

ارتباط ادراک از منابع قدرت مربیان و رضایتمندی جودوکاران نخبه ایران

رسول نوروزی سید حسینی¹

هاشم کوزه‌چیان²

فروغ فتاحی مسرور³

صلاح دستوم⁴

تاریخ پذیرش:

تاریخ وصول: 11/8/9

11/10/25

چکیده

هدف از این تحقیق تعیین ارتباط بین ادراک از منابع قدرت مربیان با رضایتمندی جودوکاران نخبه ایران بود که با روش تحقیق همبستگی و به صورت میدانی به اجرا درآمد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه جودوکاران لیگ برتر تشکیل می‌دادند. در این تحقیق نمونه آماری ۱۱۵ جودوکار در نظر گرفته شد. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های اطلاعات فردی، پرسشنامه قدرت در ورزش ($\alpha=0/66$) و پرسشنامه رضایتمندی ورزشکار ($\alpha=0/44$) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی، و در راستای تعیین ارتباط از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی بازیکنان رابطه معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$). همچنین یافته‌های تحقیق رابطه مثبت و معنی داری بین قدرت مبتنی بر پاداش و قدرت مرجعیت با رضایتمندی بازیکنان را نشان داد ($p < 0/01$)، ولی

1- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس
rasool.norouzi@yahoo.com

2- دانشیار گروه تربیت بدنی دانشگاه تربیت مدرس

3- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر ری

4- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

بین منابع قدرت مبتنی بر تنبیه، قدرت قانونی و قدرت تخصص با رضایتمندی بازیکنان ارتباط معنی داری مشاهده نشد ($p > 0/05$). به طور کلی منابع قدرت مربیان عاملی مهم و پیش‌بینی کننده در رضایتمندی ورزشکاران است.

واژگان کلیدی: جودو، لیگ برتر، منابع قدرت، مربیان، رضایتمندی.

مقدمه

تیم به عنوان یک سازمان ورزشی از ساختار و فرایندهای تشکیل شده است که باید به روش علمی مورد بررسی قرارگیرد. در سازمان تیم، مربی به عنوان مدیر و رهبر و ورزشکاران به عنوان کارکنان محسوب می‌شوند (آیس، مارک، کارون و همکاران، 2003، ص 15). به عقیده روبن فراست¹ مربیان محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی هستند و در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی در هدایت و رهبری تیم به عنوان یک سازمان دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت مطرح است (جباری، کوزه چیان، خبیری، 1379، ص 103). امروزه رهبری در ورزش یا مربیگری² در رده مشکل‌ترین شغل‌ها به حساب می‌آید (مارتینز، ترجمه خبیری، 1887)؛ چرا که کار مربیگری؛ کاری هدفمند، با برنامه، مبتکرانه، هیجان انگیز و الهام انگیز است (4) و در واقع این حرفه، حرفه‌ای توقع برانگیز و دشوار است که نیاز به مهارت‌های متفاوتی دارد (جباری، کوزه چیان، خبیری، 9379، ص 103). مربیان با اتکا به دانش، تجربیات و اطلاعات خویش در جهت رساندن ورزشکار به سکوی افتخار نقش اصلی را ایفا می‌کنند. مربیان در توسعه و پیشرفت بازیکنان نقش حیاتی دارند. آنها بازیکنان

1. Roben b. Frast

2. Coaching

همکاران¹ (2003) برای مربیان در عرصه ورزشی پنج منبع قدرت را عنوان می‌کنند. این منابع قدرت در انواع روابط مربی با ورزشکار وجود دارد. در یک تیم امکان دارد هر منبعی از قدرت در همه سطوح وجود داشته باشد. قدرت پاداش تصور حاصل از توانایی لازم برای تأمین آنچه مالکیتش مورد علاقه مردم می‌باشد. به تعبیری دیگر قدرت پاداش² عبارت است از توانایی تغییر رفتار و نگرش بازیکن به منظور دستیابی به پاداش‌هایی از قبیل زمان دادن به بازیکن، تشویق و تحسین لفظی و دیگر هدایا. قدرت تنبیه³ تصور حاصل از توانایی لازم برای مجازات و پیامدهای حاصل از عدم عملکرد است. به عبارت دیگر قدرت تنبیه عبارت است از توانایی تغییر رفتار و نگرش بازیکن، چرا که مربی دسترسی به تنبیهاتی شامل توبیخ‌های شفاهی، مجبور کردن بازیکن به بازی در موقعیت‌های متفاوت‌تر و احتمالاً کم‌اهمیت‌تر را دارد (کریمی طرقلبه، 1333). قدرت مرجعیت⁴ شامل تصور حاصل از جاذبه کنش متقابل با فرد دیگر است. به عبارت دیگر قدرت مرجعیت شامل توانایی تحت تأثیر قرار دادن رفتار و نگرش بازیکنان به علت اینکه مربی مورد احترام و علاقه بازیکنان می‌باشد (کریمی طرقلبه، 1333). قدرت قانونی⁵ از موقعیت فرد در سازمان نشأت می‌گیرد. به عبارت دیگر شامل توانمندی تغییر در رفتار و نگرش بازیکنان به علت موقعیت و جایگاه سازمانی مربی در تیم است. قدرت تخصص⁶ عبارت است از تصور حاصل از اینکه رهبر تحصیلات، تجربه و تخصص مربوطه را دارد (وان و همکاران، 2003). قدرت تخصص در واقع

