیه شده و شامل ۱۵ سوال در مقیاس ۹ ارزشی لیکرت است و پنج پایگاه اعمال قدرت مریبان یعنی زور، پاداش، قانون، تخصص و مرجعیت را می‌سنجد؛ ج) پرسش‌نامه‌ی رضایت‌مندی ورزشکاران که در سال ۱۹۹۸ توسط ریمر و چلادورای^۲ تهیه شده و شامل ۱۴ سوال در مقیاس ۷ ارزشی لیکرت است که میزان رضایت‌مندی ورزشکاران را در ۴ بعد از دیدگاه ورزشکار یعنی عملکرد جمعی، عملکرد فردی، تعامل شخصی و آموزش و تمرین اندازه‌گیری می‌کند. بعد از آماده‌سازی و ترجمه‌ی پرسش‌نامه‌ها، به منظور تعیین روایی اولیه، از اظهار نظر تخصصی ۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه استفاده شد که در نهایت روایی محتوای پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. برای محاسبه‌ی پایایی ابزار تحقیق، در یک مطالعه‌ی راهنما، تعداد ۳۰ ورزشکار و ۱۵ مربی پرسش‌نامه‌های مذکور را تکمیل (پرسش‌نامه‌ی قدرت به ۱۵ مربی و ۱۵ ورزشکار و پرسش‌نامه‌ی رضایت‌مندی نیز به ۱۵ ورزشکار دیگر داده شد) و ضریب آلفای کرونباخ^۳ آنها به ترتیب $\alpha=0/728$ برای پرسش‌نامه‌ی قدرت و $\alpha=0/772$ برای پرسش‌نامه‌ی رضایت‌مندی و نیز پایایی ابزار در مجموع دو پرسش‌نامه به میزان $\alpha=0/71$ به‌دست آمد. اطلاعات مندرج در جداول ۱ و ۲ در خصوص سوالات پرسش‌نامه ارائه شده است. برای تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی، از شاخص‌های مرکزی، انحراف معیار، محاسبه‌ی میانگین، درصدها، فراوانی‌ها و نمودارهای مربوط به داده‌ها استفاده شد. از آزمون آماری

-
1. Harold Whitesid
 2. Rimer & Chelladurai
 3. Cronbach

کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نوع توزیع داده‌ها و از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، یومن‌ویتنی و آزمون Z فیشر برای آزمون فرضیه‌ها و نیز از تحلیل رگرسیون، در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد. از نرم افزار SPSS نسخه‌ی ۱۶ برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق و همچنین از برنامه اکسل ۲۰۰۳ برای رسم نمودارها استفاده شد.

نتایج

در جدول ۱ نتایج آزمون فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داده شده است:

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	Z	sig
قدرت قانون	۱/۹۵۶	*۰/۰۰۱
قدرت تخصص	۱/۵۷۸	*۰/۰۱۴
قدرت پاداش	۲/۱۲۱	*۰/۰۰۱
قدرت زور	۲/۳۶۰	*۰/۰۰۱
قدرت مرجعیت	۱/۷۱۴	*۰/۰۰۶
رضایت‌مندی	۱/۰۵۹	۰/۲۱۲

* در $P \leq 0/05$ معنی دار است.

نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد که متغیرهای مربوط به انواع قدرت توزیع غیرنرمال داشته؛ اما متغیر رضایت‌مندی توزیع نرمال داشت. با توجه به میزان Z و سطح معنی‌داری در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و مشخص شدن نوع توزیع متغیرها، از روش‌های آماری غیر پارامتریک برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیات ۱ تا ۵ و نتایج حاصل از آزمون فرض‌ها، در جدول ۲ خلاصه شده است:

جدول ۲- نتایج آزمون فرضیه های ۱ تا ۵ تحقیق مبتنی بر مولفه های قدرت و همبستگی آن ها با رضایت مندی

فرضیه ۱: بهره گیری مربیان از قدرت مبتنی بر قانون و رضایت مندی ورزشکاران ارتباط دارد.				
تعداد	ضریب همبستگی	sig		
۳۴۰	۰/۳۴۷	*۰/۰۰۱		
فرضیه ۱-۱: همبستگی قدرت مبتنی بر قانون مربیان و رضایت مندی ورزشکاران رشته های انفرادی و جمعی تفاوت دارد.				
گروه	تعداد	ضریب همبستگی	Z	sig
انفرادی	۱۸۳	۰/۲۶۰	۱/۲۶	*۰/۲۰۷
جمعی	۱۵۷	۰/۱۲۷		
فرضیه ۲: بهره گیری مربیان از قدرت مبتنی بر تخصص و رضایت مندی ورزشکاران ارتباط دارد.				
تعداد	ضریب همبستگی	sig		
۳۴۰	۰/۱۸۳	*۰/۰۰۱		
فرضیه ۱-۲: همبستگی قدرت مبتنی بر تخصص مربیان و رضایت مندی ورزشکاران رشته های انفرادی و جمعی تفاوت دارد.				
گروه	تعداد	ضریب همبستگی	Z	sig
انفرادی	۱۸۳	۰/۲۵۷	۱/۷۷	۰/۰۷۶
جمعی	۱۵۷	۰/۰۶۹		
فرضیه ۳: بهره گیری از قدرت مبتنی بر پاداش مربیان و رضایت مندی ورزشکاران ارتباط دارد.				
تعداد	ضریب همبستگی	sig		
۳۴۰	۰/۲۵۴	*۰/۰۰۱		
فرضیه ۱-۳: همبستگی قدرت مبتنی بر پاداش مربیان و رضایت مندی ورزشکاران رشته های انفرادی و جمعی تفاوت دارد.				
گروه	تعداد	ضریب همبستگی	Z	sig
انفرادی	۱۸۳	۰/۲۲۸	۰/۱۹	۰/۸۴۹
جمعی	۱۵۷	۰/۲۴۸		
فرضیه ۴: بهره گیری مربیان از قدرت مبتنی بر زور و رضایت مندی ورزشکاران ارتباط دارد.				
تعداد	ضریب همبستگی	sig		
۳۴۰	۰/۱۰۲	۰/۰۶۱		
فرضیه ۱-۴: همبستگی قدرت مبتنی بر زور مربیان و رضایت مندی ورزشکاران رشته های انفرادی و جمعی تفاوت دارد.				
گروه	تعداد	ضریب همبستگی	Z	sig
انفرادی	۱۸۳	۰/۰۵۴	۰/۸	۰/۴۲۳
جمعی	۱۵۷	۰/۱۴۱		
فرضیه ۵: بهره گیری مربیان از قدرت مبتنی بر مرجعیت و رضایت مندی ورزشکاران ارتباط دارد.				
تعداد	ضریب همبستگی	sig		
۳۴۰	۰/۲۶۵	*۰/۰۰۱		
فرضیه ۱-۵: همبستگی قدرت مبتنی بر مرجعیت مربیان و رضایت مندی ورزشکاران رشته های انفرادی و جمعی تفاوت دارد.				
گروه	تعداد	ضریب همبستگی	Z	sig
انفرادی	۱۸۳	۰/۲۶۸	۰/۹۹	۰/۳۲۲
جمعی	۱۵۷	۰/۱۶۴		

