

پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی
سال دوم، شماره ۳ (۷ پیاپی)، زمستان ۱۳۹۲، ص ۲۳-۳۶

تعیین رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران باشگاه‌های تهران

عبدالرضا امیرتاش^۱، محمدرضا اسمعیلی^۲، فاطمه محمدی^{۳*}

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۷/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۱۳)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین ارتباط بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران باشگاه‌های تهران بود. جامعه آماری پژوهش همه جودوکاران باشگاه‌های تهران (۵۴۷ نفر) بودند که بر اساس جدول مورگان، ۲۲۵ نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند. در جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های قدرت مربیان وایت سید (۲۰۰۰) و تعهد ورزشی اسکانلان و همکاران (۱۹۹۳) استفاده شد که روایی آن‌ها مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و پایایی آن‌ها، به ترتیب $\alpha = 0/899$ و $\alpha = 0/840$ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، t یک نمونه‌ای، رتبه‌بندی فریدمن و رگرسیون خطی چند متغیره انجام گرفت. نتایج نشان داد، قدرت مبتنی بر تخصص در اولویت اول مربیان قرار دارد. قدرت‌های مرجعیت، قانونی، پاداش و زور نیز در اولویت‌های بعدی بودند. هم‌چنین بین همه انواع قدرت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$). نتایج تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که فقط قدرت تخصص مربیان پیش‌بین معنی‌داری برای تعهد ورزشی جودوکاران می‌باشد ($p < 0/05$). هم‌چنین، اولویت‌بندی ابعاد تعهد ورزشی در جودوکاران نشان داد بُعد فرصت‌های مشارکت در اولویت اول و ابعاد تعهد، لذت ورزشی، سرمایه فردی، جایگزین‌های مشارکت و محدودیت‌های اجتماعی نیز در اولویت‌های بعدی هستند. به طور خلاصه می‌توان گفت با توجه به اینکه قدرت تخصص بیشترین و قدرت زور و اجبار کمترین همبستگی را با تعهد ورزشی جودوکاران داشت بنابراین، در تبیین تعهد جودوکاران، احتمالاً مربیان متخصص با اعمال رفتارهای مناسب می‌توانند تعهد ورزشکاران را افزایش دهند.

واژگان کلیدی

قدرت مربیان، تعهد ورزشی، جودوکاران.

۱. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۲. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۳. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز (نویسنده مسئول)

مقدمه

یا پاداش‌های مادی به ورزشکاران بدهد که برای آن‌ها مهم و ارزشمند است. قدرت تنبیه یا زور مبتنی بر توانایی شخص به تنبیه و مجازات کردن شخص دیگر در صورت عدم اطاعت یا انجام ندادن وظیفه است. قرار ندادن بازیکن خاطی در ترکیب اصلی تیم، کاهش توجه و حتی سرد برخورد کردن مربی با بازیکن خاطی از موارد استفاده از قدرت زور یا تنبیه است. قدرت قانونی زمانی اعمال می‌شود که زیردست برای رئیس یا مقام بالاتر خود حق دستور دادن را قائل می‌شود و از نظر قانونی وی را مستحق دادن چنین دستور یا اعمال نفوذی می‌داند. جایگاه و مقام مربیگری به فرد اقتدار، برتری و حقوقی مشروع می‌دهد، به گونه‌ای که مربی می‌تواند مانند هر مدیری در سازمان‌های ورزشی و غیرورزشی از آن استفاده کند. قدرت تخصص عبارت است از تصور حاصل از اینکه مدیر تحصیلات، تجربه و تخصص مربوطه را دارد. داشتن تخصص کلی یا عمومی در مربیگری با تخصص در زمینه خاصی از ورزش مانند راهبرد، روانشناسی ورزشی و قوانین، مثال‌هایی از قدرت تخصص است. در نهایت قدرت مرجعیت ماهیت احساسی دارد. مربیانی که به علت راه و رسم، رفتار، تفکر و عمل‌شان مورد احترام هستند، قدرت مرجعیت دارند (فرنچ و ریون، ۱۹۹۵).

استفاده صحیح از منابع قدرت می‌تواند سبب وفاداری، وابستگی عاطفی، اعتقاد به ارزش‌های تیمی، مشارکت در امور، تلاش برای دستیابی به اهداف گروه و به طور کلی ایجاد تعهد در بازیکنان شود. وایلمن^۸ (۲۰۰۰) نشان داد که ارتباطات مؤثر بین مربی و ورزشکار نقش مهمی در انگیزش، تعهد و عملکردهای ورزشی بازیکنان دارد (وایلمن، ۲۰۰۰). لئو و همکاران^۹ (۲۰۰۹)، نقش مربی را در کسب سطح مطلوب تعهد ورزشی بسیار حساس

تحقیقات دو دهه اخیر در زمینه کارایی مربیگری بیشتر بر شناخت خصوصیات مربیگری و سبک‌های رهبری مربی متمرکز بوده است. بر اساس این مطالعات، مربی به عنوان یک مدیر، لازم است از مهم‌ترین ابزار نفوذ بر ورزشکار، یعنی از منابع قدرت^۱، در جهت تغییر نتیجه، اجرای موفقیت آمیز و واکنش‌های روانی مثبت در تیم استفاده کند که به نظر می‌رسد این شیوه‌های اعمال قدرت باید در جهت تعهد ورزشکاران و در نتیجه ارتقاء عملکرد تیم باشد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۰). قدرت بخش جدایی ناپذیر رهبری و مربیگری در تیم است و آگاهی از منابع قدرت و یادگیری نحوه استفاده از آن، یک مهارت اساسی در مربیگری است که باعث می‌شود روابط سالم و مناسبی بین مربی - ورزشکار شکل گیرد. در زمینه ورزش، قدرت به عنوان منبعی تعریف شده است که مربی را قادر می‌سازد تا بتواند ورزشکار را به فرمانبرداری یا قبول مسئولیت وادارد (کریمی طرقله، ۱۳۸۳).