-
1. WAnn et al
 2. Reward power
 3. Coercive power
 4. Referent power
 5. Legitimate power
 6. Expert power

شامل داشتن تجربه و استعداد مربی در یک زمینه خاص است (کریمی طرقلبه، 1333). نحوه استفاده مربی از قدرت ممکن است مدیریت و رهبری او را اثر بخش یا غیر اثر بخش سازد (آتانیوس و همکاران، 2003). بنابراین مدیران و مربیان ورزش نیز می‌توانند با یادگیری شیوه استفاده از قدرت در سازمان و باشگاه، مدیری اثر بخش باشند (رابینز، 1385، ترجمه پارسایان و اعرابی؛ خبیری، 1387) یکی از عواملی است که می‌تواند در عملکرد تیمی مؤثر باشد؛ رابطه متقابل مربی با ورزشکار¹ است (آتانیوس و همکاران، 2003). مربی به عنوان یک رهبر، لازم است از مهمترین ابزار استفاده نفوذ بر ورزشکار، یعنی از منابع قدرت به خوبی استفاده کند و به نظر می‌رسد که این شیوه‌های اعمال قدرت باید در جهت رضایتمندی ورزشکاران و در نتیجه ارتقاء عملکرد تیم باشد (آتانیوس و همکاران، 2003، خبیری، 1387، انشل، ترجمه مسدد، 1380).

یکی از مهمترین نتایج هر برنامه تمرینی رضایتمندی است که شرکت کنندگان از آن به دست می‌آورند؛ اگر فردی از برنامه تمرینی راضی باشد، به ادامه آن برنامه و ثبت نام در برنامه‌های آتی نیز تمایل پیدا می‌کند (لوفید و کارون، 2003). رضایت، بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت، ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. موضوع رضایت را نمی‌توان در هیچ سنی کم اهمیت دانست. چلادوری (۱۹۸۴) نشان داد که میزان رضایت ابراز شده از سوی ورزشکاران در خصوص عملکردشان با میزان موفقیت یا شکست تیم به هم گره خورده است. چلادوری و ریمر² (9998)

1. Coach-Athlete Interaction
2. Chelladurai & Riemer

رضایتمندی ورزشکار¹ را این گونه تعریف کرده اند که رضایت ورزشکار عبارت است از حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه یک ارزشیابی پیچیده از ساختارها، فرآیندها و برون دادهای مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می‌آید. رضایت ورزشکار در ارتباط با مربی چهار بعد رضایت از آموزش و تمرین²، رضایت از رفتار و تعامل با تیم و مربی³، رضایت از عملکرد فردی⁴ و رضایت از عملکرد تیمی⁵ را در بر می‌گیرد. رضایت از آموزش و تمرین، رضایتمندی ورزشکار از تمرین و آموزش فراهم شده توسط مربی را در بر می‌گیرد؛ رضایت از رفتار و تعامل مربی؛ رضایتمندی از آن رفتارهایی از مربیگری را در بر می‌گیرد که مستقیماً بر فرد و حتی بر بهبود و توسعه تیم اثر می‌گذارد، رضایت از عملکرد فردی، رضایتمندی یک ورزشکار از عملکرد تکلیف و وظیفه خودش و رضایت از عملکرد تیمی؛ رضایت یک ورزشکار از سطح عملکرد تیمش را نشان می‌دهد (چلادوری و ریمر، 9997؛ نظرالدین و همکاران، 2009). سازه رضایتمندی ناشی از ورزش (یعنی ورزش‌های سازمان یافته و رقابتی که اولین هدف آنها پیروزی می‌باشد)، مورد علاقه محققان بوده است. برای بسیاری از مربیان، رضایت و عملکرد ذاتاً به هم مربوط هستند، اما در خصوص رضایت ورزشکاران، پژوهش کمتری انجام شده است، به ویژه پژوهش‌هایی که رضایت بازیکنان را در چارچوب یک بررسی علمی مورد توجه قرار داده باشد (اندرو، 2004). در مطالعه سویچ و دانلی⁶ (1996) از زیر دستان خواسته شد دلیل اطاعت و همراهی خود را به ترتیب

-
1. Athlete's Satisfaction
 2. Training & Instruction
 3. Team And Coach Integration
 4. Individual Performance
 5. Team Performance
 6. Switch & Danli

اهمیت بنویسند که قدرت تخصص، قدرت قانونی، قدرت زور، قدرت رابطه و قدرت پاداش در رتبه اول الی پنجم قرار گرفتند. قدرت رابطه و تخصص بیشترین رضایت خاطر را به همراه داشتند. ارتباط قدرت‌های قانونی و پاداش هم با رضایت خاطر در حد متوسط بودند و قدرت زور با کمترین رضایت خاطر همراه بود (هرسی و بلانچارد، 1999، ص 220). کریمی (1383) با بررسی منابع قدرت مدیران تربیت بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان به این نتیجه رسید که مدیران تربیت بدنی مشهد از منابع قدرت شخصی به ویژه قدرت تخصص بیشتر استفاده می‌کنند. همچنین مدیران در پایین‌ترین سطح آمادگی کارکنان تا بالاترین سطح آمادگی، از منابع قدرت شخصی استفاده می‌کنند. ترتیب اولویت استفاده مدیران از منابع قدرت شخصی: قدرت تخصص، قدرت مرجعیت، قدرت اطلاعات و در قدرت سازمانی به ترتیب: قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت ارتباط و قدرت زور یا اجبار عنوان شده است.