- بر اساس اطلاعات جدول ۲ و با توجه به ۲ به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده فرض اول تحقیق پذیرفته می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین قدرت مبتنی بر قانون و رضایت‌مندی ورزشکاران، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین بر اساس اطلاعات این جدول و با توجه به Z به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده در آزمون Z فیشر، نمی‌توان فرض ۱-۱ تحقیق را مورد پذیرش قرار داد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین همبستگی استفاده‌ی مربی از قدرت مبتنی بر قانون و رضایت‌مندی ورزشکاران در رشته‌های انفرادی و جمعی تفاوتی وجود ندارد.
- بر اساس اطلاعات جدول ۲ و با توجه به ۲ به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده فرض دوم تحقیق پذیرفته می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین قدرت مبتنی بر تخصص و رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین با توجه به Z به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده در آزمون Z فیشر، نمی‌توان فرض ۱-۲ تحقیق را پذیرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین شیوه‌ی قدرت مبتنی بر تخصص و رضایت‌مندی ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
- علاوه بر این، با توجه به ۲ به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده، می‌توان فرض سوم تحقیق را پذیرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین قدرت مبتنی بر پاداش و رضایت‌مندی ورزشکاران، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر اساس اطلاعات جدول ۲ و با توجه به Z به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده در آزمون Z فیشر، نمی‌توان فرض ۱-۳ تحقیق را پذیرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین شیوه‌ی قدرت مبتنی بر پاداش و رضایت‌مندی ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
- بر اساس اطلاعات جدول ۲ و با توجه به ۲ به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده، نمی‌توان فرض چهارم تحقیق را پذیرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین قدرت مبتنی بر زور و رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. همچنین با توجه به ۲ به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده و با توجه به Z به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده در آزمون Z فیشر، نمی‌توان فرض ۴-۱ تحقیق را پذیرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین شیوه‌ی قدرت مبتنی بر

زور و رضایت‌مندی ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

- در ادامه، بر اساس اطلاعات جدول ۲ و با توجه به ۲ به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده، می‌توان فرض ۵ تحقیق را پذیرفت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که بین قدرت مبتنی بر مرجعیت و رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بر اساس اطلاعات این جدول و با توجه به Z به‌دست آمده و سطح معنی‌داری مشاهده شده در آزمون Z فیشر نمی‌توان فرض ۵-۱ تحقیق را پذیرفت. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در رشته‌های جمعی و انفرادی، بین شیوه‌ی قدرت مبتنی بر مرجعیت و رضایت‌مندی ورزشکاران تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

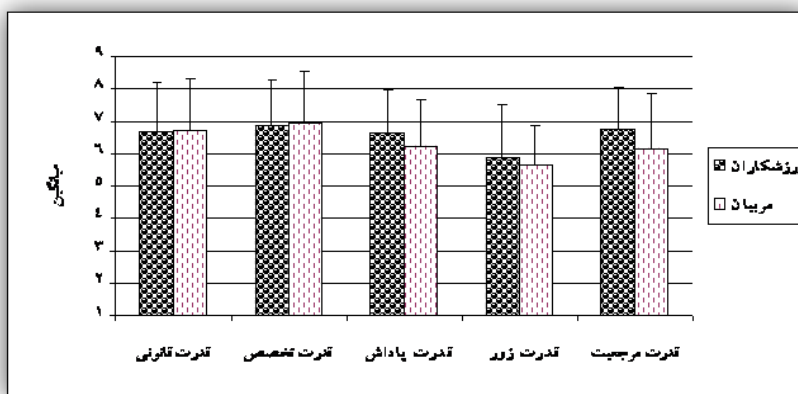
فرضیه ۶: اولویت بهره‌گیری از پایگاه‌های اعمال قدرت مربیان از دیدگاه مربیان و ورزشکاران تفاوت دارد.

جدول ۳- مقایسه‌ی شیوه‌های اعمال قدرت مربیان از دیدگاه ورزشکاران و مربیان

متغیر	گروه	SD± میانگین	z	sig
قدرت قانون	ورزشکاران	۶/۶۷±۱/۴۸	-۰/۵۰۷	۰/۶۱۲
	مربیان	۶/۷۲±۱/۵۷		
قدرت تخصص	ورزشکاران	۶/۸۸±۱/۳۸	-۰/۵۸۲	۰/۵۶۱
	مربیان	۶/۹۶±۱/۵۸		
قدرت پاداش	ورزشکاران	۶/۶۲±۱/۳۷	-۲/۱۴۷	*۰/۰۳۲
	مربیان	۶/۲۲±۱/۴۴		
قدرت زور	ورزشکاران	۵/۸۶±۱/۶۵	-۱/۵۶۴	۰/۱۱۸
	مربیان	۵/۶۲±۱/۲۵		
قدرت مرجعیت	ورزشکاران	۶/۷۵±۱/۳۱	-۲/۳۶۰	*۰/۰۱۸
	مربیان	۶/۱۶±۱/۷۰		

*: در $P \leq 0/05$ تفاوت معنی دار است.

طبق جدول ۳ و با توجه به میزان Z و سطح معنی‌داری در آزمون یومن ویتنی، می‌توان نتیجه گرفت که دیدگاه ورزشکاران و مربیان در خصوص بهره‌گیری از قدرت پاداش و مرجعیت تفاوت معنی‌داری دارند؛ اما دیدگاه آنان در استفاده از پایگاه‌های قدرت قانون، تخصص و زور تفاوت معنی‌داری ندارند.



شکل ۱- مقایسه‌ی شیوه‌های اعمال قدرت مربیان از دیدگاه ورزشکاران و مربیان

همچنین با توجه به نمودار ۱، از دیدگاه ورزشکاران و مربیان قدرت مبتنی بر تخصص در اولویت اول و قدرت مبتنی بر زور در اولویت آخر قرار دارد.

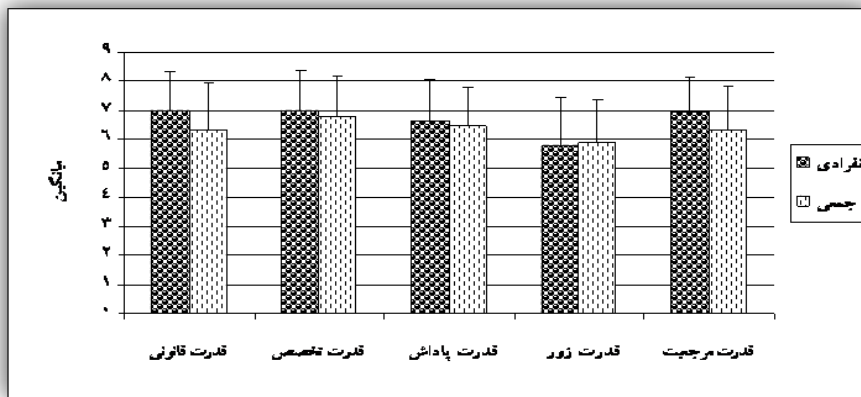
فرضیه ۶-۱: از دیدگاه مربیان و ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی، همبستگی پایگاه‌های اعمال قدرت مربیان تفاوت دارد.

