

تحلیل رابطه بین ادراک از منابع قدرت اساتید با اثربخشی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

امید رفیعی^{۱*}؛ مهدی غفوری یزدی^۲؛ ابراهیم علی دوست قهفرخی^۳؛ مژگان آریانا^۱

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران

۳. هیات علمی دانشگاه تهران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۵/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۰۹

Analysis the relation between perceptions of Professors power of resources with effectiveness of physical education students in Tehran public universities

Omid Rafiei¹, Mahdi Ghafouri Yazdi², Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi³, Mojgan Ariana¹

1- MSc. In sport management, Physical education and sport sciences faculty, University of Tehran, Iran;

2- PhD. Student in sport management, Physical education and sport sciences faculty, University of Tehran, Iran; 3- assistant professors in sport management, Physical education and sport sciences faculty, University of Tehran, Iran;

Received: (2015/08/26)

Accepted: (2015/11/30)

Abstract

The purpose of this study was to Analysis the relation between perceptions of the Professors power of resources with effectiveness of physical education students in Tehran public universities. This study's statistical way was descriptive and correlational. Roughly 2,000 people were estimated target population that Morgan using the number 311 as the volume of sample was determined. Questionnaires of this study were: power resources Van et al. (2000) and improved inventory management effectiveness questionnaire by Jeffrey et al. (2002). For statistical analysis, Kolmogorov-Smirnov tests, Pearson, Durbin - Watson and Multiple Regression were used. Results shows there is a positive relationship Students' perception of Teachers power sources and students efficiency ($p < 0.01$). Also The coefficient of determination demonstrated that, perception of power resources can predict 36 percent of students efficiency. On the other hand, speciality power ($t = 5.195, p = 0.001$) and authority power ($t = 3.361, p = 0.01$) dimensions have positive relationship with students efficiency in public universities of Tehran and can predict this variable.

Keywords: Professors, Effectiveness, Physical Education, Students, Power sourc

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تحلیل رابطه بین ادراک از منابع قدرت اساتید دانشگاه با اثربخشی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که در آن جمع-آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری موردنظر ۲۰۰۰ نفر برآورد شد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۱۱ نفر به‌عنوان حجم نمونه آماری تعیین شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه پایگاه‌های قدرت وان و همکاران (۲۰۰۰) و پرسشنامه اصلاح‌شده اثربخشی مدیریت سازمان جفری و همکاران (۲۰۰۲) بود. برای تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از آزمون‌های کالموگروف اسمیرنوف، پیرسون، دوربین واتسون و رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد بین ادراک از منابع قدرت اساتید با اثربخشی دانشجویان رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد ($P \leq 0.01$). همچنین ضریب تعیین بدست آمده نشان داد که منابع قدرت ۳۶ درصد از اثربخشی دانشجویان را تبیین می‌کند. از طرفی منابع قدرت تخصص ($t = 5.195, P = 0.001$) و قدرت مرجعیت ($t = 3.361, P = 0.01$) دارای ارتباط معنی‌دار و واجد شرایط پیش‌بینی‌کنندگی برای تحقق اثربخشی دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران می‌باشند.

واژه‌های کلیدی

اساتید، اثربخشی، تربیت بدنی، دانشجویان، منابع قدرت

* نویسنده مسئول: امید رفیعی

*Corresponding Author: Omid Rafiei

E-mail: mailto:omid.7631@yahoo.com

مقدمه

مهم‌ترین سرمایه و هسته اصلی نظام آموزش عالی نیروی انسانی و به‌طور ویژه دانشجویان هستند، به طوری که اکثر تلاش بخش‌های مختلف دانشگاه، به‌منظور ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار و عملکرد دانشجویان انجام می‌گیرد. برای این منظور بررسی وضعیت آن‌ها در هنگام ورود به دانشگاه، رفتارهای آموزشی آن‌ها در حین تحصیل و قابلیت‌های کسب‌شده آن‌ها هنگام خروج از محیط آموزشی دانشگاه و شناسایی عوامل مؤثر بر رشد و توسعه این قابلیت‌ها از جمله اقدامات شایسته دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در هر کشوری می‌باشد (۱). همچنین بهبود کیفیت آموزش و افزایش موفقیت تحصیلی دانشجویان یکی از اهداف مهم هر دانشگاه است (۲). آموزش را می‌توان زنجیره‌ای در نظر گرفت که در یک طرف آن تعامل یادگیرنده با استاد و در طرف دیگر تعامل یادگیرنده با محتوا قرار دارد. بنابراین شناسایی عوامل مؤثر بر بهبود روابط یادگیرنده با استاد می‌تواند ابزاری برای ارتقاء سطح آموزش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی دانست (۳). از طرفی دیگر اساتید دانشگاه‌ها برای اثرگذاری و نفوذ بر دانشجویان و ایجاد یک تعامل سازنده به‌منظور دستیابی به اهداف مدنظر و انجام وظایف خود، نیاز به ابزارهای متفاوتی دارند. سبک رهبری و به‌تبع آن منابع قدرت یکی از ابزارهای مهم و در دسترس اساتید و مدیران برای نفوذ و اثرگذاری بر دانشجویان و کارکنان می‌باشد. بین واژه قدرت و رهبری رابطه تنگاتنگی وجود دارد به طوری که هرسی و بلانچارد^۱ رهبری را توانایی شخص برای تأثیر و نفوذ در افراد به‌منظور دستیابی به اهداف و تغییر رفتار می‌دانند و قدرت را ابزار مناسب برای رسیدن به این مهم معرفی کرده‌اند (۴). به‌عبارت‌دیگر رهبری قدرت نفوذ در دیگران و جهت دادن به رفتار آن‌ها در مسیر رسیدن به اهداف می‌باشد رهبری هرگونه تلاش انجام‌شده جهت اعمال نفوذ و قدرت توانایی بالقوه جهت اعمال نفوذ می‌باشد (۵). هرسی و بلانچارد قدرت را به‌عنوان توان بالقوه یک فرد برای تحت تأثیر قرار دادن یا نفوذ در دیگری تعریف کرده‌اند (۴). فرآیند نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران به‌عنوان مهم‌ترین ابزار در دسترس مدیران، از طریق ایجاد تصور قدرت صورت می‌گیرد و ایجاد تصور قدرت مستلزم دسترسی به منابع قدرت است (۶). نکته مهم در مفهوم قدرت آن است که قدرت به میزان قدرتی که صاحبان قدرت دارند متکی نیست، بلکه مبتنی بر تصویری است که