مسئله‌ی نفوذ رهبران و پذیرش پیروان در روانشناسی اجتماعی و سازمانی بارها بررسی شده است و در درون چارچوب تئوریک به عنوان پایگاه‌های قدرت اجتماعی شناخته شده‌اند. فرنچ و ریون^۲ (۱۹۵۹)، پنج پایگاه قدرت را مشتمل بر: قدرت مبتنی بر پاداش^۳، مبتنی بر زور^۴، مبتنی بر قانون^۵، مبتنی بر تخصص^۶ و مبتنی بر مرجعیت^۷ شناسایی کردند. قدرت پاداش، توانایی پاداش دادن به دیگری به سبب اجرای دستورات یا انجام دادن کارها می‌باشد. مربی می‌تواند پاداش‌هایی مانند تحسین و تقدیر، تعریف و تمجید

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

8. Wylleman

9. Leo et al

ایجاد می‌کنند. این بُعد نشان می‌دهد که شرکت کنندگان ممکن است در نتیجه‌ی اجبار اجتماعی برای ماندن در فعالیت، این محدودیت را تجربه کنند و در نهایت بُعد فرصت‌های مشارکت^۹ به فرصت‌هایی گفته می‌شود که فقط از طریق ادامه‌ی مشارکت به دست می‌آیند. این عامل نشان می‌دهد که تعهد ورزشی از طریق فرصت‌های شرکت در فعالیت ورزشی، تأثیر می‌پذیرد (اسکانلان و همکاران، ۱۹۹۳).

پژوهش‌های مختلف به بررسی منابع قدرت مدیران و مربیان پرداخته و رابطه آن را با متغیرهای مختلف بررسی کرده‌اند. نوروزی سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۱) با بررسی سبک رهبری مربیان با انگیزش پیشرفت جو دوکاران نخبه نشان دادند رابطه مثبت و معنی‌داری بین سبک‌های رهبری دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با انگیزش پیشرفت^{۱۰} وجود دارد. در برخی مطالعات به ارتباط مثبت میان منابع قدرت تخصص و مرجعیت سرپرستان با تعهد سازمانی کارکنان اشاره شده است اما تأثیر منابع قدرت پاداش و قدرت قانونی بر تعهد متفاوت است به گونه‌ای که در برخی مطالعات به ارتباط مثبت این دو متغیر اشاره شده است و در برخی دیگر هیچ ارتباطی دست گزارش نشده است. مثلاً در پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۰) ارتباط منابع قدرت تنبیه با تعهد، منفی گزارش شده است، اما بین سایر منابع قدرت مربیان و تعهد بازیکنان رابطه‌ی مثبتی مشاهده شد.

کارتن^{۱۱} (۲۰۰۵) ارتباط بین ورزشکاران حرفه‌ای با مربیان را بررسی کرد و نشان داد مربیانی که بر اساس بازخورد مثبت، از خود گذشتگی و حمایت اجتماعی رفتار می‌کنند، دارای سبک رهبری پیروگرا هستند و بیشترین میزان تعهد بازیکنان، با استفاده‌ی مربیان از این سبک

دانستند (لئو و همکاران، ۲۰۰۹). گلیسون و دوریک^۱ (۱۹۸۸) اظهار کردند که رهبری به عنوان یک ویژگی سازمانی، پیش‌بینی کننده تعهد است (به نقل از نوروزی سیدحسینی و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج تحقیقات اندرو^۲ (۲۰۰۴) نشان داد، بیشتر تحقیقات انجام گرفته روی تعهد در سازمان‌ها متمرکز است (اندرو، ۲۰۰۴).

در ورزش، تعهد یک سازه روانشناختی است که عموماً به انگیزه برای ادامه تمرینات ورزشی اشاره دارد. بنا به تعریف اسکانلان و همکاران^۳ (۱۹۹۳) تعهد ورزشی^۴ عبارت است از ساختار روانشناختی که نشان از تمایل و عزم فرد به تداوم مشارکت در فعالیت‌های ورزشی دارد. در این پژوهش تعهد ورزشی شامل شش بُعد تعهد، لذت ورزشی، جایگزین‌های مشارکت، سرمایه‌های فردی، محدودیت‌های اجتماعی و فرصت‌های مشارکت می‌شود. بُعد اول یعنی تعهد یک حالت و ساختار روانشناختی است که تمایل و تصمیم به ادامه‌ی مشارکت در ورزش را نشان می‌دهد. لذت ورزشی^۵ به عنوان پاسخ احساسی و عاطفی مثبت به تجربه‌ی ورزشی تعریف شده است که احساسات تعمیم یافته چون لذت، شادی، دوست داشتن و سرگرمی را منعکس می‌کند. بُعد جایگزین‌های مشارکت^۶ به مواردی اشاره دارد که ورزشکار در صورت خروج از ورزش فعلی، می‌تواند در ورزش‌های دیگر به فعالیت بپردازد. هم‌چنین سرمایه‌های فردی^۷ به منابع با ارزشی همچون زمان، تجربه و پول اشاره دارد که افراد صرف فعالیت ورزشی کنونی خود کرده‌اند و در صورت عدم ادامه فعالیت، قابل بازگشت نمی‌باشند. محدودیت‌های اجتماعی^۸ انتظارات و هنجارهای اجتماعی هستند که احساس اجبار را برای ادامه‌ی فعالیت

1. Glisson & Durick
2. Andrew
3. Scanlan et al
4. Sport commitment
5. Sport enjoyment
6. Involvement alternatives
7. Personal investment
8. Social constraints

9. Involvement opportunity
10. Achievement motivation
11. Carthen

پارکوش^۶، (۲۰۰۵) و در برخی دیگر به چنین ارتباطی دست نیافتند (الانگوان و همکاران، ۲۰۰۰؛ رحیم و افزا، ۱۹۹۳). هم چنین ارتباط منابع قدرت تنبیه با تعهد، منفی گزارش شده است (الانگوان و همکاران، ۲۰۰۰).

نتایج تحقیق نوروزی سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد، بین رفتار رهبری آموزش و تمرین، رابطه مدار و دموکراتیک با تعهد ورزشی بازیکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد در حالی که این رابطه با سبک رهبری تکلیف مدار و آمرانه معنی دار نبود (نوروزی سیدحسینی و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین نتایج پژوهش اندرو (۲۰۰۴)، نشان داد که همخوانی (انسجام) رفتارهای رهبری ترجیح داده شده و درک شده می‌توانند بر تعهد ورزشی و لذت ورزشی تاثیر بگذارند (اندرو، ۲۰۰۴). سوسا و همکاران^۷ (۲۰۰۷) نیز به بررسی تعهد بازیکنان جوان فوتبال پرداختند و مطابق با نتایج پیشین به این نتیجه رسیدند که لذت ورزشی قویترین پیش‌بینی کننده‌ی تعهد ورزشی به شمار می‌رود (سوسا و همکاران، ۲۰۰۷). کاسپر و اندرو^۸ (۲۰۰۸) لذت از ورزش و فرصت‌های مشارکت را قویترین متغیر تعهد بیان می‌کنند (کاسپر و اندرو، ۲۰۰۸).