جدول ۴- مقایسه‌ی شیوه‌های اعمال قدرت مربیان از دیدگاه مربیان و ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی

متغیر	گروه	±SD میانگین	z	sig
قدرت قانون	انفرادی	۶/۹۹±۱/۳۲	-۴/۳۴۶	*۰/۰۰۱
	جمعی	۶/۳۲±۱/۶۰		
قدرت تخصص	انفرادی	۷/۰۱±۱/۳۶	-۱/۷۸۰	۰/۰۷۵
	جمعی	۶/۷۶±۱/۴۵		
قدرت پاداش	انفرادی	۶/۶۵±۱/۴۲	-۱/۹۱۰	۰/۰۵۶
	جمعی	۶/۴۶±۱/۳۵		
قدرت زور	انفرادی	۵/۷۷±۱/۶۹	-۰/۰۴۳	۰/۹۶۶
	جمعی	۵/۸۹±۱/۴۸		
قدرت مرجعیت	انفرادی	۶/۹۶±۱/۱۹	-۴/۶۹۷	*۰/۰۰۱
	جمعی	۶/۳۱±۱/۵۲		

* در $P \leq 0/01$ تفاوت معنی‌دار است.

طبق جدول ۴، و با توجه به میزان Z و سطح معنی داری در آزمون یومن ویتنی، می توان نتیجه گرفت که بین دیدگاه ورزشکاران و مربیان رشته های انفرادی و جمعی در خصوص قدرت قانون و قدرت مرجعیت تفاوت معنی دار وجود دارد؛ اما بین دیدگاه آنها در مورد قدرت تخصص، قدرت پاداش و قدرت زور تفاوت معنی داری وجود ندارد.



شکل ۲- مقایسه ی شیوه های اعمال قدرت مربیان و ورزشکاران رشته های انفرادی و جمعی

با توجه به نمودار ۲، از دیدگاه هر دو گروه مربیان و ورزشکاران رشته های انفرادی و گروهی، قدرت مبتنی بر تخصص در اولویت اول و قدرت مبتنی بر زور در اولویت آخر قرار دارد. بررسی رابطه ی متغیرهای پیش بین شیوه های اعمال قدرت مربیان با متغیر ملاک میزان رضایت مندی و تعیین اولویت متغیرهای پیش بین:

برای این منظور، از تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج ارزیابی کفایت مدل در جدول ۵ آورده شده است:

جدول ۵- نتایج ارزیابی کفایت مدل رگرسیونی رابطه ی متغیرهای پایگاه های اعمال قدرت و رضایت مندی

مدل	همبستگی	مربع همبستگی	Adjusted R Square	انحراف استاندارد تخمینی
۱	۰/۳۴۰ (a)	۰/۱۱۶	۰/۱۰۲	۰/۷۲۳۷۲

بر اساس مقدار شاخص R Square، تقریباً ۱۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک رضایت‌مندی توسط متغیرهای پیش‌بین شیوه‌های اعمال قدرت مریبان تبیین شد. نتایج بررسی معنی‌داری مدل در جدول ۱۵ آورده شده است:

جدول ۶- نتایج شاخص تغییرات متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	فراوانی	سطح معنی‌داری
۱ رگرسیون	۲۲/۶۴۷	۵	۴/۵۲۹	۸/۶۴۸	(a) ۰/۰۰۰
Residual	۱۷۳/۳۶۸	۳۳۱	۰/۵۲۴		
کل	۱۹۶/۰۱۶	۳۳۶			

بر اساس نتایج، متغیرهای پیش‌بین شیوه‌های اعمال قدرت توسط مریبان به صورت معنی‌داری قادر به تبیین تغییرات متغیر ملاک رضایت‌مندی بودند. همچنین بر اساس بررسی‌های انجام شده، مانده‌ها با توزیع نرمال مطابقت داشتند و پیش‌فرض همگنی واریانس مانده‌ها برقرار بود. نتایج ضرایب رگرسیونی در جدول ۷ آورده شده است:

جدول ۷- نتایج ضرایب رگرسیونی تبیین تغییرات متغیر ملاک نسبت به پایگاه‌های قدرت

B	انحراف استاندارد	بتا	تی	سطح معنی‌داری
۳/۶۸۴	۰/۲۹۱		۱۲/۶۶۰	۰/۰۰۰
۰/۰۶۲	۰/۰۳۲	۰/۱۲۰	۳/۹۳۶	۰/۰۵۴
۰/۰۴۳	۰/۰۳۱	۰/۰۷۸	۱/۳۸۳	۰/۱۶۷
۰/۰۸۷	۰/۰۳۳	۰/۱۵۵	۲/۶۲۸	۰/۰۰۹
-۰/۰۱۷	۰/۰۲۷	-۰/۰۳۶	-۰/۶۳۰	۰/۵۲۹
۰/۰۸۵	۰/۰۳۷	۰/۱۴۳	۲/۳۱۳	۰/۰۲۱

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۷، متغیرهای پیش‌بین پاداش و مرجعیت با متغیر ملاک رابطه‌ی معنی‌داری داشتند ($P < ۰,۰۵$)، ولی سایر متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک رابطه‌ی معنی‌داری نداشتند ($P > ۰,۰۵$). البته در مورد متغیر قانون، اگرچه رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده نشد، ولی رابطه‌ی آن با متغیر ملاک قابل ملاحظه بود. به علاوه، نتایج ارزیابی ضریب استاندارد رگرسیونی (بتا) نشان داد که از لحاظ میزان رابطه‌ی با متغیر ملاک متغیر پیش‌بین پاداش در

اولویت اول، متغیر پیش‌بین مرجعیت در اولویت دوم و متغیر پیش‌بین قانون در اولویت سوم قرار داشت.

بررسی رابطه‌ی متغیرهای پیش‌بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان با متغیر ملاک میزان رضایت‌مندی و تعیین اولویت متغیرهای پیش‌بین به تفکیک ورزش‌های انفرادی و تیمی؛ برای این منظور از تحلیل رگرسیون استفاده شد. همچنین نتایج ارزیابی کفایت مدل به تفکیک دو گروه در جدول ۸ آورده شده است:

جدول ۸- نتایج ارزیابی کفایت مدل رگرسیون به تفکیک دو گروه ورزش‌های جمعی و انفرادی

انحراف استاندارد تخمینی	Adjusted R Square	مربع همبستگی	همبستگی	مدل	جمعی/انفرادی
۰/۷۵۱۱۲	۰/۰۶۹	۰/۰۹۵	(a)۰/۳۰۹	۱	انفرادی
۰/۷۰۲۰۰	۰/۰۹۲	۰/۱۲۱	b)۰/۳۴۸	۱	جمعی

بر اساس مقادیر مندرج در جدول ۸، مقدار شاخص مربع R نشان می‌دهد که تقریباً ۱۰ و ۱۲ درصد از تغییرات متغیر ملاک رضایت‌مندی، توسط متغیرهای پیش‌بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان به ترتیب در دو گروه ورزش‌های انفرادی و تیمی تبیین می‌شود. همچنین نتایج بررسی معنی‌داری مدل به تفکیک دو گروه در جدول ۹ آورده شده است:

جدول ۹- نتایج ارزیابی معنی‌داری مدل رگرسیون، به تفکیک دو گروه ورزش‌های جمعی و انفرادی

سطح معنی‌داری	فراوانی	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	جمعی / انفرادی
(a)۰/۰۰۴	۳/۶۶۱	۲/۰۶۵	۵	۱۰/۳۲۷	۱ رگرسیون
		۰/۵۶۴	۱۷۴	۹۸/۱۶۸	باقی‌مانده‌ی
			۱۷۹	۱۰۸/۴۹۵	مجموع
(b)۰/۰۰۱	۴/۱۵۵	۲/۰۴۷	۵	۱۰/۲۳۷	۱ رگرسیون
		۰/۴۹۳	۱۵۱	۷۴/۴۱۴	باقیمانده‌ی
			۱۵۶	۸۴/۶۵۱	مجموع

بر اساس مقادیر مندرج در جدول ۹، متغیرهای پیش‌بین شیوه‌های اعمال قدرت توسط مربیان به صورت معنی‌داری قادر به تبیین تغییرات متغیر ملاک رضایت‌مندی در دو گروه ورزش‌های انفرادی و تیمی بودند. همچنین بر اساس بررسی‌های انجام شده، مانده‌ها با توزیع نرمال مطابقت داشتند و پیش فرض همگنی واریانس مانده‌ها برقرار بود. همچنین ضرایب رگرسیونی نتایج در جدول ۱۰ آورده شده است:

جدول ۱۰- ضرایب رگرسیونی تبیین تغییرات متغیر ملاک نسبت به متغیرهای پیش‌بین به تفکیک دو

گروه ورزش‌های جمعی و انفرادی

B	خطای استاندارد	بتا	تی	سطح معنی داری	
۳/۶۳۴	۰/۴۷۴		۷/۶۷۳	۰/۰۰۰	انفرادی ۱
۰/۰۵۸	۰/۰۵۱	۰/۰۹۶	۱/۱۴۳	۰/۲۵۵	
۰/۰۵۶	۰/۰۴۷	۰/۰۹۸	۱/۱۹۷	۰/۲۳۳	
۰/۰۶۵	۰/۰۴۵	۰/۱۱۲	۱/۴۲۷	۰/۱۵۵	
-۰/۰۱۲	۰/۰۳۴	-۰/۰۲۷	-۰/۳۶۰	۰/۷۱۹	
۰/۱۰۳	۰/۰۶۱	۰/۱۴۱	۱/۷۰۴	۰/۰۹۰	
۳/۷۵۱	۰/۳۹۳		۹/۵۳۸	۰/۰۰۰	جمعی ۱
۰/۰۶۳	۰/۰۴۲	۰/۱۳۵	۱/۴۷۴	۰/۱۴۲	
۰/۰۲۹	۰/۰۴۳	۰/۰۵۵	۰/۶۷۶	۰/۵۰۰	
۰/۱۱۶	۰/۰۵۱	۰/۲۱۵	۲/۲۷۰	۰/۰۲۵	
-۰/۰۱۶	۰/۰۴۹	-۰/۰۳۳	-۰/۳۲۱	۰/۷۴۹	
۰/۰۵۴	۰/۰۵۱	۰/۱۰۳	۱/۰۷۴	۰/۲۸۵	

بر اساس مقادیر مندرج در جدول ۱۰، در گروه ورزش‌های انفرادی، هیچ‌یک از متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک رابطه‌ی معنی‌داری نداشتند ($P > 0.05$). لیکن در مورد متغیر پیش‌بین مرجعیت، اگرچه رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده نشد، ولی رابطه‌ی آن با متغیر ملاک قابل ملاحظه بود و این متغیر اولویت اول رابطه با متغیر ملاک را در این گروه داشت. در گروه ورزش‌های تیمی تنها متغیر پیش‌بین پاداش با متغیر ملاک رابطه‌ی معنی‌داری نشان داد و این متغیر اولویت اول رابطه با متغیر ملاک را در این گروه داشت. همچنین از آن جایی که هیچ‌یک از متغیرهای پیش‌بین در گروه رشته‌های انفرادی همبستگی معنی‌داری با متغیر ملاک نداشتند،

معادله‌ی رگرسیون پیشنهاد نمی‌شود. لیکن معادله‌ی رگرسیونی در گروه ورزش‌های جمعی انفرادی به قرار زیر است:

$$Y = 0.215 X_1$$

لذا، در جامعه‌ی مورد بررسی، با ضریب ۰/۲۱، می‌توان متغیر رضایت‌مندی را با متغیر پاداش پیش بینی کرد. به عبارت دیگر، مربیان می‌توانند به میزان ۰/۲۱ بر روی پیش‌بینی رضایت‌مندی ورزشکاران، با استفاده از پاداش‌های ارائه شده تأکید کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه، دستیابی به اهداف جمعی و افزایش عملکرد تیم، جز با ایجاد رضایت‌مندی در ورزشکاران به دست نخواهد آمد. اولین قدم در راه رسیدن به اهداف جمعی، عواملی است که بر کیفیت فعالیت ورزشکاران اثرگذار است. یکی از این عوامل رضایت‌مندی ورزشکاران است. از آن جایی که رابطه‌ی مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با بازده عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند (۱۹)، می‌توان نتیجه گرفت که لازم است مربیان و دست‌اندرکاران تیم‌های ورزشی به موضوع رضایت‌مندی ورزشکاران بیش از پیش توجه نشان دهند. نکته‌ی قابل توجه این است که وجود تنها یک عامل، موجب رضایت‌مندی در ورزشکاران نمی‌شود؛ بلکه ترکیبی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌شود که ورزشکار احساس رضایت کند. به استناد نتایج تحقیق حاضر نیز می‌توان نتیجه گرفت که استفاده‌ی مربیان از انواع پایگاه‌های قدرت نیز یکی از عوامل مؤثر در رضایت‌مندی ورزشکاران است.

نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین قدرت مبتنی بر قانون مربیان و میزان رضایت‌مندی ورزشکاران مرد وجود دارد. این یافته با نتیجه‌ی تحقیق فلاح (۱۳۸۷) که روی ورزشکاران زن صورت گرفته است، هم‌خوانی دارد. قدرت قانونی، نمایانگر قدرتی است که شخص در سایه‌ی پست یا مقام سازمانی در سلسله‌مراتب و اختیارات رسمی سازمان به دست می‌آورد و با توجه به جایگاهی که مربیان در تیم‌های ورزشی دارند، همواره از این نوع قدرت برخوردار بوده و با توجه به این جایگاه، می‌تواند از قدرت پاداش و زور نیز

