

بررسی منابع قدرت مدیران ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی و ارتباط آن با ویژگی های شخصیتی

سید جلال مقتدر^۱، محسن شیر محمد زاده^{۲*}

^۱ گروه مدیریت ورزشی، واحد ملکان، دانشگاه آزاد اسلامی، ملکان، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی منابع قدرت مدیران ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی و ارتباط آن با ویژگی های شخصیتی بود. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی-همبستگی است و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران و روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی را در بر می گیرد (۹۶-۸۶). نمونه تحقیق به به خاطر محدود بودن جامعه آماری به شکل کل شمار می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد. در این پژوهش از پرسشنامه ۵ عاملی ابعاد شخصیتی کوستا و مک کری (۱۹۸۵) و پرسشنامه ۵ عاملی منابع قدرت هینکین و شراخیم (۱۹۸۹) استفاده شد که در مقیاس پاسخگویی لیکرت ۵ ارزشی (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) بود. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید متخصص تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه ها ۰/۹۵ و ۰/۹۳ بدست آمد. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS-۲۲، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. و در نهایت در بخش آمار استنباطی، از آزمون کلموگراف - اسمیرنوف برای آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها و آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج نشان داد بین ابعاد شخصیتی و منابع قدرت مدیران ارتباط معنی داری وجود ندارد.

واژه های کلیدی: ابعاد شخصیتی، منابع قدرت، مدیران

۱- مقدمه

ارزیابی شخصیت، زمینه‌ی عمده‌ی کاربرد روانشناسی در مورد مسائل دنیای عملی مدیریت است (شولتز^۱، ۱۳۸۶). امروزه ارزش شخصیت به عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های انگیزش و توسعه پذیرفته شده است. شخصیت هر فرد نقش مهمی در عملکرد شغلی اش نیز دارد. زیرا شخصیت هر فرد انگیزش و نگرش فرد را نسبت به یک شغل (انگیزش شغلی) و شیوه‌ای که فرد به اقتضائات شغلی پاسخ می‌دهد، مشخص می‌کند (شمسائی، ۱۳۸۸).

شخصیت افراد دارای ویژگی‌هایی است که فرد را قادر به ایجاد ارتباط با دیگران می‌سازد. مفهوم شخصیت از آن جهت برای مدیران اهمیت دارد که نقش عمده‌ای در ادراک، ارزیابی و واکنش فرد در برابر محیط دارد (گلدبرگ، ۱۹۹۰). شخصیت یکی از عوامل مهمی است که بر عمل و رفتار مدیران ورزشی تأثیر می‌گذارد و این تأثیرپذیری از شخصیت در نهایت در تصمیمات مدیریتی و رفتار سازمانی آنان موثر خواهد بود (چلادوری^۲، ۱۹۹۹). روان‌شناسان در مورد ابعاد شخصیتی افراد نظرات گوناگونی ارائه داده‌اند، و یکی از عوامل موفقیت مربی نحوه استفاده موثر از قدرتش است. او باید قادر به استفاده درست از منابع قدرت باشد. مدیر باید به اهمیت موضوع پی ببرد و نسبت به چگونگی استفاده موثر از قدرت و وقوف بیشتری یابد. که این وقوف سبب به وجود آمدن ارتباطات مناسب چه در زمینه ورزش و چه بیرون از آن خواهد شد و کارکنان مدیر خود را به صورت یک الگو خواهد شناخت و این مطلب می‌تواند این فرصت را در اختیار مدیر قرار دهد تا کارکنان خود را به بهترین شکل هدایت کند (پورقاز و محمدی، ۱۳۹۰).

از طرف دیگر، قدرت ویژگی اساسی نقش یک مدیر بوده و زمینه اثر بخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد. در واقع یک پدیده اجتناب‌ناپذیر در سازمان است که البته در سازمانها مدیران به آن به عنوان یک پدیده منفی می‌نگرند. ولی حقیقت این است که این جریان ذاتاً یک پدیده منفی نیست، بلکه منفی و مثبت بودن آن بستگی به قضاوت و نوع کاربرد آن دارد. یقیناً اگر هدف از قدرت، اهداف سازمانی باشد می‌تواند پدیده‌ای مثبت و کارکردی محسوب گردد و باعث پویایی سیستم و سازمان شود، اما اگر هدف از آن دستیابی به اهداف شخصی و فردی باشد، مطمئناً یک پدیده منفی و ناپسند خواهد بود (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۵).