همان‌طور که مشخص است رفتار مربی متغیرهای متعددی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با توجه به این که ورزشکاران و مربیان دائماً در تعامل با یکدیگرند و متأثر از هم می‌باشند، به نظر می‌رسد که تعهد ورزشکاران نیز تحت تأثیر رفتار مربی قرار گیرد (باقری و همکاران، ۱۳۸۴). از سوی دیگر اگر چه پژوهش‌های زیادی به بررسی موضوع تعهد پرداخته‌اند، اما در بیشتر آن‌ها از مدل‌های تعهد سازمانی (کشاوری و سرخوش، ۱۳۹۲) استفاده گردیده است و نظر به اینکه محیط‌های ورزشی دارای ویژگی‌های

ارتباط مستقیم دارد (کارتن، ۲۰۰۵). لایوز و همکاران^۱ (۲۰۰۳) نشان دادند مربیان، تخصص و مرجعیت را به عنوان مهم‌ترین پایگاه‌های قدرت می‌دانند و قدرت‌های قانونی، قدرت مبتنی بر زور و قدرت پاداش در رده‌های بعدی قرار داشتند (لایوز و همکاران، ۲۰۰۳). کونتر^۲ (۲۰۱۰) نیز بیان کرد تفاوت معنی داری در قدرت مبتنی بر زور، قدرت تخصص و قدرت مرجعیت در بین مربیان وجود دارد. اما تفاوت معنی داری در قدرت قانونی مشاهده نشد (کونتر، ۲۰۱۰). رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیدند که از دیدگاه مربیان و ورزشکاران استفاده از قدرت تخصص مربی در اولویت اول و استفاده از قدرت تنبیه در اولویت آخر قرار دارد. از بین پنج شیوه اعمال قدرت مربیان فقط قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایتمندی ورزشکاران (بعد رفتار و تعامل مربی) رابطه مثبت و معنی داری داشت (رضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

ملاحسینی و کهنوجی (۱۳۸۶) به بررسی منابع پنجگانه قدرت مدیران پرداخته‌اند و نشان دادند قدرت تخصص و مرجعیت با تعهد کارکنان رابطه مثبت و قدرت مبتنی بر اجبار، قانون و پاداش، با میزان تعهد کارکنان رابطه‌ای منفی دارد. نتایج برخی مطالعات ارتباط مثبت میان منابع قدرت تخصص و مرجعیت سرپرستان با تعهد سازمانی کارکنان را نشان می‌دهد (الانگوان و همکاران^۳، ۲۰۰۰؛ رحیم و افزا^۴، ۱۹۹۳). اما نتایج این مطالعات در رابطه با تاثیر منابع قدرت پاداش و قانونی بر تعهد متفاوت است، به گونه‌ای که در برخی مطالعات ارتباط مثبت آنها با تعهد کارکنان گزارش شده است (ماندوایت و داردو^۵، ۱۹۹۸؛

6. Parkhouse
7. Sousa et al
8. Casper & Andrew

1. Laios et al
2. Konter
3. Elangovan et al
4. Rahim & Afza
5. Munduate & Dorado

آماري برابر با ۲۲۵ نفر (۱۵۱ مرد و ۷۴ زن) تخمین زده شد که نمونه‌ها به صورت تصادفی طبقه‌ای (۶۷ درصد مردان و ۳۳ درصد زنان) انتخاب و پرسشنامه‌های پژوهش در میان آن‌ها توزیع شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای مشتمل بر سه بخش بود. بخش اول به اطلاعات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات و سابقه فعالیت باشگاهی و قهرمانی) اختصاص داشت، بخش دوم پرسشنامه قدرت مریان وان و همکاران^۲ (۲۰۰۰) شامل ۱۵ سؤال در مقیاس لیکرت ۹ ارزشی بود (۱=اصلاً واقعیت ندارد تا ۹=کاملاً واقعیت دارد) که پنج شیوه اعمال قدرت مریان (قدرت مبتنی بر زور، قدرت مبتنی بر پاداش، قدرت مبتنی بر قانون، قدرت مبتنی بر تخصص و قدرت مرجعیت) را می‌سنجد. بخش سوم پرسشنامه تعهد ورزشی ورزشکاران که با پرسشنامه مقیاس تعهد ورزشی اسکانلان و همکاران (۱۹۹۳) اندازه‌گیری شد. این ابزار شامل ۲۸ سؤال ۵ ارزشی لیکرتی (۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد) است و شش خرده مقیاس تعهد، لذت، جایگزین‌های مشارکت، سرمایه‌گذاری‌های فردی، محدودیت‌های اجتماعی و فرصت‌های مشارکت را می‌سنجد.

برای روایی پرسشنامه‌ها، از اظهار نظر تخصصی ۱۰ نفر از اساتید رشته مدیریت ورزشی و نیز چند نفر از جودوکاران نخبه استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها نظرات و پیشنهادات اصلاحی آن‌ها در نسخه نهایی پرسشنامه‌ها اعمال شد. برای محاسبه پایایی ابزار پژوهش، در یک مطالعه راهنما تعداد ۳۰ نفر از جودوکاران باشگاه‌های تهران (باشگاه‌های در دسترس) پرسشنامه‌های مذکور را تکمیل کرده و ضریب آلفای کرونباخ آن $\alpha=0.899$ برای پرسشنامه قدرت و $\alpha=0.840$ برای پرسشنامه تعهد ورزشی بدست آمد که این ضریب در پژوهش رمضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، برای پرسشنامه قدرت، $\alpha=0.82$ گزارش شده است و برای پرسشنامه تعهد ورزشی