افراد از آن دارند (۴). از این‌رو، آنچه به استادان توانایی نفوذ می‌دهد، تصورات و ادراکات دانشجویان در مورد قدرت آنان است و این ادراکات بر میزان نفوذ آنان تأثیر می‌گذارد. به‌طور کلی یافته‌ها حاکی از آن است که دانشجویان از منابع قدرت اساتید خود آگاهی پیدا می‌کنند و در مقابل استفاده ایشان از این منابع قدرت به‌منظور کنترل رفتارها و ایجاد روابط سلسله‌مراتبی از خود واکنش نشان می‌دهند (۷). تاکنون دسته‌بندی‌های مختلفی از منابع قدرت ارائه شده است که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از:

قدرت اجبار (تنبیه، قهریه یا زور)، عبارت است از ادراک زبردستان از توانایی رهبر در اعمال مجازات بر آن‌ها. جنبه منفی قدرت، تنبیه است (۸). در صورت استفاده مستمر مدیران سازمان از این نوع قدرت، دلسردی، یأس، ترس، کاهش کارایی، عملکرد و اثربخشی، نارضایتی، ترک خدمت، رنجش و دشمنی در میان کارکنان ایجاد می‌گردد (۹).

قدرت پاداش، عبارت است از ادراک زبردستان از توانایی رهبر در دادن پاداش به آن‌ها. استفاده مستمر از این نوع قدرت باعث می‌شود کارکنان احساس کنند مدیران سازمان آنان را دست‌آویز خود قرار داده‌اند و علاوه بر کاهش انگیزه و میل به کار، تأثیر استفاده از این قدرت نیز در نزدشان کم می‌شود (۱۰).

قدرت قانونی (مشروع)، قدرت ناشی از نقش و موقعیت قانونی رهبر در سازمان می‌باشد. استفاده مستمر از این نوع قدرت باعث دلسردی، بی‌تفاوتی و بی‌اعتبار شدن آن می‌گردد. به‌طور ویژه‌زمانی که بدون تخصص و آگاهی از این قدرت استفاده شود علاوه بر اتلاف انرژی نیروی انسانی موجبات نارضایتی و عدم تمکین کارکنان را نیز فراهم می‌کند (۱۱).

قدرت مرجعیت، قدرت ناشی از تصور مثبت پیروان نسبت به رهبر و ویژگی‌های شخصیتی او می‌باشد. این نوع قدرت دارای ماهیت احساسی است و کارکنان احساس شیفتگی، وفاداری و تعهد به مدیر دارند و از او تقلید می‌کنند (۱۲). قدرت تخصصی، تصور حاصل از داشتن تجربه، تخصص، دانش، توان تجزیه و تحلیل موقعیت است و این همان چیزی است که افراد گروه فاقد آن هستند. تخصص از مهم‌ترین منابع قدرت مدیران در سازمان‌ها است و با تخصصی شدن کارها، وابستگی افراد به تخصص‌ها برای رسیدن به اهداف بیشتر شده است (۸).