دی ترومن¹ (2005) در مطالعه‌ای درک ورزشکاران از قدرت مربی و رابطه آن را با رضایتمندی ورزشی را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که قدرت مربی می‌تواند رضایتمندی ورزشکار را پیش بینی کند. همچنین نتایج نشان داد که استفاده مربی از پایگاه‌های قدرت پاداش و تخصص تنها عواملی بودند که تأثیر معناداری بر رضایتمندی ورزشکار داشتند (وانگ، 2006).

وانگ² (2006) در تحقیقی به این نتیجه رسید که رابطه معناداری بین منابع قدرت مربی با رضایتمندی تکواندوکاران وجود دارد. همچنین در میان منابع قدرت مربیان به ترتیب قدرت مبتنی بر

1. D. Turman

2. Wang

پاداش؛ قدرت مبتنی بر تخصص، قدرت مرجعیت و قدرت قانونی، ارتباط مثبت و معنی داری با رضایتمندی ورزشکاران داشت؛ اما بین قدرت مبتنی بر تنبیه مربی با رضایتمندی ورزشکاران رابطه منفی مشاهده شد. فلاح (1387) در تحقیقی به این نتیجه رسید که اولویت قدرت با تخصص و کمترین منبع قدرت مبتنی بر تنبیه بود. همچنین از بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان؛ فقط بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایتمندی ورزشکاران رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت.

چنگ¹ (2008) در تحقیقی به این نتیجه رسید که مربیانی که بیشتر از رفتار آموزش و تمرین استفاده می‌کنند و منبع قدرت آنها بیشتر مبتنی بر پاداش و تخصص است، موجبات رضایتمندی بازیکنان را فراهم می‌کنند. همچنین مربیانی که بیشتر از رفتار آمرانه استفاده می‌کنند و منبع قدرت آنها مبتنی بر تنبیه و زور است؛ کمتر موجب رضایتمندی بازیکنان می‌شوند. از دیگر نتایج تحقیق این بود که منابع قدرت مربیان به ترتیب قدرت مبتنی بر پاداش، قدرت مبتنی بر تخصص، قدرت قانونی، قدرت مرجعیت و قدرت مبتنی بر تنبیه و زور می‌باشد.

توون و هرنیگ² (2005) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که قدرتهای مرجعیت و تخصص استاد به طور مثبت و مؤثر با رضایت دانشجویان در ارتباط است؛ در صورتی که قدرت اجبار همبستگی معکوس با رضایت دانشجویان داشت. همچنین کاربرد قدرتهای پاداش، تخصص و مرجعیت توسط استاد به طور مثبتی با شایستگی، صلاحیت و قابلیت اعتماد استاد از دیدگاه دانشجویان در ارتباط بود. بیورک و ویلکاکس³ (9997) در تحقیقی گزارش کردند که منابع

1. Cheng

2. Teven & Herring

3. Burke & Welcox

قدرت رهبر به ترتیب قدرت تخصص، مشروعیت، اجبار، مرجعیت و پاداش است. همچنین قدرت مرجعیت و تخصص به بیشترین رضایت خاطر، قدرت مشروعیت و پاداش به رضایت خاطر نسبی و قدرت اجبار به کمترین میزان رضایت خاطر مربوط می‌شوند. تهامی (1888) در تحقیقی گزارش کرد که منابع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال به ترتیب شامل قدرت تخصص، قدرت قانونی، مرجعیت، پاداش و اجبار است. همچنین بین شبکه‌های رهبری مربیان و منابع قدرت رابطه معنی‌داری وجود دارد. عزیزی و همکاران (1888) در تحقیقی گزارش کردند که بین قدرت مرجعیت و رضایتمندی کارکنان سازمان تربیت بدنی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین منابع قدرت مدیران به ترتیب قدرت مرجعیت، قانونی، پاداش، تخصص و قدرت اجبار هستند. گوپتا و شارما¹ (2008) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که منابع قدرت تخصص، مرجعیت و اطلاعات در مقایسه به منابع قدرت پاداش و قانون موجب اطاعت و رضایت بیشتر در میان کارکنان می‌شود.