استفاده کند. بنابراین به نظر می‌رسد که مربیان با استفاده‌ی درست و به‌جا از این نوع قدرت می‌توانند به میزان قابل قبولی از احساس رضایت در ورزشکاران ایجاد کنند و به این ترتیب، میزان کارایی و اثربخشی تیم خود را بهبود بخشند (همان). با توجه به اینکه در تحقیق حاضر میزان همبستگی (۲) قدرت مبتنی بر قانون و رضایت‌مندی ورزشکاران از دیدگاه ورزشکاران رشته‌های جمعی و انفرادی تفاوت معنی‌داری را نشان نداد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هم مربیان رشته‌های انفرادی و هم مربیان رشته‌های جمعی به یک میزان از این نوع قدرت برای ایجاد رضایت‌مندی استفاده می‌کنند. به عبارت دیگر، مربیان در رشته‌های جمعی و انفرادی تفاوتی در استفاده از پایگاه قدرت مبتنی بر قانون قایل نیستند. در تحقیقی که بیکر و همکاران^۱ (۲۰۰۳) انجام دادند نیز به این نتیجه رسیدند که ورزشکاران رشته‌های انفرادی نسبت به ورزشکاران رشته‌های گروهی رضایت بیشتری از رفتار مربیان خود دارند (۲۰). اما در تحقیق مذکور، به قدرت مربیان اشاره‌ای نشده بود؛ اما به استناد به نتیجه‌ی تحقیق حاضر، نوع رشته‌ی ورزشی ارتباطی با رابطه‌ی بین قدرت قانونی مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران ندارد. احتمالاً این عدم مشاهده تفاوت ناشی از عدم توجه مربیان جامعه مورد بررسی در استفاده از پایگاه قدرت در میان رشته‌های جمعی و انفرادی است و یا عدم توجه مربیان به تفاوت روحیات بازیکنان این دو گروه رشته است.

بین قدرت مبتنی بر تخصص و رضایت‌مندی ورزشکاران نیز همبستگی مثبت و معنی‌داری به دست آمد که این نتیجه نیز با تحقیق رضانی‌نژاد (۱۳۸۹) و تورمن (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد. در تحقیق رضانی‌نژاد (۱۳۸۹)، قدرت تخصص مهم‌ترین شیوه‌ی اعمال قدرت مربیان از دیدگاه مربیان و ورزشکاران بود. همچنین در تحقیقات کریمی (۱۳۸۳)، طبائیان (۱۳۸۱)، نوربخش و محمدی (۱۳۸۳)، قدرت تخصص مهم‌ترین دلیل اطاعت و همراهی پیروان از رهبران بود. بنابراین، هرچه قدرت تخصص مربیان بیشتر باشد، این احتمال وجود خواهد داشت که اطاعت و حرف شنوی ورزشکاران از مربی و همراهی او افزایش یافته و میزان احساس رضایت ورزشکاران بیشتر شود (۱۱-۱۳). همچنین رضانی‌نژاد (۱۳۸۹) نشان داد که از دیدگاه ورزشکاران و مربیان، اولین پیش‌نیاز رهبری و مربیگری و به عبارت بهتر، اولین منبع قدرت مورد نیاز مربیان برای اعمال نفوذ و پیروی ورزشکاران، قدرت فنی و تخصصی مربیان است. این موضوع بسیار ضروری است؛ زیرا مربیان نیز مانند سایر گروه‌های شغلی فقط می‌توانند از طریق افزایش دانش فنی و توانایی تخصصی خود یک تیم یا گروه را رهبری کنند (۹). فلاح (۱۳۸۷) نیز نشان داد

که اگر مربیان نتوانند تخصص و توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها، یا درک استراتژی‌های رقابتی تیم خود و حریف را به ورزشکاران و حتی مدیران و هواداران نشان دهند، بدون شک موقعیت و یا حتی هویت شغلی آنان متزلزل خواهد شد و در نتیجه، احتمالاً اطاعت و فرمانبرداری ورزشکاران از آنها کمتر شده و این ورزشکاران با میزان رضایت کمتری فعالیت‌ها و وظایف خود را انجام خواهند داد و این امر منجر به کاهش سطح عملکرد تیم و ورزشکار خواهد شد (۱۰). تهامی و همکاران (۱۳۸۸) نیز نشان دادند که بین سبک رهبری (مربیگری)، آموزش و تمرین و نیز سبک حمایت اجتماعی مربیان با قدرت تخصص آنها رابطه‌ی مثبتی وجود دارد (۸). بنابراین، به نظر می‌رسد مربیان با اتخاذ سبک رهبری آموزشی و تمرینی بتوانند قدرت تخصص خود را افزایش داده و به این ترتیب رضایت بیشتری در ورزشکاران خود ایجاد کنند. می‌توان از این مقایسه‌ها نتیجه گرفت که در جامعه‌ی مورد بررسی، تأکید بازیکنان بیشتر از هر چیزی روی قدرت تخصص و توانایی‌های فنی ایشان است. لذا مربیان با تخصص فنی بالا قادر به هدایت مؤثرتری هستند. این نتیجه‌گیری دور از ذهن نیست؛ چرا که به تجربه ثابت شده که مربیان با درجه‌ی تخصص بالا معمولاً بیشتر مورد پذیرش بازیکنان قرار گرفته و نتایج بهتری در این موارد عاید تیم می‌شود.

با توجه به اینکه در تحقیق حاضر میزان همبستگی (۲) قدرت تخصص و رضایت‌مندی ورزشکاران از دیدگاه ورزشکاران رشته‌های جمعی و انفرادی تفاوت معنی‌داری را نشان نداد، می‌توان نتیجه گرفت که توضیحات فوق در مورد ورزشکاران رشته‌های جمعی و انفرادی به یک میزان صادق است. به عبارت دیگر، با افزایش و یا کاهش تخصص مربیان، میزان رضایت‌مندی ورزشکاران جمعی و انفرادی به یک میزان افزایش یا کاهش خواهد یافت. به بیان دیگر، پایگاه قدرت مبتنی بر تخصص، ماورای تیمی یا انفرادی بودن رشته‌ی ورزشی است و درجه‌ی اهمیت آن در ایجاد رضایت‌مندی و راندمان گروهی در چارچوب پایگاه قدرت مربی نمی‌گنجد.

بین قدرت پاداش و رضایت‌مندی ورزشکاران نیز رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری به‌دست آمد که با تحقیق فلاح (۱۳۸۷) و تورمن (۲۰۰۶) هم‌راستا بود. بیان شده است که مربیان در شیوه‌ی مربیگری خود می‌توانند از قدرت پاداش هم استفاده کنند و این پاداش‌ها می‌توانند به صورت بیرونی یا درونی و یا هر دو باشند (۱۷، ۱۰). ورزشکاران همواره تمایل دارند به خاطر

عملکرد خوب و درستشان مورد تقدیر و تشویق قرار گیرند و پاداش‌های مادی یا معنوی، وعده و وعیدها و حرف‌های روحیه‌بخش و غیره دریافت نمایند (۱۰). بنابراین نباید از تأثیرات مثبت این نوع قدرت در رضایت‌مندی ورزشکاران غافل بود. با توجه به اینکه نتایج آزمون Z فیشر تفاوت معنی‌داری بین این نوع رابطه (رابطه‌ی بین قدرت پاداش و رضایت‌مندی) در ورزشکاران رشته‌های جمعی و انفرادی نشان نداد، می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً استفاده‌ی مربیان از قدرت پاداش می‌تواند هم در ورزشکاران رشته‌های انفرادی و هم در ورزشکاران رشته‌های گروهی سبب ایجاد رضایت شود. به بیان دیگر، پاداش چیزی نیست که با تیمی یا انفرادی بودن یک رشته‌ی ورزشی مرتبط باشد. همواره پاداش توانسته در ایجاد رضایت‌مندی مؤثر باشد. لذا مربیان با درجه‌ی معین و حساب شده‌ای از پاداش می‌توانند پیش‌بینی مناسبی از رضایت‌مندی و افزایش بهره‌وری تیمی را انتظار داشته باشند.