خاص خود هستند، بررسی تعهد را به صورت تعهد ورزشی در ورزشکاران ضروری می‌سازد. در این بین، رشته ورزشی جودو از جمله ورزش‌هایی است که ثابتهای تعیین کننده برد و باخت ورزشکار است. بنابراین جودوکاران بایستی از قابلیت‌های روانی بالایی برای موفقیت در میادین مختلف برخوردار باشند. از جمله این قابلیت‌ها؛ داشتن تعهد کافی برای رقابت و پیروزی و داشتن هدف در مسابقات است. نداشتن تعهد کافی و عدم روحیه رقابت در جودوکاران می‌تواند یکی از عوامل نتایج ضعیف در میادین و عرصه‌های ورزشی باشد. هم‌چنین بر اساس نظریه کواکلی^۱ (۱۹۹۲)، تحلیل رفتگی، بیشتر در ورزشکاران رشته‌های انفرادی بروز می‌کند تا تیمی. از این‌رو ورزشکاران رشته جودو بیشتر در معرض این تحلیل رفتگی قرار می‌گیرند (به نقل از رضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). مریان می‌تواند با عملکرد مطلوب و مناسب خود در استفاده از منابع مختلف قدرت سبب وفاداری، وابستگی عاطفی، تلاش بسیار برای نیل به اهداف گروه، اعتقاد به ارزش‌های تیم، تمایل به عضویت در آن، مشارکت در امور و احساس افتخار به واسطه عضویت در باشگاه را ایجاد و به طور کلی در بازیکنان ایجاد تعهد نمایند و موجب کاهش درماندگی، تحریک پذیری، پرخاشگری، اضطراب، خشم، احساس نفرت، انزوا و کناره‌گیری از ورزش و به طور کلی تحلیل رفتگی بازیکنان تیم شوند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بوده که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش، همه جودوکاران (پسر و دختر) حاضر در باشگاه‌های تهران بودند که بنابر آخرین آمار هیئت جودو استان تهران تعداد آن‌ها ۵۴۷ نفر (۳۶۸ مرد و ۱۷۹ زن) بود. طبق جدول نمونه‌گیری مورگان برای جامعه‌ای با این حجم، نمونه

2. Wann et al

1. Coackley

همچنین از ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

۶۷/۱ درصد شرکت کنندگان مرد و ۳۲/۹ درصد زن بودند. از نظر وضعیت تأهل نیز، ۷۸/۷ درصد افراد مجرد و ۲۱/۳ درصد متأهل بودند. میانگین سن و سابقه ورزش قهرمانی شرکت کنندگان نیز به ترتیب $۱۰/۰۴ \pm ۲۲/۱۳$ و $۶/۴۲ \pm ۷/۳۸$ بود.

نیز $\alpha=۰/۸۹$ ، توسط پدید آورندگان آن گزارش شده بود. از روش‌های آماری توصیفی برای طبقه‌بندی نمرات خام و محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین و انحراف استاندارد و غیره استفاده شد. از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف برای بررسی نحوه توزیع داده‌ها (نرمال و غیرنرمال) و امکان استفاده از آزمون‌های پارامتری یا غیرپارامتری استفاده شد و با توجه به نحوه توزیع متغیرها از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن، t یک نمونه‌ای، آزمون رتبه‌بندی فریدمن و آزمون رگرسیون چند متغیره در سطح $p \leq ۰/۰۵$ برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

جدول ۱. وضعیت مریبان در هر یک از انواع قدرت

انحراف استاندارد	میانگین	حجم نمونه	انواع قدرت
۲/۲۲	۶/۲۵	۲۲۵	قدرت زور
۱/۷۲	۶/۸۹	۲۲۵	قدرت پاداش
۱/۶۰	۷/۳۴	۲۲۵	قدرت قانونی
۱/۲۷	۸/۱۵	۲۲۵	قدرت تخصص
۲/۰۴	۷/۷۶	۲۲۵	قدرت مرجعیت

های بعدی بودند. قدرت زور با کسب کمترین میانگین (۶/۲۵) در رده آخر قرار گرفت و این نشان می‌دهد مریبان نسبت به سایر انواع قدرت، از قدرت زور خود کمتر استفاده کرده‌اند.

داده‌های مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد که قدرت تخصص بیشترین میانگین را دارد (۸/۱۵) و مریبان از بین انواع قدرت بیشتر از قدرت تخصص خود بهره برده‌اند. پس از آن نیز قدرت‌های مرجعیت، قانونی، پاداش و زور در رده

جدول ۲. رابطه بین انواع قدرت با تعهد ورزشی آزمودنی‌ها

تعهد			
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	تعداد	انواع قدرت
۰/۰۰۱	* ۰/۲۷۱	۲۲۵	قدرت پاداش
۰/۰۰۱	* ۰/۲۵۰	۲۲۵	قدرت تنبیه و زور
۰/۰۰۱	* ۰/۳۴۹	۲۲۵	قدرت قانونی
۰/۰۰۱	* ۰/۳۵۷	۲۲۵	قدرت تخصص
۰/۰۰۱	* ۰/۲۷۶	۲۲۵	قدرت مرجعیت

$p < ۰/۰۵$

تعهد ورزشکاران مؤثر باشد. برای اینکه مشخص شود کدام یک از شیوه‌های قدرت، پیش‌بینی کننده واقعی تعهد ورزشکاران است از آزمون رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ آمده است.

نتیجه آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد بین همه‌ی انواع قدرت و تعهد ورزشی جودوکاران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۲). این یافته‌ها بیانگر آن است تمام ویژگی‌های مربی می‌تواند در کاهش یا افزایش

جدول ۳. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی تعهد ورزشی براساس شیوه‌های قدرت زور، پاداش، قانونی، تخصص و مرجعیت

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب β	میزان t	سطح معنی‌داری
شیوه‌های اعمال قدرت مریبان	قدرت زور	۰/۰۱۰	۰/۰۴۱	۰/۴۸۲	۰/۶۳۰
	قدرت پاداش	۰/۰۲۳	۰/۰۷۶	۰/۸۰۳	۰/۴۲۳
	قدرت قانونی	۰/۰۳۲	۰/۰۹۹	۰/۹۶۰	۰/۳۳۸
	قدرت تخصص	۰/۰۱۰	۰/۲۴۷	۲/۸۱۶	* ۰/۰۰۵
	قدرت مرجعیت	- ۰/۰۱۹	- ۰/۰۷۶	- ۰/۹۳۳	۰/۳۵۲

p < ۰/۰۵ :*

(قدرت تخصص) $۰/۱۰۱ + ۲/۷۲۵ =$ تعهد ورزشی جودوکاران بنابراین می‌توان گفت، قدرت تخصص مریبان پیش‌بین معنی‌داری برای تعهد ورزشی جودوکاران می‌باشد. این پدیده در سهم هریک از انواع قدرت در تعهد ورزش هم دیده می‌شود. جدول ۴ اولویت شیوه‌های اعمال قدرت مریبان با استفاده از آزمون فریدمن را نشان می‌دهد.