در ادامه به منظور بررسی ادبیات پیشینه و آشنایی با چالش‌های موجود درباره موضوع پژوهش به بیان برخی پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه پرداخته شده است. نتایج پژوهش نوربخش و محمدی (۱۳۸۲) نشان داد که منابع

ورزشی قدرت مرجعیت پیش‌بینی کننده بهتری برای عملکرد شغلی، رضایت شغلی، ماندن در خدمت و استرس شغلی کارکنان است (۱۹). همچنین در پژوهشی تحت عنوان بررسی مقایسه‌ای منابع قدرت استادان از دید آنان و دانشجویان توسط ترک‌زاده و معینی (۱۳۸۹) مشخص شد از دید دانشجویان قدرت مرجعیت رویکرد دارای بیشترین میانگین و قدرت اجبار دارای کمترین میانگین می‌باشد (۲۰). به نظر می‌رسد بررسی ویژگی‌های یک استاد خوب از دریچه نگاه دانشجویان می‌تواند عاملی برای افزایش رضایت‌مندی و پذیرش دانشجویان به‌عنوان مصرف‌کنندگان دانش و تدریس اساتید و به دنبال آن ارتقا سطح کمی و کیفی آموزش در دانشگاه‌ها گردد. از طرفی دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از مراکز تبادل افکار و اطلاعات در هر جامعه می‌باشند و بررسی عوامل مؤثر بر ارتباط استاد و دانشجو به‌عنوان ارکان اصلی این مراکز ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین با توجه به کمبود پژوهش در رابطه با ارتباط منابع قدرت اساتید دانشگاه‌ها با اثربخشی دانشجویان و همچنین با توجه به اهمیت شناسایی عوامل پیش‌بین در ارتقا اثربخشی دانشجویان انجام پژوهشی تحت عنوان ارتباط ادراک از منابع قدرت اساتید با میزان اثربخشی دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ضروری به نظر می‌رسید. با توجه به آنچه گفته شد، این پژوهش در پی بررسی و پاسخگویی به این سوالات است که: آیا بین ادراک از منابع قدرت اساتید با اثربخشی دانشجویان تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران ارتباطی وجود دارد؟ در صورت وجود ارتباط، ادراک کدام‌یک از منابع قدرت پیش‌بینی کننده بهتری برای اثربخشی دانشجویان است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود که در آن گردآوری اطلاعات به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تشکیل می‌داد.

در این پژوهش منظور از دانشگاه‌های دولتی شهر تهران دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، شهید بهشتی، علامه طباطبایی، شاهد، شهید رجایی، الزهراء، خوارزمی و نسیمیه می‌باشد. تعداد اعضای جامعه موردنظر به‌طور تقریبی ۲۰۰۰ نفر برآورد شد که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۳۲۲ نفر به‌عنوان حجم نمونه آماری تعیین شد. بعد از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها و جدا کردن پرسشنامه‌های مخدوش و ناقص، تجزیه و تحلیل آماری بر روی ۳۱۱ پرسشنامه انجام گرفت. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از ۲ پرسشنامه به شرح ذیل

قدرت مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی سراسر کشور به ترتیب تخصص، قانون، مرجعیت، تنبیه و پاداش است (۱۳). مظفری و طبائیان (۱۳۸۳) نیز در تحقیقی نشان دادند که پایگاه‌های قدرت رؤسا و مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی به ترتیب: تخصص، اطلاعات، پاداش، مرجعیت، ارتباطات، قانونی و تنبیه بود که با افزایش قدرت تخصص، اطلاعات و پاداش، اثربخشی مدیران نیز افزایش می‌یابد (۱۴). تهامی و همکاران (۱۳۹۰) منابع قدرت مریبان لیگ برتر والیبال را به ترتیب تخصص، قانون، مرجعیت، پاداش و تنبیه ارزیابی کردند (۱۵). در صورت استفاده مناسب و به‌جا از پایگاه‌های قدرت توسط مدیران، رفتار کارکنان سازمان در جهت تحقق اهداف سازمان پیش خواهد رفت و هرچه سازمان به اهداف فردی، گروهی و سازمانی نزدیک‌تر شود، اثربخش‌تر خواهد بود (۱۶). در دانشگاه‌ها نیز اساتید می‌توانند با استفاده به‌جا از منابع قدرت، دانشجویان را به‌طور اثربخش‌تری به سمت تحقق اهداف فردی و گروهی هدایت کنند. اثربخشی به‌عنوان یکی از مفاهیم بنیادی در هر سازمان، همواره موردتوجه مدیران و رهبران بوده است. به‌طورکلی، اثربخشی در چهار رویکرد مفهوم‌سازی شده است: رویکرد نیل به هدف (برحسب میزان تحقق اهداف سازمانی و دستاوردهای نهایی سازمان)، رویکرد نظام‌مند (برحسب توانایی به‌کارگیری و پردازش داده‌ها، راه‌های دستیابی به آن و حفظ پایداری استواری سازمان)، عوامل استراتژیک (برحسب تأمین انتظارات عوامل پیرامونی که پابندگی سازمان به آن نیاز دارد) و رویکرد ارزش‌های رقابتی (برحسب شناسایی همه متغیرهای بنیادی تأثیرگذار بر کارکرد سازمان و چگونگی پیوند این متغیرها) (۴). برخی محققان اثربخشی را میزان و درجه دستیابی به اهداف سازمانی تعبیر کرده‌اند (۱۷) و برخی دیگر معتقدند اثربخشی به‌طور ضمنی دربرگیرنده بسیاری از متغیرها در سطح سازمان است و با اهداف سازمانی کاملاً مرتبط است (۱۸). بنابراین در بحث اثربخشی نیز دانشجویان دارای اهمیت بسیار می‌باشند چراکه بدون شک تحقق اهداف دانشگاه‌ها در تربیت نیروی علمی زنده و باکیفیت و همچنین افزایش سطح علمی و تولیدات علمی خود جز با افزایش اثربخشی دانشجویان محقق نخواهد شد. از این جهت بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر ارتقا اثربخشی دانشجویان در سطح دانشگاه‌ها ضروری به نظر می‌رسد.