در تحقیق حاضر، بین قدرت مبتنی بر زور و رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه‌ی معنی‌داری به‌دست نیامد. به عبارت دیگر، احتمالاً قدرت مبتنی بر زور مربیان رابطه‌ای با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران نخواهد داشت و نمی‌توان گفت که استفاده‌ی مربیان از قدرت زور، رابطه‌ی مثبت و یا منفی با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران دارد. این نتیجه با بخشی از نتایج رضانی‌نژاد (۱۳۸۹) هم‌خوانی داشته؛ اما با بخشی دیگر هم‌خوانی ندارد. این محقق در بررسی رابطه‌ی بین قدرت زور و رضایت از عملکرد جمعی و نیز رضایت از عملکرد فردی همبستگی معنی‌داری مشاهده نکرد (۹) که این نتیجه با نتیجه‌ی تحقیق حاضر در یک راستا قرار دارد؛ اما همین محقق بین قدرت زور از یک سو و رضایت از رفتار مربی و نیز رضایت از آموزش و تمرین مربی از سوی دیگر، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری به دست آورد که از این حیث با تحقیق حاضر در یک راستا نیست. اوياگی و همکاران (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین سبک رهبری مربی، به جز سبک آمرانه، و رضایت ورزشکاران گزارش کردند (۱۸). با توجه به اینکه منبع قدرتی که در سبک رهبری آمرانه مورد استفاده قرار می‌گیرد معمولاً قدرت زور است، بنابراین نتیجه‌ی تحقیق آنان نیز با تحقیق حاضر هم‌خوانی دارد. با توجه به اینکه هم در تحقیق حاضر و هم در تحقیق اوياگی و همکاران (۲۰۰۸)، رابطه‌ی معنی‌داری بین قدرت مبتنی بر زور مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران مشاهده نشده است، بنابراین به نظر می‌رسد که در این مورد امکان نتیجه‌گیری قطعی وجود ندارد و نیاز به تحقیقات بیشتری وجود دارد تا در مورد استفاده یا عدم استفاده‌ی مربیان از این نوع قدرت نتیجه‌گیری کرد. در مقایسه‌ی این نوع رابطه (رابطه‌ی بین قدرت زور و رضایت‌مندی) در بین ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی

نیز تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که قدرت زور مربیان رابطه‌ای با میزان رضایت ورزشکاران انفرادی و جمعی ندارد. به عبارت دیگر، نمی‌توان انتظار داشت که استفاده‌ی مربیان از پایگاه قدرت مبتنی بر زور بتواند در افزایش رضایت‌مندی و بهره‌وری تیم اثرگذار باشد. همانگونه که در مراودات روزمره نیز قابل مشاهده است، مربیان معمولاً سعی می‌کنند که از قدرت مبتنی بر زور استفاده نکنند. البته در سطوح بالا، هم مربی و هم ورزشکار می‌دانند که پایگاه مبتنی بر زور وجود دارد؛ اما همه از استفاده از آن دوری می‌جویند. هر چند در مواردی هم به عنوان یک اهرم مفید قابل استفاده‌ی مربیان است، اما بر اساس نتایج این تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که استفاده از آن لزوماً با رضایت‌مندی یا عدم رضایت بازیکنان همبستگی ندارد.

در این تحقیق، قوی‌ترین ($r=0/265$) همبستگی بین قدرت مرجعیت و رضایت‌مندی ورزشکاران وجود داشت که با بخشی از تحقیق رضایت‌مندی (۱۳۸۹) هم‌خوانی دارد (۹). در تحقیق مذکور، بین قدرت مرجعیت و ابعاد رضایت از عملکرد جمعی، رفتار و تعامل مربی و نیز آموزش و تمرین مربی، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری مشاهده شد که با نتیجه‌ی تحقیق حاضر هم‌خوانی دارد. بنا به نظر فلاح (۱۳۸۷) نیز قدرت مرجعیت (کاریزما) وسیله‌ای است که مربیان می‌توانند از آن در مربیگری خود برای اعمال نفوذ در ورزشکاران بهره ببرند. فلاح از قول لومباردی که از معروف‌ترین مربیان ایالات متحده است می‌نویسد: برای موفقیت باید قلب بازیکن را تسخیر کرد. وقتی ورزشکار، مربی خود را ایده‌آل بداند، دستورهای مربی خویش را با کمال رضایت و میل انجام می‌دهد و این مربیان می‌توانند با جاذبه‌های مشخص خود، ورزشکاران را به اطاعت و پیروی وادارند. این موضوع اکنون در نظریه‌های جدیدی مانند رهبری کاریزماتیک یا فرهنگ‌مورد توجه قرار گرفته است (۱۰). بنابراین، می‌توان گفت که احتمالاً مربیانی که از قدرت مرجعیت بالایی برخوردار هستند، بیشترین میزان رضایت‌مندی را در ورزشکاران خود ایجاد خواهند کرد و با توجه به عدم معنی‌دار بودن تفاوت این رابطه (رابطه‌ی قدرت مرجعیت و رضایت‌مندی) در میان ورزشکاران رشته‌های جمعی و انفرادی، چنین نتیجه‌ای هم در ورزشکاران رشته‌های انفرادی و هم در ورزشکاران رشته‌های جمعی می‌تواند صادق باشد. به طور کلی با توجه به نتایج این تحقیق، می‌توان گفت که نوع رشته‌ی ورزشی (فردی یا جمعی) رابطه‌ای با استفاده از انواع پایگاه‌های قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران ندارد.

با بررسی نتایج این تحقیق و مقایسه‌ی آن با آنچه به‌صورت روزمره در تمرینات و مسابقات رخ می‌دهد، مربی که محل رجوع همه‌ی تیم بوده و می‌تواند همه‌ی نیازهای فنی بازیکنان را برطرف کند، از مقبولیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار بوده و قادر است که به‌خوبی تیم را به سوی موفقیت هدایت کند. این بحثی است که فارغ از رشته و تیمی یا انفرادی بودن رشته‌ی ورزشی بوده و ضمن اینکه ارتباطی به نوع رشته ندارد، از اولویت بالایی در همبستگی با رضایت‌مندی ورزشکاران برخوردار است.