قدرت، توان بالقوه‌ای است که هر فرد دارا است تا به وسیله آن بر فرد یا افراد دیگر و همچنین توان تصمیم‌گیری آنها اثرگذار باشد به گونه‌ای که افراد مجبور می‌شوند کاری را انجام دهند (دانهام و همکاران^۳، ۲۰۰۲). فرنچ و روان^۴ قدرت را به عنوان توانایی یا توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش‌ها، عقاید و عواطف یا ارزش‌های یک هدف (کارکنان) تعریف می‌کنند (چو^۵، ۲۰۰۶). با این وجود امروزه توافق حاصل شده که مدل ۵ عاملی منابع قدرت^۶ معرفی شده توسط هینکین و شراخیم^۷ (۱۹۸۹)، می‌تواند برای توصیف بیشتر جنبه‌های برجسته منابع قدرت مدیران مورد استفاده قرار گیرد (شمسائی، ۱۳۸۸). مهمترین تحلیل در ارتباط با مبانی قدرت به وسیله فرنچ و روان ارائه شده است. آنها پنج منبع قدرت در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند که شامل: قدرت قانونی^۸، قدرت پاداش^۹، قدرت اجبار^{۱۰}، قدرت مرجعیت^{۱۱} و قدرت تخصص^{۱۲} می‌باشد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶). قدرت قانونی؛ این قدرت از منصب سازمانی نشأت می‌گیرد و بر جایگاه رسمی

^۱ -Sholtes

^۲ - Chelladurai

^۳ -Dunham , et al

^۴ - French & Raven

^۵ -Cho

^۶ - sources of power

^۷ - Hinkin & Schriesheim

^۸ - Legitimate Power

^۹ - Reward Power

^{۱۰} - Coercing Power

^{۱۱} - Referent Power

^{۱۲} - Expert Power

فرد تکیه دارد. بنابراین افرادی که می توانند به طور عمده و به علت برخورداری از اختیارات رسمی، بنابراین، منشأ: همکاری دیگران را جلب نمایند، قدرت قانونی دارند (رضائیان، ۱۳۸۶). ایجاد این قدرت، سازمان است و میزان قدرت قانونی برحسب نوع سازمان تغییر می کند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶). قدرت مرجعیت؛ ادراک افراد، از جاذب بودن تعامل با فرد خاص را قدرت مرجعیت آن فرد گویند. هرگاه کارکنان، ویژگی های خوبی مانند صداقت، امانت و رازداری را به رئیس خود نسبت دهند، گفته می شود، رئیس قدرت مرجعیت دارد (رضائیان، ۱۳۸۶). قدرت تخصص؛ قدرت تخصص یا مهارت، عبارت از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی است که وی ندارد، ولی نیاز دارد (رضائیان، ۱۳۸۶). هر قدر اطلاعات با اهمیت تر و منبع جایگزین برای کسب آن اطلاعات محدودتر باشند، قدرت تخصص بیشتر خواهد بود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶). قدرت پاداش؛ عبارت از توان فراهم آوردن چیزهایی است که افراد دوست دارند داشته باشند (رضائیان، ۱۳۸۶). این قدرت، برحسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش هایی که برای دیگران با ارزش هستند، سنجیده می شود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶). قدرت اجبار؛ قدرت تنبیه یا اجبار، زمانی به وجود می آید که شخصی از توانایی تنبیه و یا وارد آوردن لطمه جسمی یا روانی به شخص دیگر برخوردار باشد. بنابراین، می توان گفت که این قدرت، بر پایه ترس و وحشت کارکنان قرار دارد و مبنای آن ترس یا تهدید است (رابینز، ۱۳۸۶).

نتایج تحقیقات نشان می دهند که بین منابع قدرت و ویژگی های شخصیتی ارتباط معناداری وجود دارد (پورقاز و محمدی، ۱۳۹۰ و شیر و همکاران، ۱۳۹۳).