در این زمینه ندایی و مظفری (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان ارتباط ادراک از پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون‌های ورزشی با اثربخشی کارکنان به این نتیجه رسیدند که در بین پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون‌های

استفاده گردید:

همچنین به منظور بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی و ...) استفاده گردید و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های پژوهش نیز از آزمون‌های آماری کالموگروف اسمیرنوف (K-S) جهت بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها، آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی منابع قدرت از دید دانشجویان، از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی همبستگی و ارتباط میان عوامل پژوهش و از آزمون رگرسیون خطی چندگانه به روش همزمان (Enter) جهت بررسی تأثیر و سهم نسبی هر کدام از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ و در سطح معناداری ۹۵ درصد استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی جهت بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی نشان داد که از ۳۱۱ آزمودنی که در این پژوهش شرکت داشتند ۴۴/۷ درصد (۱۳۹ نفر) مرد و ۵۵/۳ درصد (۱۷۲ نفر) زن بودند. علاوه بر این ۷۹/۴ درصد (۲۴۷ نفر) مجرد و ۲۰/۶ درصد (۶۴ نفر) متأهل بودند. سایر نتایج در جدول شماره ۱ به تفصیل ذکر شده است.

پرسشنامه پایگاه‌های قدرت ورزشی (از دید دیگران) ساخته وان و همکاران (۲۰۰۰) شامل ۱۳ سؤال بود که در مقیاس ۹ گزینه‌ای لیکرت و از بسیار درست (۱) تا بسیار نادرست (۹) بود. در این پرسشنامه قدرت اجبار را ۲ سؤال، قدرت پاداش را ۳ سؤال، قدرت قانونی را ۳ سؤال، قدرت مرجعیت را ۳ سؤال و قدرت تخصصی را ۲ سؤال می‌سنجید. ثبات درونی این ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار خوب این ابزار بود.

پرسشنامه اصلاح‌شده اثربخشی مدیریت سازمان ساخته جفری و همکاران (۲۰۰۲) شامل ۲۹ سؤال که در مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت و از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود. بدین منظور و برای انجام روایی صوری و محتوی پرسشنامه اصلاح‌شده برای هشت نفر از متخصصان حوزه مدیریت ورزش ارسال شد و توسط ایشان مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. شایان‌ذکر است پس جمع‌آوری نظر اساتید پنج سؤال از پرسشنامه مذکور حذف شد. سپس تعداد ۳۰ پرسشنامه در یک مطالعه ابتدایی توزیع و پایایی و ثبات درونی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۶ به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار بالای این پرسشنامه بود.

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	
سن	۱۸ تا ۲۳ سال	۱۷۹	دانشگاه تهران	۵۷/۴	۱۷	
	۲۴ تا ۲۹ سال	۹۹	مدرس	۳۱/۸	۳/۲	
	۳۰ تا ۳۵ سال	۱۹	شهید بهشتی	۶	۱۳/۲	
	۳۶ به بالا	۱۵	خوارزمی	۴/۸	۱۸/۶	
	تحصیلات	کارشناسی	۱۹۵	علامه	۶۲/۷	۷/۴
		کارشناسی	۱۰۵	شهید رجایی	۳۳/۸	۱۲/۵
ارشد		۱۱	نسیه	۳/۵	۱۲/۲	
دکتري				شاهد	۳/۲	۳/۲
				الزهره	۳۹	۱۲/۵

متغیرهای تحقیق دارای منحنی توزیع داده‌های طبیعی است که مقادیر آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

همچنین جهت بررسی منحنی توزیع داده‌ها از آزمون کالموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن نشان داد،

جدول ۲. نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
قدرت تخصص	۷/۰۱	۱/۷۶۱	۱/۳۸۵	۰/۰۴۳	داده‌ها طبیعی نیست
قدرت پاداش	۶/۲۳	۱/۵۵۹	۱/۳۱۴	۰/۰۶۳	داده‌ها طبیعی است
قدرت مرجعیت	۶/۲۰	۱/۸۲۱	۱/۳۳۷	۰/۰۵۲	داده‌ها طبیعی است
قدرت اجبار	۵/۷۸	۱/۸۷۳	۱/۴۹۱	۰/۰۲۱	داده‌ها طبیعی نیست
قدرت مشروع	۵/۷۴	۱/۵۹۰	۱/۲۶۹	۰/۰۸۰	داده‌ها طبیعی است
اثربخشی	۳/۷۵	۰/۶۶۵	۱/۳۰۸	۰/۰۶۵	داده‌ها طبیعی است

بررسی نتایج آزمون فریدمن در جدول شماره ۳ نشان داد که در بین منابع قدرت اساتید، منبع قدرت تخصص (۳/۸۷) دارای بیشترین میانگین و منابع قدرت قانونی (۲/۴۶) و قدرت اجبار (۲/۴۸) به ترتیب دارای کمترین میانگین از دید دانشجویان شناخته شدند.