عدم استفاده از شیوه‌های قدرت مناسب در مربیگری تیم‌های ورزشی و به خصوص تیم‌های حرفه‌ای می‌تواند با وجود صرف هزینه‌های زیاد و استفاده از امکانات و بودجه‌های هنگفت به عدم ایجاد رضایتمندی ورزشکار بی‌انجامد که به نوبه خود منجر به نتایج ضعیف و یا شکست تیم شود. از آنجا که روش‌های مربیگری هر روز منطقی‌تر و مؤثرتر می‌شود؛ اگر مربیان در مربیگری خود رضایت ورزشکار را در نظر نگیرند، در واقع باعث بی‌انگیزگی و بی‌میلی آنها در اجرا و ادامه فعالیت ورزشی خواهند شد و آنها رغبت کمتری به اجرای فرامین مربیان پیدا خواهند کرد. لذا این تحقیق با این هدف انجام شد

1. Gupta & Sharman

که ارتباط شیوه اعمال قدرت مربیان از دیدگاه مربیان و ورزشکاران با رضایتمندی ورزشکاران را مورد بررسی قرار دهد و به این سؤالات پاسخ دهد؛ که چه ارتباطی بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی بازیکنان وجود دارد؟، کدام یک از منابع قدرت مربیان با رضایتمندی بازیکنان رابطه دارد؟ و چه ارتباطی بین ویژگی‌های دموگرافیکی و رضایتمندی بازیکنان وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

با توجه به اینکه این پژوهش ارتباط ادراک از منابع قدرت مربیان با رضایتمندی جودوکاران نخبه ایران را مورد مطالعه قرار می‌دهد، مناسبترین روش برای انجام تحقیق، همبستگی است که به صورت میدانی به اجرا درآمد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه جودوکاران لیگ برتر (162 نفر) تشکیل دادند که در مسابقات لیگ برتر سال 1389 به رقابت می‌پرداختند. در این تحقیق نمونه آماری براساس جدول حجم نمونه گیری مورگان 115 نفر تعیین شد که با توجه به افت در بازگشت پرسشنامه ها 125 پرسشنامه توزیع گردید.

به منظور جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

گزارش اطلاعات فردی¹ که شامل سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سابقه فعالیت در باشگاه فعلی، سابقه قهرمانی، و نوع حضور در تیم می‌باشد. به منظور جمع آوری اطلاعات در زمینه منابع قدرت مربیان از پرسشنامه قدرت در ورزش² ون و همکاران³ (2000) استفاده شد. این پرسشنامه شامل 15 سؤال اصلی است که 5 منبع قدرت مربی شامل قدرت مبتنی بر پاداش (سؤالات 1، 6، 11)، قدرت مبتنی

1. Demography

2. power in sport Questioner

3. Wann et al

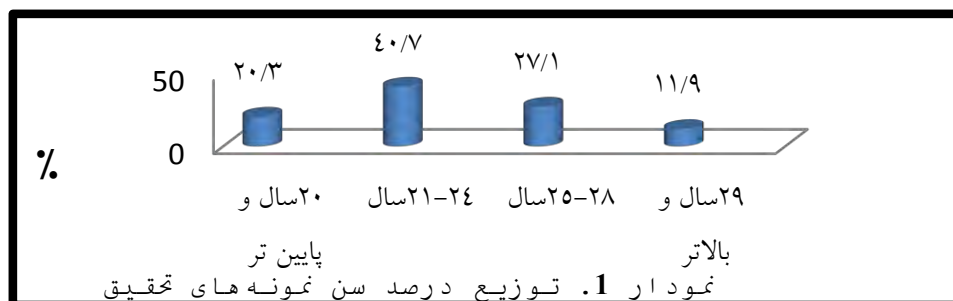
بر تنبیه (سؤالات 2،7،12) قدرت تخصص (سؤالات 5، 10، 15)، قدرت قانونی (سؤالات 4، 9، 14) و قدرت مرجعیت (سؤالات 3، 8، 13) را می‌سنجد. این پرسشنامه براساس یک سیستم 9 ارزشی لیکرت (از امتیاز 1، اصلاً واقعیت ندارد تا امتیاز 9، کاملاً واقعیت دارد) تدوین گردیده است.

پرسشنامه رضایت از ورزش¹ (ASQ) برای جمع آوری اطلاعات در زمینه رضایت مندی جودوکاران مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه توسط چلادوری و ریمر (۱۹۹۷) تدوین شده است که توسط حلاج (۱۳۸۷) هنجار یابی شده است. چهار خرده مقیاس از پانزده خرده مقیاس رضایت بازیکن را از رفتارهای رهبری مربی اندازه گیری می‌کنند که عبارت اند از رضایت از آموزش و تمرین (سؤالات 14، 25، 35)، رضایت از رفتار و تعامل مربی (سؤالات 12، 22، 42، 55، 47)، رضایت از عملکرد فردی (سؤالات 6، 24، 41) و رضایت از عملکرد تیمی (سؤالات 30، 13، 39) می‌باشند که در مقیاس هفت گزینه لیکرت (از امتیاز 1؛ اصلاً راضی نیستم تا امتیاز 7 کاملاً راضی هستم) اندازه گیری می‌شود. برای تعیین روایی ابزار جمع آوری اطلاعات از اظهارنظر تخصصی 12 نفر از اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد و پس از اعمال اصلاحات ظاهری و صوری؛ روایی ابزار تحقیق تأیید گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در جامعه آماری تحقیق؛ در یک مطالعه مقدماتی 30 پرسشنامه توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه قدرت در ورزش ($\alpha=0/965$) و برای پرسشنامه رضایت از ورزش ($\alpha=0/946$) گزارش شد؛ که این نتایج نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع آوری اطلاعات مرتبط با تحقیق بود. 125 پرسشنامه به صورت تصادفی ساده در میان