با توجه به ضرایب رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان و همچنین میزان t بدست آمده، می‌توان ادعا کرد که فقط متغیر قدرت تخصصی تفاوت معنی‌داری را در سطح $p < ۰/۰۵$ نشان می‌دهد (فرضیه تساوی ضریب رگرسیون با عدد صفر رد می‌شود) و سایر شیوه‌های اعمال قدرت اختلاف معنی‌داری را نشان نمی‌دهند و می‌توان آنها را از معادله رگرسیون خارج نمود (جدول ۳). بنابراین، معادله رگرسیون را می‌توان به صورت زیر نوشت:

جدول ۴. نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن برای اولویت‌بندی شیوه‌های اعمال قدرت مریبان

عامل	M ± SD	میانگین رتبه	تعداد	خی دو	df	sig
قدرت تخصص	۸/۱۵ ± ۱/۲۷	۴/۰۵	۲۲۵	۲۲۷/۴۹۶	۴	* ۰/۰۰۱
قدرت مرجعیت	۷/۶۷ ± ۱/۵۵	۴/۴۲				
قدرت قانونی	۷/۳۴ ± ۱/۶۰	۳/۰۳				
قدرت پاداش	۶/۸۹ ± ۱/۷۲	۲/۵۲				
قدرت زور	۶/۲۵ ± ۲/۲۲	۱/۹۹				

p < ۰/۰۵ :*

اولویت اول مریبان قرار دارد. قدرت‌های مرجعیت، قانونی، پاداش و زور نیز در اولویت‌های بعدی بودند (جدول ۴).

نتایج آزمون نشان داد بین اولویت شیوه‌های اعمال قدرت مریبان جودو تفاوت معنی‌داری وجود دارد. لذا از دیدگاه پاسخ دهندگان، قدرت مبتنی بر تخصص در

جدول ۵. نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن برای اولویت‌بندی ابعاد تعهد ورزشی

عامل	M±SD	میانگین رتبه	تعداد	خی دو	df	sig
فرصت مشارکت	۴/۲۹±۰/۷۸	۴/۶۱	۲۲۵	۱۸۶/۸۸۸	۵	۰/۰۰۱
تعهد	۴/۰۵±۰/۷۲	۳/۸۵				
لذت	۳/۹۸±۰/۷۷	۳/۸۰				
سرمایه‌گذاری فردی	۳/۸۲±۰/۸۳	۳/۲۱				
جایگزین مشارکت	۳/۵۵±۱/۰۷	۳/۰۵				
محدودیت اجتماعی	۳/۳۹±۱/۰۶	۲/۴۸				

※: $p < ۰/۰۵$

فرصت در اولویت اول قرار دارد. ابعاد تعهد، لذت، سرمایه، جایگزین‌های مشارکت و محدودیت نیز در اولویت‌های بعدی بودند (جدول ۵).

همچنین نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن (جدول ۵) نشان داد بین اولویت ابعاد تعهد ورزشی جودوکاران تفاوت معنی‌داری وجود دارد. لذا از دیدگاه جودوکاران، بعد

جدول ۶. نتایج آزمون t یک نمونه‌ای برای مقایسه تعهد ورزشی جودوکاران با مقدار متوسط

Test value = ۳				M ± SD	متغیر
تفاوت میانگین	sig	df	T	۳/۸۵ ± ۰/۵۱	تعهد ورزشی
۰/۸۵۰	۰/۰۰۱	۲۲۴	* ۲۴/۵۴۴		

※: $p < ۰/۰۵$

اولویت‌های آخر قرار داشتند. به نظر می‌رسد هر چه مریبان تخصص و قابلیت فنی بالایی داشته باشند و در برابر سایر شیوه‌های اعمال قدرت بیشتر از این نوع قدرت (قدرت تخصص) استفاده نمایند، احتمالاً ورزشکاران احساس تعهد کرده و به ادامه شرکت در فعالیت ورزشی مشتاق می‌شوند. البته با توجه به مشاهده ضرایب همبستگی نسبتاً ضعیف بین همه شیوه‌های اعمال قدرت مریبان و تعهد ورزشی جودوکاران، در تفسیر یافته‌های این تحقیق باید با احتیاط عمل نمود و از سوی دیگر با توجه به بدیع بودن موضوع تحقیق و در جهت تأیید یافته‌های این تحقیق همچنان نیاز به تحقیقات آینده باقی می‌ماند. به هر حال اگرچه همواره از قدرت تخصص به عنوان مهم‌ترین علت فرمانبرداری یاد شده، و به شدت و به طور ثابت به عملکرد و میزان رضایت زیردستان مربوط است، با این حال، این عقیده نیز وجود دارد که مناسب‌ترین منبع قدرت تا حد زیادی متأثر از متغیرهای وضعی است. به عبارت دیگر، رهبران با توجه به

نتایج آزمون t یک نمونه‌ای نیز نشان داد که بین امتیاز تعهد ورزشی و مقدار متوسط^۱، تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۶). با توجه به مقدار تفاوت میانگین مندرج در جدول ۶ می‌توان گفت، میزان تعهد ورزشی جودوکاران به طور معنی‌داری بیشتر از مقدار متوسط (عدد ۳) است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد، قدرت تخصص مهم‌ترین شیوه اعمال قدرت مریبان جودو، از دیدگاه جودوکاران بود و قدرت زور نیز در اولویت آخر شیوه‌های اعمال قدرت مریبان قرار داشت که با یافته‌های تحقیق رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) تهمامی و همکاران (۱۳۸۹) و لیوز و همکاران (۲۰۰۳) هم‌سو بود. البته در تحقیق لیوز و همکاران (۲۰۰۳)، قدرت مبتنی بر زور و قدرت پاداش در

۱. با توجه به نحوه امتیازدهی به گویه‌ها در پرسشنامه، عدد ۳ به عنوان مقدار متوسط در نظر گرفته شد.

ممکن است در این پژوهش نوع و میزان تنبیه اعمال شده از سوی مربیان به گونه‌ای بوده که در بازیکنان اثر تنبیهی لازم را نداشته است. به هر حال بررسی دقیق‌تر اثر قدرت قانونی و تنبیه بر تعهد بازیکنان به پژوهش‌های بیشتری نیاز دارد.

درباره‌ی رابطه مثبت بین قدرت مبتنی بر تخصص مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران باید گفت تخصص به صورت یکی از قدرتمندترین منابع اعمال نفوذ در آمده است، چون دنیا به سوی تکنولوژی برتر گام بر می‌دارد و از آنجا که کارها بیشتر تخصصی می‌شود، سازمان‌ها برای رسیدن به هدف‌های خود به متخصصان وابسته‌تر می‌شوند (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). از این رو وابستگی ورزشکاران نسبت به ماندن و مشارکت در رشته ورزشی جودو یا همان تعهد ورزشی که سبب مشارکت آنان می‌شود را باید تا حدی تحت تاثیر تخصص مربی دانست، هرچند این ارتباط خیلی قوی نبود اما با توجه به اینکه در رشته‌های انفرادی مربی در ارتباط مستقیم فنی و روانی با تک تک ورزشکاران است احتمالاً برخورداری از تخصص کافی جهت آموزش و هدایت ورزشکاران نقش مهمی در حفظ و توسعه تعهد ورزشی و میل به ماندن و مشارکت آنان داشته باشد.