با این تفاسیر در این تحقیق رابطه بین ابعاد شخصیتی (شامل برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی، روان رنجوری و گشودگی به تجارب) به عنوان متغیر های مستقل و منابع قدرت (قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت مرجعیت و قدرت تخصص) به عنوان متغیر وابسته بررسی خواهند شد. با توجه به اهمیت ابعاد شخصیتی و منابع قدرت مدیران در امر ورزش و به دلیل تأثیراتی که این گونه رفتارهای مدیران ورزش در اثربخشی آنان دارند، ضروریست اقدامات سازمانی موجد این قبیل رفتارها در سازمان شناسایی گردد. از سوی دیگر تحقیقات انجام شده در خصوص منابع قدرت نیز حاکی از آن است که برداشت مدیران از "ابعاد شخصیتی" در همه روش و فرآیندهای کاری و سازمانی مؤثر است.

با توجه به اینکه یکی از مهم ترین اهداف مدیران، به ویژه مدیران ورزشی، داشتن شخصیت و استفاده مناسب از منابع قدرت و در نهایت توجه به پیشرفت آنان و انگیزش در کار مدیریت خودشان است، اجرای تحقیقاتی درباره ابعاد شخصیتی و منابع قدرت مدیران و روسای ادارات ورزشی لازم به نظر می رسد. به کارگیری نتایج حاصل از این پژوهش، می تواند در راستای چگونگی استفاده مناسب از منابع قدرت و ایجاد شخصیت مناسب به مدیران کمک کند. همچنین به آنها کمک خواهد کرد از نحوه استفاده از قدرت خود با کارکنان آگاهی یابند تا بتوانند نقاط قوت و ضعف خود را بشناسند و برای رسیدن به بیشترین انگیزش و پیشرفت کوشش کنند. علاوه براین، از آنجا که مدیران و روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی جایگاه ویژه ای در میان سایر مدیران دارند و همین امر خود دلیلی بر افزایش انگیزه و پیشرفت در آنان هست تا از این طریق بتوان هم به لحاظ ابعاد شخصیتی و هم به لحاظ نحوه استفاده از قدرت در آنها را بررسی کرد. ولی در این میان مقوله ای که بسیار مهم هست ابعاد شخصیتی (برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی، روان رنجوری و گشودگی به تجارب) وی هست که تعیین کننده میزان منابع قدرت آنها (قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت مرجعیت و قدرت تخصص) هست، زیرا با ابعاد شخصیتی مختلف مدیران در امر ورزش ها منابع قدرت هم به اشکال گوناگونی بروز می دهد که هر کدام از این ابعاد شخصیتی و منابع قدرت نتایج و پیامد خاص خودش در شرایط مختلف دارد، که در غیر این صورت می تواند تبعات جبران ناپذیری را برای سازمان ورزشی از لحاظ کسب نتایج و بازگشت سرمایه و جذب تماشاگر و حامی و مالی و ضعف مدیریت در طول مدت کار یک مدیر در باشگاه یا سازمان ورزشی باشد. که این تحقیق سعی در بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیتی و منابع قدرت در روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی می باشد که با استفاده از نتایج این تحقیق می توان راهکارهای لازم و مناسبی را در اختیار مسئولان و مدیران و روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی قرار خواهد گرفت تا از ابعاد شخصیتی و منابع قدرت در روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی استفاده نمایند.

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی-همبستگی است و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران و روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی را در بر می گیرد (۹۶-N). نمونه تحقیق به به خاطر محدود بودن جامعه آماری به شکل کل شمار می باشد. که در نهایت ۸۵ پرسشنامه مورد بررسی نهایی قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می باشد. در این پژوهش از پرسشنامه ۵ عاملی ابعاد شخصیتی کوستا و مک کری (۱۹۸۵) و پرسشنامه ۵ عاملی منابع قدرت هینکین و شراخیم (۱۹۸۹) استفاده شد که در مقیاس پاسخگویی لیکرت ۵ ارزشی (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) بود. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید متخصص تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه ها ۰/۹۵ و ۰/۹۳ بدست آمد. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS-۲۲، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. و در نهایت در بخش آمار استنباطی، از آزمون کلموگراف - اسمیرنوف برای آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها و آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

۳- یافته های تحقیق

آزمون کولموگراف-اسمیرنوف

بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای ابعاد شخصیت

جدول ۱: نتایج آزمون کلموگراف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