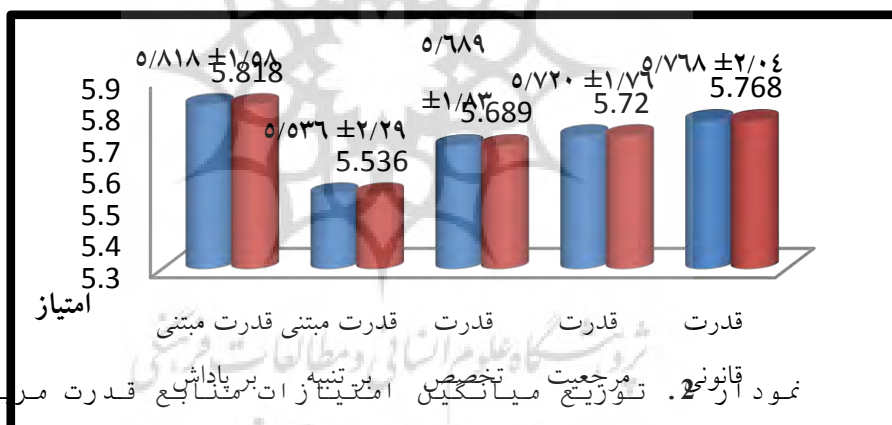
نمونه آماری توزیع شد، که در نهایت 7 پرسشنامه به علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شد و تجزیه و تحلیل آماری بر روی 118 پرسشنامه انجام شد. به منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های به دست آمده از نمونه‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد، فراوانی، انحراف معیار و انواع جدول‌ها) استفاده شد. همچنین به منظور تعیین رابطه از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. عملیات آماری توسط نرم افزار spss16 انجام شد و داده‌ها در سطح معنی داری ($p < 0/05$) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های تحقیق

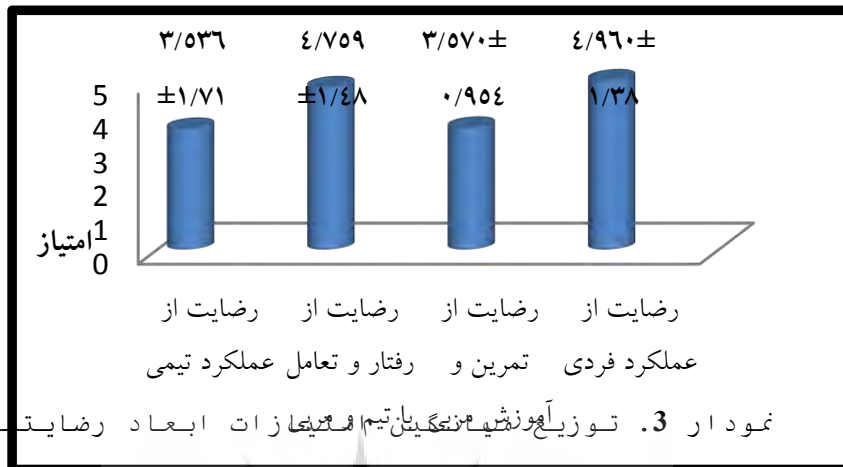
با بررسی ویژگی‌های فردی نمونه‌های تحقیق مشخص شد که از نظر وضعیت تأهل؛ 72/9 % مجرد و 27/1 % متأهل بودند. از نظر سطح تحصیلات 32/2 % دیپلم و پایین‌تر، 39 % فوق دیپلم، 20/3 % لیسانس، 8/5 % فوق لیسانس و بالاتر بودند. از نظر سابقه فعالیت ورزشی در باشگاه فعلی؛ 25/4 % زیر دو سال، 5/1 % بین 2-4 سال، 35/6 % بین 5-7 سال و 33/9 % بالاتر از 7 سال سابقه داشتند. از نظر سابقه قهرمانی 8/5 % دارای مقام استانی، 1/7 % دارای مقام منطقه‌ای، 37/3 % مقام کشوری، 28/8 % مقام آسیایی و 23/7 % دارای مقام جهانی بودند. از نظر نوع عضویت در باشگاه؛ 86/4 % بازیکن اصلی و 13/6 % بازیکن ذخیره بودند.



همان گونه که در نمودار ۱ نشان داده شده است، ۲۰/۳٪ در دامنه سنی ۲۰ سال و پایین تر، ۴۰/۷٪ در دامنه سنی ۲۱ - ۲۴ سال، ۲۷/۱٪ در دامنه سنی ۲۵ - ۲۸ سال و ۱۱/۹٪ در دامنه سنی ۲۹ سال و بالاتر قرار داشتند.