قدرت مبتنی بر قانون مربیان نیز منبع قدرتی است که مربیان جودو بر اساس مسئولیت، نقش، موقعیت و اقتدار خود بر جودوکاران اعمال می‌کنند. با توجه به انفرادی و رزمی بودن رشته جودو و همچنین نگاهی به متغیرهای این عامل باید گفت ورزشکاران حاضر در این پژوهش بر نقش اقتدار و جایگاه مربی در تعهد ورزشی و مشارکت آنها در این رشته ورزشی تاکید داشته‌اند. بر این اساس باید گفت مدیران و مسئولین باشگاه‌ها باید ضمن دادن مسئولیت و اقتدار کافی برای مربیان در حفظ این جایگاه در مجموعه تیم‌شان تلاش کنند زیرا هر نوع عاملی که بر اقتدار مربی در هدایت تیم اثر منفی داشته باشد احتمالاً، در تعهد و ادامه مشارکت ورزشی ورزشکاران اثر گذار خواهد بود.

موقعیت‌ها به منابع مختلف قدرت نیاز دارند. این همان نظریه اقتضایی قدرت است که فیدلر نیز بر این اساس بیان می‌کند رهبر خردمندانه این است که با توجه به شرایط، مربی از شیوه‌های مختلف اعمال قدرت استفاده کند (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین، با اینکه قدرت زور و اجبار در اولویت آخر شیوه‌های اعمال قدرت مربیان قرار گرفته است، اما هرگز نمی‌توان به مربیان پیشنهاد کرد که از این نوع قدرت استفاده نکنند. بلکه پیشنهاد می‌شود مربیان با درک بهتر شرایط و موقعیت‌های مختلف از انواع قدرت‌ها برای اعمال نفوذ بر ورزشکاران خود استفاده کنند اما برای کسب نتیجه بهتر در این زمینه بهتر است مربیان با مطالعات بیشتر در زمینه روانشناسی ورزشی، توانایی موقعیت‌شناسی خود جهت استفاده بهتر از انواع قدرت را تقویت نمایند. سازمان‌های ورزشی مربوطه (مثل هیئت‌های ورزشی و فدراسیون ورزش‌های رزمی) نیز می‌توانند با برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهای مختلف در این زمینه کمک شایانی به مربیان نمایند.

نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد، بین قدرت مبتنی بر تخصص، قدرت قانونی، قدرت مرجعیت مربیان، قدرت پاداش و قدرت تنبیه با تعهد ورزشی جودوکاران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که با یافته‌های ملاحسینی و کهنوجی (۱۳۸۶)، مرادی و همکاران (۱۳۹۰) و افزا (۲۰۰۵) که در آن‌ها بین منابع قدرت تخصص، مرجعیت و پاداش روسا با تعهد آزمودنی‌ها رابطه‌ی مثبتی را گزارش کرده‌اند، هم‌سو بود. اما در این تحقیقات میان منابع قدرت قانونی و تنبیه با تعهد منفی گزارش شده است که با پژوهش حاضر هم‌خوانی ندارد. شاید دلیل برخی از این تناقضات، جامعه‌ی آماری پژوهش باشد؛ مثلاً پژوهش ملاحسینی و کهنوجی (۱۳۸۶) که درباره تعهد سازمانی کارکنان انجام شده و در آن محیط سازمانی از قوانین دست و پاگیر بیشتری برخوردار است و قدرت مبتنی بر قانون مدیران رابطه‌ی منفی با تعهد کارکنان داشته است. هم‌چنین

استفاده از قدرت مبتنی بر زور بر پایه ترس و وحشت قرار دارد و منبای زور چیزی جز ترس یا تهدید نیست احتمالاً تاثیر ماندگار کمتری دارد. باید گفت تعهد ناشی از تهدید و ترس شاید خیلی پایدار نباشد زیرا این منبع تا مربی وجود دارد اثرگذار است اما در نبود مربی و به خصوص در تصمیم‌گیری ورزشکار برای حضور مجدد در تمرین می‌تواند نتایج منفی داشته باشد.

به طور کلی، براساس یافته‌های تحقیق حاضر بین همه شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. بر این اساس می‌توان گفت رفتار رهبری مربیان و از جمله شیوه‌های اعمال قدرت آن‌ها احتمالاً عاملی اثرگذار و مرتبط با تعهد ورزشی بازیکنان است و مربیان با اعمال رفتارهای مناسب می‌توانند تعهد ورزشکاران را افزایش دهند. ضمناً با توجه به اینکه قدرت تخصص بیشترین و قدرت زور و اجبار کمترین همبستگی را با تعهد ورزشی جودوکاران داشت، بنابراین در تبیین تعهد جودوکاران احتمالاً قدرت تخصص بیشترین و قدرت زور کمترین نقش را خواهند داشت. به عبارت دیگر، هرچه مربیان تخصص و قابلیت فنی بالایی داشته باشند و در برابر سایر شیوه‌های اعمال قدرت بیشتر از این نوع قدرت (قدرت تخصص) استفاده نمایند، احتمالاً ورزشکاران احساس تعهد کرده و به ادامه شرکت در فعالیت ورزشی مشتاق می‌شوند. البته با توجه به مشاهده ضرایب همبستگی نسبتاً ضعیف بین همه شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران، در تفسیر یافته‌های این تحقیق باید با احتیاط عمل نمود.

اولویت‌بندی ابعاد تعهد ورزشی جودوکاران نشان داد که بعد فرصت‌های مشارکت در اولویت اول و محدودیت‌ها و فشارهای اجتماعی در اولویت آخر ابعاد تعهد ورزشی قرار دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات ویندی و همکاران^۱،

همچنین در ارتباط با رابطه مثبت بین قدرت مبتنی بر مرجعیت مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران می‌توان گفت این منبع قدرت منبع قدرتی است که مربیان جودو بر اساس دوستی و صمیمیت بر ورزشکار اعمال می‌کنند. این نوع قدرت در شخصی مشاهده می‌شود که ویژگی آرمان‌گرایانه و یا ویژگی‌های شخصی مورد ستایش دارد و ورزشکار نیز بر اساس جاذبه‌های فردی او، دستورات و فرامین مربی را می‌پذیرد. این قدرت، چیزی همانند فرهنگ است از این‌رو، این منبع قدرت تاحدی به شخصیت مربی بر می‌گردد و کمتر در اثر تحصیل و تخصص به دست می‌آید. در واقع در این ارتباط مدیران تیم‌ها باید بکوشند مربیانی را با چنین ویژگی‌های شخصیتی پیدا کنند زیرا هر مربی چنین ویژگی‌ای را ندارد هر چند تخصص و تجربه بالایی داشته باشد.