جدول ۳. نتایج آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی منابع قدرت اساتید از دید دانشجویان

منابع قدرت	میانگین رتبه‌ها	خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
قدرت تخصص	۳/۸۷			
قدرت پاداش	۳/۱۲			
قدرت مرجعیت	۳/۰۷	۱۷۷/۰۹۵	۴	۰/۰۰۱
قدرت اجبار	۲/۴۸			
قدرت مشروع	۲/۴۶			

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول شماره ۴ نشان داد که بین منابع قدرت با اثربخشی در بین دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P=0/001$).

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های منابع قدرت با اثربخشی

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵
۱. قدرت پاداش	۱				
۲. قدرت اجبار	۰/۵۲۸**	۱			
۳. قدرت مرجعیت	۰/۶۶۳**	۰/۴۳۱**	۱		
۴. قدرت مشروع	۰/۵۰۹**	۰/۵۹۳**	۰/۵۹۹**	۱	
۵. قدرت تخصص	۰/۵۹۷**	۰/۲۸۵**	۰/۵۹۴**	۰/۳۵۳**	۱
۶. اثربخشی	۰/۴۶۸**	۰/۱۶۴**	۰/۵۰۵**	۰/۲۹۷**	۰/۵۳۶**

بر اساس نتایج جدول شماره ۵ مقدار آزمون دوربین واتسون ۲/۰۱۷ به دست آمد که نشان دهنده استقلال خطاها و عدم خودهمبستگی در داده‌ها و مجوزی برای انجام رگرسیون خطی است. همچنین، ضریب تعیین به دست آمده از خروجی آزمون نشان داد که ادراک از منابع قدرت ۰/۳۶۱ از اثربخشی را در دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی را تبیین می‌کند.

جدول ۵. نتیجه آزمون ضریب تعیین و دوربین واتسون

متغیر	میزان R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	خطای معیار	سطح معناداری	دوربین واتسون
منابع قدرت	۰/۶۰۱	۰/۳۶۱	۰/۳۵۰	۰/۵۳۶	۰/۰۰۱	۲/۰۱۷

نتایج این آزمون در جدول شماره ۶ ذکر شده است. نتایج آزمون معناداری F برای بررسی معناداری معادله رگرسیون نشان داد که رابطه خطی بین مؤلفه‌های منابع قدرت با اثربخشی در سطح $P < 0/05$ معنادار بود.

جدول ۶. نتایج آزمون F (آنالیز واریانس) برای بررسی معناداری معادله رگرسیون

سطح معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	رگرسیون
0/001	34/411	9/904	5	49/518	باقی‌مانده
		0/288	305	87/781	مجموع
		-	310	137/299	

هستند. نتایج ضریب معیاری (BETA) نیز نشان داد که مؤلفه قدرت تخصصی با ضریب 0/316 و سپس مؤلفه قدرت مرجعیت با مقدار 0/238 به ترتیب دارای بیشترین تأثیر بر متغیر ملاک (اثربخشی) هستند.

همان‌طور که نتایج آزمون رگرسیون در جدول ۷ نشان می‌دهد از بین منابع قدرت، قدرت تخصصی و قدرت مرجعیت به ترتیب دارای ارتباط معنادار و پیش‌بین قوی‌تری برای متغیر ملاک (اثربخشی) بودند ($P < 0/001$). به عبارت دیگر، این دو مؤلفه واجد شرایط پیش‌بینی کنندگی اثربخشی دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران

جدول ۷. ضرایب رگرسیون چندگانه به روش همزمان بین منابع قدرت با اثربخشی

سطح معناداری (P)	آماره آزمون (T)	ضرایب غیر معیاری		معادله رگرسیون همزمان
		ضرایب معیاری (BETA)	Std. Error	
0/001	14/071	-	0/150	ضریب ثابت
0/064	1/812	0/179	0/030	قدرت پاداش
0/017	-2/410	-0/146	0/021	قدرت اجبار
0/001	3/361	0/238	0/026	قدرت مرجعیت
0/555	0/591	0/038	0/027	قدرت مشروع
0/001	5/195	0/316	0/023	قدرت تخصص