در نمودار شماره ۲ میانگین و انحراف معیار نمرات منابع قدرت مربیان آمده است. در بین منابع قدرت مربیان، قدرت مبتنی بر پاداش بیشترین میزان (۵/۸۱۸ ± ۱/۵۸) و قدرت مبتنی بر تنبیه کمترین میزان (۵/۵۳۶ ± ۲/۲۹) را دارند.



نمودار 3. توزیع نمرات تیم‌های مختلف از ابعاد رضایتمندی

در نمودار شماره 3 میانگین و انحراف معیار نمرات رضایتمندی ورزشکاران آمده است. در بین ابعاد رضایتمندی، بعد رضایت از عملکرد فردی بیشترین میزان (4/96±1/38) و رضایت از عملکرد تیمی کمترین میزان (3/538±1/71) را دارند.

جدول 1. نتایج آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیر	N	z	sig	نتیجه آزمون
قدرت مبتنی بر پاداش	118	1/008	0/078	توزیع داده‌ها نرمال است
قدرت مبتنی بر تنبیه	118	1/031	0/238	توزیع داده‌ها نرمال است
قدرت تخصص	118	1/316	0/69	توزیع داده‌ها نرمال است
قدرت قانونی	118	0/750	0/626	توزیع داده‌ها نرمال است
قدرت مرجعیت	118	1/152	0/141	توزیع داده‌ها نرمال است
رضایت از عملکرد فردی	118	1/228	0/059	توزیع داده‌ها نرمال است
رضایت از عملکرد تیمی	118	0/995	0/512	توزیع داده‌ها نرمال است
رضایت از تمرین و آموزش مربی	118	1/163	0/136	توزیع داده‌ها نرمال است

رضایت از رفتار و تعامل با تیم و مربی	118	1/128	0/63	توزیع داده‌ها نرمال است
--	-----	-------	------	----------------------------

همان گونه که در جدول شماره 1 مشاهده می‌گردد، بر اساس آزمون کلو موگروف- اسمیرنوف چون سطح معنی‌داری تمام مؤلفه‌ها بیشتر از $\alpha=0/05$ می‌باشد، لذا توزیع کلیه داده‌ها نرمال بوده و یکی از پیش شرط‌های اساسی استفاده از رگرسیون در این تحقیق رعایت شده است.

جدول 2. رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «منابع قدرت مربیان»

منبع تغییرات	مجموع محدورات	درجه آزادی	میانگین محدورات	میزان F	میزان R^2	سطح معنی‌داری	آماره دوربین واتسون
رگرسیون	554/504	5	110/101	8/977	0/992	0/001	1/866
باقیمانده	1383/632	112	12/354				
کل	1938/135	117					

با توجه به جدول شماره 2 $\{P<0/05, F(4,112)=8/977, R^2=0/992\}$ ، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معنی‌داری بین «منابع قدرت مربیان» با «رضایتمندی بازیکنان» در سطح $\alpha=0/01$ مشاهده می‌شود. همچنین با توجه به آماره دوربین واتسون که برای سنجش فرض استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله در رگرسیون) از یکدیگر مورد استفاده قرار می‌گیرد ملاحظه می‌گردد که با توجه به اینکه مقدار آماره $(1/866)$ تقریباً به 2 نزدیک می‌باشد که این تصدیق کننده فرض استقلال خطاها بوده و حاکی از استفاده درست از رگرسیون در این مورد می‌باشد. از این رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب

رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب ثابت
رگرسیون عنوان شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول 3. ضرایب ثابت رگرسیون مرتبط با جدول شماره 2					
متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معناداری
رضایتمندی	قدرت مبتنی بر پاداش	1/240	0/622	3/742	0/001
	قدرت مبتنی بر تنبیه	-0/240	-0/135	-0/700	0/686
	قدرت تخصص	0/882	0/002	0/030	0/676
	قدرت مرجعیت	-1/171	-0/237	-2/932	0/004
	قدرت قانونی	0/020	0/010	0/067	0/447

با توجه به جدول شماره 3 و ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین ضرایب رگرسیون به دست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط مثبت معناداری بین قدرت مبتنی بر پاداش ($p < 0/01$) و قدرت مرجعیت ($p < 0/01$) با رضایتمندی بازیکنان مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش منابع «قدرت مبتنی بر پاداش» و «قدرت مرجعیت»، «رضایتمندی بازیکنان» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آنها، «رضایتمندی بازیکنان» نیز کاهش می‌یابد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق تعیین ارتباط ادراک از منابع قدرت مربیان با رضایتمندی جودوکاران نخبه ایران بود. نتایج نشان داد که بین «ادراک از منابع قدرت مربیان» و «رضایتمندی بازیکنان» رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p < 0/01$). به عبارتی دیگر توان پیش‌بینی «رضایتمندی بازیکنان» از طریق «ادراک از منابع قدرت مربیان» وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات سویچ و دانلی (1996)، کریمی (1333)، دی ترومن (2005)، وانگ (2006)، فلاح (1387)، چنگ (2008)، تون و هرنیگ (2005)، بیورک و ویلکاکس (9997)، تهامی (1888)، عزیزی و