به‌عنوان نتیجه‌گیری کلی از این قسمت، می‌توان اظهار داشت که از بین انواع منابع و پایگاه‌های قدرت مربیان مرد استان آذربایجان غربی، قدرت‌های مرجعیت، پاداش، قانونی و تخصص، به‌ترتیب با میزان همبستگی برابر با $r=0/265$ ، $r=0/254$ ، $r=0/247$ و $r=0/183$ قوی‌ترین تا ضعیف‌ترین همبستگی را با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران مرد این استان داشتند و احتمالاً ورزشکارانی که مربیان آن‌ها دارای قدرت مرجعیت زیادی هستند، بیشترین احساس رضایت را داشته و این می‌تواند موجب کاهش اعتراض‌ها، اشتباهات، کم‌کاری‌ها و جابجایی بازیکنان به باشگاه‌های دیگر یا ترک از ورزش و گرایش به ناهنجاری‌های اجتماعی‌گردد. در مورد قدرت‌های پاداش، قانونی و تخصص نیز می‌توان چنین نتیجه‌ای را با شدت کمتر استنباط کرد. اما با توجه به عدم وجود رابطه‌ی معنی‌دار بین قدرت زور و رضایت‌مندی، امکان نتیجه‌گیری قطعی در مورد این نوع قدرت وجود نداشته و نیازمند تحقیقات بیشتر است. لذا توجه مدیران و مربیان به اولویت پایگاه‌های قدرت مربیان می‌تواند در هدایت آنان به سوی عملکردی بهتر راهگشا باشد. همچنین در ارزیابی عملکرد مربیان نیز نکته‌ای قابل توجه است.

در بررسی اولویت انواع قدرت از دیدگاه ورزشکاران، قدرت تخصص با میانگین و انحراف استاندارد $6/88 \pm 1/38$ در اولویت اول و قدرت زور با میانگین و انحراف استاندارد $5/62 \pm 1/25$ در اولویت آخر بود. از دیدگاه مربیان نیز قدرت تخصص ($6/96 \pm 1/58$) در اولویت اول و قدرت زور ($5/62 \pm 1/25$) در اولویت آخر قرار داشت. بنابراین، از دیدگاه مربیان و ورزشکاران، قدرت تخصص مهم‌ترین شیوه‌ی اعمال قدرت مربیان بود و قدرت زور نیز در اولویت آخر شیوه‌های قدرت از دیدگاه ورزشکاران و مربیان مرد قرار داشت. این نتایج با نتایج تحقیق رضانی‌نژاد (۱۳۸۹) که بر روی ورزشکاران و مربیان زن انجام شده است، هم‌خوانی دارد (۹). در نتایج تحقیقات کریمی، طبائیان، نوربخش و محمدی نیز قدرت تخصص مهم‌ترین دلیل اطاعت و همراهی پیروان از رهبران نشان داده شده است (۱۲، ۱۱، ۱۳). به عبارت دیگر، این قدرت تخصص است که بیش از سایر منابع قدرت، مورد استفاده‌ی مربیان و مورد قبول ورزشکاران

است. تخصص و دانش یک مربی (مدیر یا رهبر) در پیروی ورزشکاران (پیروان) نقش اساسی و مهم‌تری نسبت به دیگر شیوه‌های اعمال 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.

همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که ورزشکاران و مربیان در مورد اولویت بالای قدرت تخصص اتفاق نظر دارند. این موضوع نشان می‌دهد که از دیدگاه هر دو گروه، اولین پیش‌نیاز رهبری و مربیگری و به عبارت بهتر، اولین منبع قدرت مورد نیاز مربیان برای اعمال نفوذ و پیروزی ورزشکاران، قدرت فنی و تخصصی مربیان است. همچنین بر اساس یافته‌های این تحقیق، اتفاق نظر ورزشکاران و مربیان در مورد اولویت پایین قدرت زور نیز درخور توجه است. استفاده‌ی مربی از قدرت زور و تنبیه در سبک رهبری آمرانه رابطه‌ای با سطح عملکرد نداشت و این یافته نشان دهنده‌ی بی‌اهمیت شدن و کاربردی نبودن قدرت اجبار و سلطه‌گری مربی بر ورزشکار است. احتمالاً اگر مربی در سبک رهبری خود از قدرت تنبیه و زور به عنوان قدرت غالب استفاده کند، این امر کاهش سطح عملکرد و کاهش اثربخشی در تیم را به دنبال خواهد داشت. شاید دلیل اولویت آخر قدرت تنبیه این باشد که با توجه به شرایط حاکم بر جامعه، دیگر ورزشکاران پذیرای این سبک رهبری مربیان نیستند و از اینکه به آنها امر و نهی شود، گریزانند. همچنین مربیان نیز برای برقراری یک ارتباط متقابل و در نهایت رسیدن به هدف جمعی و نهایی خود از شیوه‌های دیگر اعمال قدرت غیر از قدرت تنبیه برای ایجاد پویایی و تحرک و البته رضایت ورزشکاران استفاده می‌کنند و استفاده از شیوه‌های اعمال قدرت تخصص، قانونی، پاداش و مرجعیت مرسوم‌تر و متداول‌تر است.

یافته‌ها در مقایسه‌ی شیوه‌های اعمال قدرت مربیان نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه‌های ورزشکاران و مربیان در مورد قدرت‌های پاداش و مرجعیت وجود دارد. به عبارت دیگر، ورزشکاران میزان استفاده‌ی مربیان از قدرت پاداش و همچنین قدرت مرجعیت را بیشتر از مربیان ارزیابی کردند. بنابراین در مقایسه با مربیان، ورزشکاران بر این اعتقاد بودند که قدرت مبتنی بر پاداش و نیز قدرت مرجعیت مربیان مورد استفاده و مقبولیت بیشتری دارند. اما چنین نتیجه‌ای در مورد سایر انواع قدرت (قدرت قانونی، تخصص و زور) صادق نبود. احتمالاً

ورزشکاران به این دلیل که بیشتر از مربیان از نتایج این پایگاه‌های قدرت بهره‌مند می‌شوند، احساس قوی‌تری نسبت به کثرت استفاده از این پایگاه‌ها در مقایسه با مربیان دارند.

از نظر ورزشکاران و مربیان رشته‌های انفرادی، قدرت تخصص به‌عنوان اولین اولویت و قدرت زور در اولویت آخر مطرح بود. از نظر ورزشکاران و مربیان رشته‌های جمعی نیز قدرت تخصص در اولویت اول و قدرت زور در اولویت آخر قرار داشت. بنابراین، اولین قدرت مورد نیاز هم برای مربیان رشته‌های انفرادی و هم برای مربیان رشته‌های جمعی، برای اعمال نفوذ در ورزشکاران و پیروی آنها، قدرت فنی و تخصصی است. در مقابل، قدرت مبتنی بر زور نیز در اولویت آخر مربیان و ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی قرار داشت. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً هم در رشته‌های جمعی و هم در رشته‌های انفرادی، اگر مربی در سبک رهبری خود از قدرت تنبیه و زور به‌عنوان قدرت غالب استفاده کند، کاهش سطح عملکرد و کاهش اثربخشی در تیم را به‌دنبال خواهد داشت. همچنین عکس این موضوع صادق است و آن این که مربیان می‌دانند که آنچه که بیشتر از سایر پایگاه‌ها مطرح است، پایگاه قدرت مبتنی بر تخصص آنان است. لذا بهره‌گیری از این پایگاه بیشتر و بهتر می‌تواند گروه را به نتیجه‌ی مطلوب برساند.