قدرت اساتید (از دید دانشجویان) به‌منظور میزان اثربخشی دانشجویان در دانشگاه‌های دولتی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی شهر تهران می‌باشد. از طرفی قدرت تخصصی و قدرت مرجعیت به‌عنوان پیش‌بین متغیر ملاک (اثربخشی) در دانشجویان دانشگاه‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی شناسایی شدند.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که از دید دانشجویان منبع قدرت تخصص مهم‌ترین شیوه اعمال قدرت اساتید بوده است و قدرت مبتنی بر پاداش، مرجعیت، اجبار و قدرت قانونی رتبه‌های بعدی را تشکیل می‌دادند. تخصص به‌عنوان اولین منبع قدرت، از دیدگاه دانشجویان می‌تواند شامل دانش فنی و توانایی آموزش تکنیک‌ها، راهبردها و مهارت‌ها شود. این موضوع در بیشتر پژوهش‌های مرتبط مورد تأیید قرار گرفته است. در مطالعات وان و همکاران (2000)، نوربخش و محمدی (1382)، رضانی نژاد و همکاران (1389)، تهامی و همکاران

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی ارتباط بین ادراک از منابع قدرت اساتید با اثربخشی دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. علاوه بر این بررسی توان پیش‌بینی اثربخشی دانشجویان به‌وسیله انواع منابع قدرت از دیگر اهداف موردنظر محققین در این پژوهش بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری بیانگر این مطلب بود که از بین منابع قدرت اساتید، قدرت تخصص، قدرت پاداش و قدرت مرجعیت بالاترین رتبه را از دید دانشجویان دارند و همچنین بین ادراک از منابع قدرت با اثربخشی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. علاوه بر این بررسی نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که ادراک از منابع قدرت 32 درصد از اثربخشی در دانشجویان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی شهر تهران را تبیین می‌کند؛ و این بیانگر اهمیت ادراک از منابع

ارزیابی‌های فردی و گروهی قدرت تخصص از نگاه دانشجویان در مقایسه با سایر منابع قدرت دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری باشد. به نظر گیلپی (۲۰۰۵)^۳، عدم تسلط به محتوای آموزشی یکی از عوامل کاهش اعتمادبه‌نفس در استاد می‌باشد و برخورداری از دانش و تجربه نیز یکی از خصیصه‌های ضروری برای انتقال مؤثر مطالب است (۲۶). بنابراین از آنجایی که کادر آموزشی در تمامی سطوح، عمده‌ترین نقش را در تربیت دانشجویان مستعد به‌منظور تأمین نیازهای جامعه و افزایش آگاهی‌های آن‌ها بر عهده‌دارند، ایجاب می‌نماید که کادر آموزشی مورد استفاده به‌منظور اثربخشی تحصیلی و کیفیت یادگیری دانشجویان، از سطح علمی و تجربی بالایی برخوردار باشند (۲۷). همچنین در تحلیل قدرت پیش‌بین قدرت مرجعیت می‌توان گفت دارا بودن فرهنگمندی، صفات ممتاز، رفتار مقبول، الگو بودن از لحاظ رفتار و نگرش و تفکر در وهله اول بر دانشجویان تأثیر می‌گذارد و در وهله دوم احتمالاً می‌تواند اثربخشی دانشجویان را در جهت مثبت پیش‌بینی کند. این نتایج با مطالعه ارکاتلو و چافرا^۴ (۲۰۰۶) و ندایی و مظفری (۱۳۹۲) هم‌سو بود (۱۹ و ۲۸). در توجیه و تحلیل اهمیت قدرت مرجعیت در پیش‌بینی متغیرهای اثربخشی، به نظر برتراند راسل اشاره می‌کنیم: «قدرت مرجعیت مدیر، از توان اقناع و ترغیب افراد سرچشمه می‌گیرد و خود تابعی است از صداقت، جاذبه، محبوبیت، توان استدلال دوطرفه و توجه به آزادی‌های فردی در ارائه نظرات می‌باشد؛ قدرت مرجعیت و دانایی، مردمی‌ترین ابزار نفوذ است که افق‌های موفقیت سازمان را گسترش خواهد داد».

در پایان باید این نکته را مورد توجه قرارداد که بر طبق دیدگاه‌های جدید تکنولوژی آموزشی، اساتید مهم‌ترین عامل موفقیت در اهداف آموزشی می‌باشند. از آنجایی که دانشجویان از جمله ارزشمندترین سرمایه‌های انسانی هر جامعه هستند و در هر کشوری از جایگاه و اهمیت خاصی برخوردار می‌باشند و همچنین دانشگاه‌ها مراکز تبادل افکار، اطلاعات و تربیت نسل جوان برای اداره کشور در آینده‌ای نزدیک هستند، به نظر می‌رسد پرداختن به موضوع ادراک از منابع قدرت اساتید و رابطه آن با اثربخشی دانشجویان و درک روابط موجود بین آن نقش چشمگیری در تربیت نیروی انسانی کارآزموده و آگاه برای جامعه و نیروی متخصص در تراز نظام جمهوری اسلامی داشته باشد.