همکاران (1888) و گوپتا و شارما (2008) که بین منابع قدرت و رضایتمندی رابطه معنی داری را گزارش نمودند؛ همخوانی دارد. همچنین نتایج نشان داد که ارتباط مثبت معناداری بین قدرت مبتنی بر پاداش ($p < 0/01$) و قدرت مرجعیت ($p < 0/01$) با رضایتمندی بازیکنان مشاهده می‌شود. بدین ترتیب که با افزایش منابع «قدرت مبتنی بر پاداش» و «قدرت مرجعیت»، «رضایتمندی بازیکنان» نیز افزایش می‌یابد و با کاهش آنها، «رضایتمندی بازیکنان» نیز کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج تحقیقات سویچ و دانلی (1996)، دی ترومن (2005)، وانگ (2006)، فلاح (1387)، چنگ (2008)، تون و هرنیگ (2005)، بیورک و ویلکاکس (9997)، عزیزی و همکاران (1888) و گوپتا و شارما (2008) همخوانی دارد. با توجه به این نتیجه می‌توان عنوان کرد مربیانی که از منبع قدرت پاداش استفاده می‌کنند یعنی توانایی تغییر رفتار و نگرش بازیکن به منظور دستیابی به اهداف از طریق ارائه پاداش‌هایی از قبیل زمان دادن به بازیکن، تشویق و تحسین لفظی و دیگر هدایا را دارند، مراتب رضایتمندی بازیکنان را فراهم می‌آورند. همچنین مربیانی که از قدرت مرجعیت استفاده می‌کنند در بازیکنان جاذبه و کنش متقابلی ایجاد می‌کنند؛ به گونه‌ای که با توجه به احترام و علاقه‌ای که بازیکنان به چنین مربیانی دارند، آنها به صورت داوطلبانه در فعالیت‌ها شرکت می‌کنند و از چنین جو به وجود آمده احساس شادمانی و رضایت می‌کنند. در واقع قدرت مرجعیت در سایه تحسینی که فرد از دیگری می‌کند و آرزویی که برای شبیه شدن به آن شخص دارد؛ به وجود می‌آید. به بیانی دیگر قدرت مرجعیت چیزی شبیه به رهبران فره‌مند است که با قدرت جاذبه خود بر زیر دستان و بازیکنان تأثیر گذارده و آنها را در جهت رسیدن به اهداف مطلوب

هدایت می‌کنند. زیر دستان از چنین مربیان و رهبرانی احسانی رضایتمندی بالایی می‌کنند؛ زیرا که به تمام وجود رهبر و مربی را الگوی خود قرار داده و از آن تبعیت و پیروی می‌کنند؛ همین الگو قرار دادن مربی برای بازیکن حسی رضایتی را به وجود می‌آورد که می‌داند که تلاش‌ها و اعمال وی در نهایت در راستای رسیدن به هدف مطلوب خود است. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که مربیان بیشتر از منبع قدرت مبتنی بر پاداش استفاده می‌کنند. به طور کلی به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت آموزشی و تمرین مداوم و مستمر برای کسب مهارت‌های ورزشی، استفاده از منبع قدرت مبتنی بر پاداش که در آن بر پاداش در ازای رفتار مطلوب تأکید می‌شود؛ توجیه پذیر باشد. از این رو می‌توان اذعان کرد که این منبع، روش مناسب و کارآمدی برای تربیت ورزشکاران است و اگر مربیان نتوانند توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها، یا درک استراتژی‌های رقابتی تیم خود و حریف را به ورزشکاران و حتی مدیران تیم و هواداران نشان دهند، بدون تردید هویت شغلی آنان متزلزل خواهد شد. برای نائل شدن به چنین شرایطی مربیان بایستی از منبع قدرتی تحت عنوان پاداش استفاده کنند تا از این طریق در ورزشکاران برای کسب مهارت‌ها و انجام وظایف انگیزه لازم را ایجاد کنند. موضوع دیگر که در این تحقیق مورد مطالعه قرار گرفت؛ رضایتمندی ورزشکاران بود که نتایج نشان داد که رضایتمندی بازیکنان می‌تواند به عنوان پیامدی از منابع قدرت مربی تلقی گردد. میزان رضایتمندی ورزشکاران در این تحقیق از عملکرد فردی؛ بیشتر از سایر ابعاد رضایتمندی بود. این نتیجه نشان از رضایتمندی بالای جودوکاران از انجام وظایف و تکالیف خود است. در واقع این نتیجه بر این امر تأکید دارد که

جود و کاران نخبه ایران در انجام وظایف خود کوشا هستند به طوری که رضایت بالایی از انجام آن دارند. از آنجا که عدم توجه به رضایتمندی ورزشکاران ممکن است باعث اعتراض، کم کاری، اشتباه، جابه جایی به باشگاه های دیگر یا ترک از ورزش و گرایش به ناهنجاری های اجتماعی گردد؛ لذا بایستی به تحقق رضایتمندی بازیکنان توجه ویژه ای نمود. در زمینه رضایتمندی ورزشکار، تحقیق زیادی در داخل کشور صورت نگرفته است. ولی با توجه به این که اولویت رضایت از عملکرد فردی بالاتر از سایر ابعاد رضایتمندی بود، می توان بیان کرد که اولویت بالای منبع قدرت مبتنی بر پاداش مربیان با اولویت رضایتمندی از عملکرد فردی؛ تقریباً سازگار و متناسب است. این یافته، اهمیت کنش های رفتاری و شیوه برخورد مربیان را در تأمین رضایتمندی ورزشکاران نشان می دهد.