در زمینه ارتباط مثبت بین قدرت مبتنی بر پاداش مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران نیز می‌توان عنوان کرد که با توجه به انفرادی بودن رشته جودو و سختی کار در این رشته مربی باید بتواند از منابع مختلف پاداش‌های درونی و بیرونی جهت حفظ ورزشکار برای فعالیت در این رشته استفاده کند (رمضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰). این منابع می‌تواند شامل دادن پاداش، تحسین و تشویق کردن در بدست آوردن نتایج بهتر باشد. البته مربیان باید در نظر داشته باشند که نوع و میزان پاداش در نظر هر فرد متفاوت است. از این‌رو مربیان باید پاداش‌های (درونی و بیرونی) لازم را متناسب با نیازها و موقعیت هر ورزشکار در نظر بگیرند تا بتواند از این منبع قدرت جهت مشارکت بیشتر ورزشکار استفاده کرده و سبب تعهد بیشتر ورزشکاران جهت ماندن و فعالیت در رشته ورزشی شوند.

نهایتاً رابطه بین قدرت مبتنی بر زور مربیان و تعهد ورزشی جودوکاران نیز مثبت و معنی‌داری بود. هر چند کمی ضعیف‌تر از سایر رابطه‌ها بود، اما این نتیجه با توجه به اینکه

1. Windee et al

جودوکاران حرفه‌ای حاضر در لیگ برتر (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۱) بیشتر از انتظارات و فشارهای وارده بر جودوکاران باشگاه‌های تهران است بنابراین طبیعی است که عواملی غیر از محدودیت‌های اجتماعی (مثل فرصت‌های مشارکت، تعهد که عاملی روانشناختی است و از درون فرد نشأت می‌گیرد و نیز لذت) بر حضور مستمر جودوکاران باشگاه‌های تهران در فعالیت‌های ورزشی تأثیر داشته باشند. در این مورد نیز برای دستیابی به نتایج مطمئن‌تر نیاز به تحقیقات بیشتر در رده‌های مختلف و نیز در ورزشکاران رشته‌های مختلف ورزشی وجود دارد.

هر چند در این پژوهش میزان تعهد ورزشی جودوکاران ($0/51 \pm 3/85$) بیشتر از حد متوسط (عدد ۳) بود، اما اختلاف آن با میزان حداکثر تعهد ورزشی (عدد ۵) قابل ملاحظه بوده و بنابراین تعهد ورزشی جودوکاران حاضر در باشگاه‌های تهران هم‌چنان نیازمند توجه بوده و با توجه به اهمیت تعهد ورزشی و نقش آن در بهبود عملکرد و اثربخشی، افزایش اعتماد به نفس و کاهش اضطراب ورزشکاران، انجام اقدامات مقتضی جهت تقویت تعهد ورزشی جودوکاران ضروری به نظر می‌رسد و در این زمینه یکی از روش‌هایی که احتمالاً می‌تواند مفید واقع شود شیوه‌های اعمال قدرت مرییان و نحوه‌ی استفاده از انواع قدرت از سوی مرییان خواهد بود. در همین زمینه نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که رسیدگی بیشتر مسئولین و اختصاص سرمایه و وقت مدیران به ورزش حرفه‌ای سبب افزایش تعهد ورزشی در ورزشکاران می‌شود (کاسپر و اندرو، ۲۰۰۸). همچنین مشاوران و روان‌شناسان تیم‌های ورزشی از طریق تعهد ورزشی به کنترل احساسات و هوش عاطفی ورزشکاران می‌پردازند و تعهد سبب افزایش بهبود کیفیت ارتباط با سایرین می‌شود (به نقل از افزا، ۲۰۰۵).

به طور کلی با توجه به نتایج پژوهش حاضر باید گفت استفاده از منابع قدرت، متنوع و متناسب با هر ورزشکار و رشته ورزشی از سوی مربی و جهت دادن این الزامات از

۲۰۱۰؛ هال^۱، ۲۰۱۳؛ و ویس و هالوپنیک^۲، ۲۰۱۳ همسو است. در همین ارتباط کاسپر و اندرو (۲۰۰۸) نیز لذت از ورزش و فرصت‌های مشارکت را قویترین متغیر تعهد بیان می‌کنند. در پژوهش نوروزی و همکاران (۱۳۹۱) بُعد تعهد با داشتن بیشترین میانگین در اولویت اول ابعاد تعهد ورزشی قرار گرفت و محدودیت‌ها و فشارهای اجتماعی در اولویت دوم قرار گرفته بود که با نتایج تحقیق حاضر همخوانی ندارد. با توجه به اینکه جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر و نیز تحقیق نوروزی و همکاران (۱۳۹۱) جودوکاران بودند، شاید بتوان علت این عدم همخوانی را به سطح فعالیت جودوکاران مربوط دانست. جامعه مورد مطالعه در تحقیق نوروزی و همکاران (۱۳۹۱) جودوکاران لیگ برتر جودو بودند در حالی که جودوکاران شرکت‌کننده در این پژوهش در باشگاه‌های تهران فعالیت می‌کردند که از نظر سطح ورزشی نسبت به جودوکاران لیگ برتر در سطوح پایین‌تری قرار دارند و با توجه به اینکه بُعد فرصت‌های مشارکت در اولویت اول آنان بود، احتمالاً ادامه فعالیت در رشته ورزشی جودو و استمرار حضور در تمرینات و مسابقات مربوط به این رشته را در جهت دستیابی به سایر فرصت‌ها باشد که شانس حضور در رقابت‌های لیگ برتر نیز می‌تواند از جمله آن فرصت‌ها باشد، این در حالی است که جودوکاران حاضر در لیگ برتر بیشتر به حضور موفق در تیم و باشگاه خود فکر می‌کنند و بر خلاف جودوکاران حاضر در باشگاه‌های تهران و نیز جودوکاران رده‌های پایین فرصت‌های مشارکت در آن‌ها تعهد ایجاد نمی‌کند. البته با توجه به اینکه در این زمینه (تأثیر سطوح فعالیت بر تعهد ورزشی) اندازه‌گیری مستقیم در این تحقیق صورت نگرفته است و هم‌چنین با توجه به اینکه انتظارات، فشارها و الزامات ایجاد شده از سوی مرییان، هم تیمی‌ها، خانواده و غیره در مورد

1. Hall
2. Weiss & Halupnik

سوی وی، باعث می‌شود که ورزشکار به تعهدات خود پایبند باشد. مربیان بایستی از ورزشکاران انتظارات معقول و دست‌یافتنی داشته و با توجه به نوع رشته، سطح و شرایط حاکم بر تیم از شیوه‌های متناسب اعمال قدرت جهت حفظ و توسعه تعهد ورزشی در ورزشکاران‌شان استفاده کنند.