(۱۳۹۰)، ترک‌زاده و معینی (۱۳۹۱) مانند پژوهش حاضر قدرت تخصص به‌عنوان مهم‌ترین منبع اعمال قدرت شناسایی شد (۲۱ و ۲۲ و ۲۰ و ۱۵ و ۱۳). شاید ماهیت تخصصی و فنی رشته‌های مختلف در حوزه ورزش دانشگاهی یا کاربردی عاملی برای شناسایی قدرت تخصص به‌عنوان مهم‌ترین منبع قدرت در اکثر تحقیقات انجام‌شده در حوزه ورزش باشد. در این راستا پاک وارد و آسکی و همکاران^۱ (۲۰۰۶) نیز بیان داشته‌اند که ادراک بازیکنان از تجربه و تخصص یک مربی، می‌تواند بر ارتباط بهینه مربی - بازیکن کمک شایانی بکند (۲۳). بنابراین با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر شاید بتوان برخورداری از قدرت تخصص را عاملی مهم برای بهبود رابطه استاد - دانشجو در نظر گرفت. بررسی ارتباط ادراک از پایگاه‌های قدرت اساتید با اثربخشی دانشجویان نشان داد: بین اثربخشی با تمام پایگاه‌های قدرت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد که در بین آن‌ها بیشترین همبستگی مربوط به قدرت تخصصی می‌باشد. در این راستا نتایج مطالعه ساروی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که اساتید و دانشجویان تسلط بر موضوع درس و داشتن علم و تجربه استاد را از جمله مهم‌ترین مهارت‌های تدریس معرفی کرده‌اند و تسلط بر محتوی و موضوع را از خصوصیات ضروری و مهم معلم ارزیابی نمودند [۲۴]. با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت زمانی که دانشجویان احساس کنند اساتید آن‌ها دارای تجربه، دانش، تخصص و مهارت در زمینه‌ی مورد نظرشان باشند درحالی‌که خود آنان فاقد این مهارت‌ها هستند یا مهارتشان کمتر از آن‌ها است، بنابراین دانشجویان خود را ملزم به اجرای دستورات اساتید می‌دانند و در نتیجه بازده عملکرد تحصیلی خود را افزایش می‌دهند. این نتایج با یافته‌های لیان^۲ (۲۰۰۸)، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، ندایی و مظفری (۱۳۹۲) هم‌سو بود (۲۵ و ۲۲ و ۱۹). نتایج حاصل از رگرسیون سلسله مراتبی نیز نشان داد قدرت تخصصی و قدرت مرجعیت به ترتیب پیش‌بین قوی‌تری برای اثربخشی دانشجویان در دانشگاه‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دولتی شهر تهران بودند. به نظر می‌رسد برخلاف سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی که در اثر برخورداری از فرهنگ سلسله مراتبی و تشکیلاتی قدرت قانونی از درجه اهمیت بیشتری برخوردار است (۱۹)، در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی به‌واسطه محوریت علم و دانش و ملاک و معیار بودن آن در

این منابع در سبک رهبری و کلاس داری خود اقدام نمایند. علاوه بر این توصیه می‌شود دانشگاه‌ها اساتیدی را جذب کنند که علاوه برداشتن تخصص لازم در رشته موردنظر دارای ویژگی‌ها، صفات شخصی و جاذبه‌ای باشند که منجر به احترام و اطاعت داوطلبانه در برابر احترام و اطاعت قانونی یا اجباری در دانشجویان می‌گردد.

بنابراین پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش که نشان داد ادراک از منابع قدرت ۳۲ درصد از اثربخشی دانشجویان را تبیین می‌کند و همچنین با توجه به اهمیت بالای دو مؤلفه قدرت تخصصی و قدرت مرجعیت از دید دانشجویان و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی این دو مؤلفه در میزان اثربخشی آن‌ها، اساتید محترم دانشگاه‌ها از این دو منبع قدرت نسبت به سایر منابع قدرت در ارتباط با دانشجویان به میزان بیشتری استفاده نمایند و یا در جهت کسب و توسعه