به صورت کلی می توان عنوان کرد منابع قدرت مربیان عاملی مهم و پیش بینی کننده در رضایتمندی ورزشکاران است. از این رو می توان گفت مربیان می توانند نقش مهمی در شکلدهی رضایتمندی در ورزشکاران داشته باشند. شناسایی شیوه های اعمال قدرت مربیان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. نخست باید مربی درک کند که قدرت محدود است؛ یعنی در هر جا میزان مشخصی قدرت وجود دارد. مربی باید محدوده قدرت را بشناسد تا از آن برای نفوذ در ورزشکار استفاده کند و این نفوذ نیز به رضایتمندی ورزشکار منجر شود. در غیر این صورت، رضایتمندی ورزشکار و کل تیم از نحوه اعمال قدرت کاهش می یابد یا تاثیر فرامین و دستورات مربی برای هدایت تیم کم اثر خواهد شد. از آنجا که رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی است؛ بدون رضایت ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می روند؛ لذا مربیان بایستی با استفاده از منابع قدرت مناسب در جهت ایجاد رضایتمندی در

سازمان تربیت بدنی و ارتباط آن با سطح آمادگی و رضایت کارکنان. نشریه حرکت، مدیریت ورزشی، شماره 3، ص: 119-133.

فلاح؛ ماریه. (1387). رابطه شیوه های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شمال. کریمی طرقلی، الهام. (1383). تعیین منابع قدرت مدیران تربیت بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

گودرزی، محمود. احمدی، عبدالحمید. (1380). مباحثی در روانشناسی مربیگری. تهران: مؤسسه تحقیقاتی و انتشاراتی نور. چاپ اول. مارتنز؛ رایندر. (1387). روانشناسی ورزش (راهنمای مربیان). ترجمه محمد خبیری. تهران: چاپ دوم. بامداد کتاب.

نوربخش، مهوش. محمدی، سردار. (1383). بررسی رابطه بین سبک های رهبری با منابع قدرت در مدیران دانشکده های تربیت بدنی کشور از دید اعضاء هیأت علمی. نشریه حرکت، شماره 19، صص: 109-124.

منابع لاتین

- Andrew, D. P. S. (2004). The Effect of Congruence of Leadership Behaviors on Motivation, Commitment, and Satisfaction of College Tennis Players. A Dissertation Submitted to The Florida State University.
- Athanasios Laios, Nikolaos Theodoraki; & Dimitros Gargalianos, (2003); Leadership and power" International Sport Journal, Vol.7, Issue.1; pp: 150-155.
- Burke, R. Wilcox, D.S (1997) Bases of superordinate job satisfaction. Canadian journal of behavioral science. Vol: 13.issue: 1. Pp: 12-34.
- Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between Preferences and Perceptions of Behavior and Satisfaction of Athletes in Varying Sports. Journal of Sport Psychology. Vol 6 (1), 27-41.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A Classification of the Facets of Athlete Satisfaction. Journal of Sport Management, 11, pp: 133-159.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. In J.L. Volume 12, Issue 2.

- Cheng-yung liu(2008) a study of the relationship between coach leadership behavior and junior tennis players' satisfaction. An applied dissertation project submitted to the faculty of the United States sports academy in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of sport management. Daphne, Alabama.
- Eys,Mark A.; Caron ,Albert V.; Bray Steven R& ;Beauch,(2003); Role ambiguity and athlete satisfaction. Journal of sport sciences. Pp: 15-25.
- Gupta, B .Sharman, N. K (2008) compliance with base of power and subordinates perception of superiors: Moderating effect of quality of interaction. Singapore management review.vol:30.No:1.Pp:1-24.
- Hersey, Paul and Blanchard Kenneth H. (1999); Management of Organizational Behavior, Chpt.9, p p: 220-233.
- Loughead, T. M., & Carron, A. V. (2003). The Mediating Role of Cohesion in the Leader Behavior- Satisfaction Relationship. Psychology of Sport and Exercise, Volume 5, Issue 3.
- Nazarudin, M. N. B. H., Fauzee, M. S. O., Jamalis, M., Geok, S. K., & Din, A. (2009). Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfaction among Malaysian University Basketball Team. Research Journal of International Studies, Issue 9.
- Teven janson j, Herring Jane (2005) teacher influence in the classroom. Communication research report.vol:22.issue: 3. Pp: 235-246.
- Wang,Yuan-Sheng,(2006); The relationship between coaching leadership behaviors and Taiwanese collegiate Tae Kwon Do competitors satisfaction, dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, University of Incarnate World.
- Wann, Daniel. Linda, A, Metcalf Keri R Brewer, H, D.Whiteside (2000) Development power in sport Questioner. Study 1. Journal of sport behavior. Vol: 23.