منابع

- باقری، قدرت اله؛ تندنویس، فریدون؛ خیبری، محمد؛ زارعی متین، حسن (۱۳۸۴). ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان فوتبال با میزان تعهد و تحلیل رفتگی بازیکنان. نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، شماره ۵، صص: ۴۰-۲۳.
- تهامی، گلاره؛ سجادی، سید نصراله؛ خیبری محمد؛ الهی، علیرضا (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان. مدیریت ورزشی، شماره ۷، صص: ۴۲-۲۵.
- رضمانی‌نژاد، رحیم؛ پناهی، مهریه؛ ریحانی، محمد (۱۳۹۰). مقایسه روش‌های مقابله با استرس در ورزشکاران رشته‌های انفرادی تیم‌های ملی ایران، نشریه المپیک، شماره ۲ (پیاپی ۵۴)، صص: ۱۶۹-۱۵۵.
- رضمانی‌نژاد، رحیم؛ همتی‌نژاد، مهرعلی؛ بنار، نوشین؛ فلاح، ماریه (۱۳۸۹). رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران. المپیک، سال هجدهم، شماره ۱، پیاپی ۴۹، صص: ۵۵-۴۵.
- کریمی طریقه، الهام (۱۳۸۳). تعیین منابع قدرت مدیران تربیت بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- کشاورز، لقمان و سرخوش، سمیرا (۱۳۹۲). ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهدسازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان، نشریه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۲ (۴): صص ۱۹-۱۱.
- مرادی، حدیث، کوزه چیان، هاشم، احسانی، محمد (۱۳۹۰). رابطه بین انگاشت قدرت مربیان و تعهد ورزشی در هندبالبست‌های نخبه زن کشور. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران، تهران.
- مرادی، حدیث؛ کوزه چیان، هاشم، احسانی، محمد (۱۳۹۲). رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران. مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، صص: ۳۸-۲۱.
- ملاحسینی، علی و کهنوجی، کبری (۱۳۸۶). بررسی منابع پنجگانه قدرت مدیران با تعهد کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان. مجله توسعه و سرمایه، شماره ۱، صص: ۱۳۲-۱۱۷.
- نوروزی سید حسینی، رسول؛ کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد؛ فیض عسکری، سیامک، نوروزی سید حسینی، ابراهیم (۱۳۹۱). ارتباط رفتارهای حمایتی - استقلالی مربیان با تعهد ورزش شمشیربازان نخبه ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۴، صص: ۱۵۹-۱۳۹.
- نوروزی سید حسینی، رسول، فتحی، حسن، صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۱). اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایتمندی جودوکاران لیگ برتر ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، صص: ۲۰۶-۱۸۹.
- Afza, M. (2005). Superior-subordinate relationships and satisfaction in Indian small business enterprises. Vikapa, 30(3), 11-19.

- Andrew, D. P.S. (2004). "The effect of congruence of leadership behaviour on motivation, commitment, and satisfaction of college tennis players". A dissertation submitted to the Florida State University.
- Carthen, J.D. (2005). Transactional leadership in professional football: Is servant leadership the preferred alternative. http://www.regent.edu/sis/publications/conference_proceedings/servant_leadership_roundtable.
- Casper, M. J., Andrew, P. S. D. (2008). Sport Commitment Differences among Tennis Players on the Basis of Participation Outlet and Skill Level, *Journal of Sport*, 31, 201-220.
- Elangovan, A.R., Xie, Jia Lin. (2000). Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 21/6 .pp: 319-328.
- French, J. R. P., & Raven, B. (1959). The basis of social power. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150-167). Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Hall, M.S. (2013). A cross-sectional examination of the predictors of commitment in skateboarders, A Thesis Submitted to the Degree of Master of Science Department of Exercise and Sport Science, University of Utah.
- Konter, E. (2010). Leadership Power Perception of Amateur and Professional Soccer Coaches and Players According to Their Belief in Good Luck or Not. *Coll. Antropol.* 34, 3: 1001-1008.
- Laios, A., Odoraks, N. & Gargalianos, D. (2003). Leadership and Power: Two Important Factors for Effective Coaching. *International Sports Journal*, 7(1), 150-154.
- Leo, F. M., Sanchez, P. A., Sanchez, D., Amado, D., & Calvo, T. G. (2009). Influence of the Motivational Climate Created by Coach in the Sport Commitment in Youth Basketball Players. Faculty of Sports Sciences. University of Extremadura.
- Munduate, L & Dorado, M.A. (1998). Supervisor Power Bases, Cooperative Behavior, and Organizational Commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Volume 7, Issue 2, PP 163 - 177.
- Parkhouse, B. L. (2005). *The management of sport: Its foundation and application* (4th Ed.). McGraw-Hill, New York, NY.
- Rahim, M. A., & Afza, M. (1993). Leader power, commitment, satisfaction, compliance, and propensity to leave a job among U.S. accountants. *The Journal of Social Psychology*. 133(5), 611-625.
- Scanlan, T. K., Carpenter P. J., Schmidt, G. W., Simons, J. P., & Keeler, B. (1993). An introduction to the Sport Commitment Model. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15, 115.
- Sousa, C., Torregrosa, M., Viladrich, C., Villamarin, F., & Cruz, J. (2007). The Commitment of Young Soccer Players. *Psicothema*, 19(1), 256-262.
- Wann, D. L., Metcalf, L. A., Brewer, K. R., & Whiteside, H. D. (2000). Development of the Power in Sport Questionnaire. *Journal of Sport Behavior*, 23, 423-443.
- Weiss, W.M., & Halupnik, D. (2013). Commitment to strength and conditioning: a sport commitment model perspective, *Journal of Strength & Conditioning Research*, 27(3):718-22
- Windee, M.W., Maureen, R.W., & Anthony J.A. (2010). Sport commitment among competitive female athletes: Test of an expanded model, *Journal of Sports Sciences*, 28(4): 423-434.
- Wylleman, P. (2000). Interpersonal relationships in sport: Uncharted territory in sport psychology research. *International Journal of Sport Psychology*, 31, 555-572.