با توجه به معنی دار بودن تفاوت در میزان استفاده و مقبولیت قدرت قانونی از دیدگاه ورزشکاران و مربیان رشته‌های انفرادی و رشته‌های جمعی، می‌توان اظهار داشت که مربیان رشته‌های انفرادی نسبت به مربیان رشته‌های جمعی به میزان بیشتری از قدرت قانونی برای اعمال نفوذ در ورزشکاران استفاده می‌کنند. همین نتیجه‌گیری در مورد قدرت مرجعیت نیز صادق است. بنابر این، پیشنهاد می‌شود که مربیان رشته‌های تیمی نیز میزان استفاده از قدرت قانونی و مرجعیت خود را افزایش دهند و با توجه به نتایج تحقیق حاضر مبنی بر معنی‌دار بودن رابطه‌ی بین قدرت‌های قانونی و مرجعیت با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران، احتمالاً افزایش این دو نوع قدرت در مربیان رشته‌های تیمی منجر به افزایش میزان رضایت‌مندی ورزشکاران این نوع رشته‌های ورزشی می‌شود. با توجه به عدم وجود تفاوت معنی‌دار بین دیدگاه مربیان و ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی در مورد سه قدرت دیگر (تخصص، پاداش و زور)، نمی‌توان چنین نتیجه‌ای را در مورد این سه قدرت تعمیم داد.

در نهایت می‌توان اظهار داشت که احتمالاً همه‌ی انواع قدرت‌ها به غیر از قدرت مبتنی بر زور مربیان، با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران مرد ارتباط دارد و با توجه به میزان همبستگی انواع

قدرت‌ها با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران، پیشنهاد می‌شود که مربیان مرد استان آذربایجان غربی، برای ایجاد رضایت بیشتر در ورزشکاران، از قدرت مرجعیت بیش از سایر انواع قدرت استفاده کنند. بنا به طبائیان (۱۳۸۱) هر کدام از پایگاه‌های قدرت دارای ویژگی‌های خاصی هستند که آگاهی مدیران و رهبران با این ویژگی‌ها از آنها ابزاری برای افزایش عملکرد سازمان خواهد ساخت (۱۱). این نتایج نشان می‌دهد که مربیان نیز به‌عنوان رهبران تیم‌ها باید با پایگاه‌های قدرت آشنا بوده و از آن برای افزایش رضایت ورزشکاران و در نهایت افزایش عملکرد تیم استفاده کنند. هرچند همبستگی بین قدرت زور و رضایت‌مندی منفی نبود، اما پیشنهاد می‌شود که مربیان حتی‌المقدور از این نوع قدرت کمتر استفاده کنند؛ زیرا احتمالاً رابطه‌ای با میزان رضایت‌مندی ورزشکاران نخواهد داشت. هرسی و بلانچارد نیز معتقدند که اگر بتوانیم محدوده‌ی قدرت را بشناسیم و بدانیم برای نفوذ مؤثر در افرادی که درگیر موقعیت جدید هستند، به کدام پایگاه‌های قدرت و به چه شیوه‌های رهبری نیاز است، آنگاه می‌توانیم امکان توفیق رهبر را افزایش دهیم. با استناد به این گفته، با شناخت انواع قدرت و تأثیر آنها در رضایت ورزشکاران، می‌توان امکان توفیق مربیان و ورزشکاران را افزایش داد.

منابع

۱. هیکس هربرت جی، ری گولت. تئوری‌های سازمان و مدیریت. مترجم: گوئل کهن. چاپ سوم. تهران: نشر دوران؛ ۱۳۸۴. ص ۶۲-۱۵۱.
2. Eys Mark A., Caron Albert V.: Bray Steven R. & Beach "Role ambiguity and athlete satisfaction". J Sport Sci. 2003; 12:171-92.
3. Jowett S. When the honeymoon is over: A case study of a coach-athlete relationship in crisis. J Sport Psy, 2003; 17:444-60.
4. Jowett S. & Cockleril, I.M. Olympic medalist's perspective of the athlete-coach relationship. J Psy. Sport & Exe. 2003; 4: 313-31.
5. Hersey paul. "Situational leadership", Mid-Am J Business. 1997; 12(2): 5-11.
6. Stogdill R.M. Hand book of leadership, 1994. Newyork: Free press. P 422-425.
۷. وحیدیان رضازاده مجید. ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت‌بدنی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی. ۱۳۸۱.
۸. تهامی گلاره، سجادی سید نصرالله، خبیری محمد، الهی علیرضا. رابطه بین سبک رهبری و منبع

- قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان. مدیریت ورزشی. ۱۳۸۹؛ ۷: ۴۲-۲۵.
۹. رضائی نژاد رحیم، همتی نژاد مهرعلی، بنار نوشین، فلاح ماریه. رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران زن استان مازندران، فصلنامه المپیک. ۱۳۸۸؛ شماره ۱ (پیاپی ۴۹): ۴۵-۵۴.
۱۰. فلاح ماریه. ارتباط بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران در تیم‌های ورزشی بانوان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی شمال. ۱۳۸۷.
۱۱. طبائیان احمد. رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد روسای دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه خود و اعضای هیئت علمی، رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران. ۱۳۸۱.
۱۲. نوربخش مهوش، محمدی سردار. بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری با منابع قدرت در مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور از دیدگاه هیئت علمی. نشریه حرکت. ۱۳۸۳؛ ۱۹: ۲۴-۱۰۹.
۱۳. کریمی طرقله، الهام. تعیین منابع قدرت مدیران تربیت‌بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران. ۱۳۸۳.
۱۴. اصلانخانی محمد علی. توصیف سبک‌های مدیریت و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی اساتید ورزشی دانشگاه‌های منتخب کشور، رساله دکتری، دانشگاه تهران. دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. ۱۳۷۵.
۱۵. جرعه نوش رضا. بررسی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران باشگاه‌های استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی شمال. ۱۳۸۶.
16. Aminuddin Y., Practice of transformational leadership among Malaysia high school coaches and its impact on athlete satisfactions with individual performance. Journal of International Council for Health, Physical Education, Recreation Sport and Dance. 2002; 38(1): 26-30.
17. Turman, P. Athletes' perception of coach power use and the association between playing status and sport satisfaction, Communication Research Reports, IJsc. 2006; 23(4):273-82.
18. Aoyagi Mark W, Cox Richard H, & Mc Guire Richard T, "Organizational Citizenship behavior in Sport", relationship, J APPL PHOTOGR ENG.2008; 20: 25-41.
۱۹. رابینز استیفن پی. رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، جلد اول، علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران. انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۸۵. صص ۸۷-۹۵.
20. Baker J., Yardley J. and COTE J. Coach behaviors and athlete satisfaction in team and individual sports, J SPORT EXERCISE PSY. 2003; 34: 226-39.

ارجاع مقاله به روش ونگوور

معماری ژاله، فراهانی ابوالفضل، صنعتی ایرج. تحلیل ارتباط پایگاه‌های قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران رشته‌های انفرادی و جمعی. مطالعات مدیریت ورزشی،

۱۳۹۳؛ ۶(۲۲): ۵۴-۱۲۷