منابع

۱. ترک‌زاده، جعفر، معینی شهرکی، هاجر. «بررسی مقایسه‌ای منابع قدرت استادان ازدیدآنان و دانشجویان (مورد: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز)»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱۳۸۹، ۱: ۱۹۷-۲۱۱.
۲. تهامی، گلاره، سجادی، نصرالله، خیبری، محمد، الهی، علیرضا. «رابطه بین سبک رهبری و منابع قدرت مربیان لیگ برتر والیبال کشور از دید بازیکنان»، مدیریت ورزشی، ۱۳۹۰، ۷: ۴۲-۲۵.
۳. حائری زاده، علی، اصغر پور ماسوله، احمدرضا، نوغانی، محسن و میرانوری، سید علیرضا. «بررسی تاثیرروابط اجتماعی استاد-دانشجو بر موفقیت تحصیلی دانشجویان»، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۸۹، ۱: ۵۱-۲۷.
۴. دفت، ریچارد آل. *تئوری و طراحی سازمان*، مترجمان: علی پارسائیان و محمد اعرابی، چاپ دوم، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۲.
۵. رابینز، استفان. *رفتار سازمانی*، مترجمان: علی پارسائیان و محمد اعرابی. چاپ دهم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۹.
۶. رضائی نژاد، رحیم، همتی نژاد، مهر علی، بنار، نوشین، فلاح، ماریه. «رابطه بین شیوه اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران زن استان مازندران»، مجله المپیک، ۱۳۸۹، ۴۹: ۶۸-۴۵.
۷. زارع، حسین، رجایی‌پور، سعید، جمشیدیان، مهری، مولوی، حسین. *سازمان‌یاددهنده الگویی برای رهبری امروز*، اصفهان، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول، (۱۳۸۷): ۴۵-۴۴.
۸. فرنچ، وندال، سیسیل، اچ. بل. *مدیریت تحول در سازمان*، مترجمان: سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. چاپ اول. تهران: انتشارات اشراقی، ۱۳۷۹.
۹. فیضی، طاهره. *مبانی سازمان و مدیریت*. چاپ شانزدهم. تهران: انتشارات پیام نور، ۱۳۹۰.
۱۰. کرمان ساروی، فتیحه، نویدیان، علی، نوابی ریگی، شهین دخت. «دیدگاه اساتید و دانشجویان پرستاری و مامایی در مورد اولویت‌های ارزشیابی اساتید». *نشریه پرستاری ایران*. ۱۳۹۰، ۲۴: ۲۸-۱۸.
۱۱. گشمرد، رقیه، معتمدی، نیلوفر، واحدپرست، حکیمه. «دیدگاه‌های اساتید و دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در مورد ویژگی‌های یک استاد خوب». *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۳۹۰، ۵۷: ۴۸-۱۱.
۱۲. محمدی، رضا، فتح‌آبادی جلیل، یادگارزاده، غلامرضا، میرزامحمدی، محمدحسن، پرنده، کورش. *ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی: مفاهیم، اصول، روش‌ها، معیارها*. مرکز انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور، ۱۳۹۰. چاپ اول: ۳۵-۳۴.
۱۳. مظفری، سید امیر احمد، طبائیان سید احمد. «رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد روسای دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دید خود اعضای هیئت‌علمی»، *علوم حرکتی و ورزش*. ۱۳۸۳، ۴: ۱۳۹-۱۲۳.
۱۴. مورهد، جی و گریفین، آ. دبلیو. *رفتار سازمانی*، مترجمان: سید مهدی الوانی و معمارزاده. چاپ نهم. تهران: انتشارات مروارید، ۱۳۸۴.
۱۵. ندایی، طاهره، مظفری، سیدامیراحمد. «ارتباط ادراک از پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون‌های ورزشی با اثربخشی کارکنان»، *فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۳۹۱، ۶: ۱۵۷-۱۳۸.

۱۶. نوریخس، مهوش، محمدی، سردار. «رابطه بین سبک‌های رهبری با منابع قدرت در مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور از دید اعضای هیئت‌علمی»، حرکت، ۱۳۸۳، ۱۹: ۱۲۴-۱۰۹.

۱۷. هرسی، پال و بلانچارد، کانت. مدیریت رفتار سازمانی. مترجم: علی علاقه بند. چاپ ۳۸. تهران: انتشارات امیر کبیر، ۱۳۹۲.

18. Barksdal, Michael, M. Power and Leader Effectiveness in Organizations: A Literature Review. Master of Business Administration thesis, Naval Postgraduate School, Montgomery, California. 2008.
19. Chen, CJ. An Empirical Test of Leadership Effectiveness and the Match/Mismatch in leadership Style, Doctor of Business Administration Thesis, School of Business and Entrepreneurship, Nora southeastern university. 2004.
20. Erkutlu Hakan, V., & Jamel, Chafra. Relationship between Leadership Power Bases and job Stress of subordinates: Example from boutique hotels,.management Research News. 2006; 29(6): 285-297.
21. Flynn, F.J., Gruenfeld, D., Molm, L.D. & Polzer, J.T. Social Psychological Perspectives on Power in Organizations. Administrative Science Quarterly. 2012; 56(4): 495-500.
22. Gillespie, M. Student-teacher connection: A place of possibility. Journal of Advanced Nursing, 2005; 52(2): 211-220.
23. Karen, M.W. Student Perceptions of Power: A Critical Exploration of Power in th Classroom. a thesis Presented to the Faculty of the Department of Communication Studies M.A, San Jose State University, 2007.
24. Lian, I.k. Bases of Power and Subordinates' Satisfaction with Supervision, The Contingent Effect of Educational Orientation. International Education Studies, 2008; 1 (2): 3-13.
25. Pockwardowski, A., Barott, J. E&Jowett, S. Diversifying approaches to research on athlete-coach relationships, Psychology of Sport and Exercise. 2006; 7: 125-142
26. Sewart, D. Learning at a Distance: A World Perspective. Edmonton. Alberta. Athabasca University. 1982; 27-29
27. Wann, D.I., Linda A, M., Keri, R., B., & Harold, D.w. Development of the Power in Sport. Sport Behavior. (2000); 23(4): 230-245.
28. Yuki, G.A. Leadership in Organizations ..NJ: Prentice-Hall. 1994; 280-294.