روان	روان	وظیفه	توافق	برون		
رنجوری	رنجوری	شناسی	پذیری	گرایی	تعداد	
۸۵	۸۵	۸۵	۸۵	۸۵	پارامترهای نرمال	میانگین
۲/۷۶۰۶	۲/۷۸۷۳	۲/۹۱۳۷	۲/۷۹۸۰	۲/۷۸۱۴		انحراف
۰/۶۸۱۷۹	۰/۶۵۹۵۰	۰/۷۳۳۸۹	۰/۷۰۵۳۹	۰/۷۱۹۵۱		استاندارد
۰/۵۵۳	۰/۹۲۴	۰/۹۸۰	۰/۸۸۶	۰/۷۲۴	کلموگراف-اسمیرنوف	
۰/۹۲۰	۰/۳۶۰	۰/۲۹۲	۰/۴۱۲	۰/۶۷۱	Sig (۲ - طرفه)	

یافته های جدول ۱ نشان داد که با توجه به سطح معناداری $P > 0.05$ ، فرضیه صفر تایید می شود. بنابراین، توزیع داده ها طبیعی می باشد. یعنی نرمال بودن همه متغیرها تایید می شود. بنابراین، این موضوع به این مفهوم است که برای مقایسه بین میانگین تجربی و میانگین نظری متغیرها باید از روش های پارامتریک استفاده کرد.

بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای منابع قدرت

جدول ۲: نتایج آزمون کلموگراف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

اجبار	مشروع	پاداش	مرجع	تخصص		
۸۵	۸۵	۸۵	۸۵	۸۵	تعداد	
۳/۹۵۵۹	۳/۹۵۲۹	۴/۰۲۹۴	۳/۹۷۶۵	۳/۹۴۴۱	پارامترهای نرمال	میانگین
۰/۶۷۳۸۹	۰/۶۷۶۴۵	۰/۶۱۵۳۰	۰/۶۸۸۵۸	۰/۷۲۲۰۸		انحراف
۱/۹۲۲	۱/۱۸۵	۱/۵۶۲	۱/۶۹۵	۱/۴۵۸		استاندارد

کلموگراف- اسمیرنوف	۰/۰۲۸	۰/۰۰۶	۰/۰۱۵	۰/۱۲۰	۰/۰۰۱
Sig (۲ - طرفه)					

یافته های جدول ۲ نشان داد که به غیر مولفه مشروع بقیه با توجه به سطح معناداری $P > 0/05$ ، فرضیه صفر رد می شود. بنابراین، توزیع داده ها طبیعی نمی باشد. یعنی نرمال بودن همه متغیرها رد می شود. بنابراین، این موضوع به این مفهوم است که برای مقایسه بین میانگین تجربی و میانگین نظری متغیرها باید از روش های ناپارامتریک استفاده کرد.

آزمون فرضیه ها

فرضیه اصلی

جدول ۳: بررسی ارتباط بین ابعاد شخصیتی و منابع قدرت در روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

ابعاد شخصیت	ضریب همبستگی	منابع قدرت
	ضریب همبستگی	-۰/۰۳۷
	سطح معنی داری	۰/۷۳۴
	تعداد	۸۵

بین ابعاد شخصیتی و منابع قدرت در روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر $-0/037$ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون اسپیرمن بیشتر از $0/05$ است فرض مستقل بودن متغیرها تایید می شود. یعنی بین ابعاد شخصیتی و منابع قدرت در روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه معنی داری وجود ندارد (سطوح معنی داری بیشتر از $0/05$ است).

فرضیه اول

جدول ۴: بررسی ارتباط بین منابع قدرت (قدرت قانونی) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

ابعاد شخصیت	ضریب همبستگی	منابع قدرت (قدرت قانونی)
	ضریب همبستگی	۰/۰۲۴
	سطح معنی داری	۰/۸۳۰
	تعداد	۸۵

بین منابع قدرت (قدرت قانونی) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر $0/024$ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون اسپیرمن بیشتر از $0/05$ است فرض مستقل بودن متغیرها تایید می شود. یعنی بین منابع قدرت (قدرت قانونی) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه معنی داری وجود ندارد (سطوح معنی داری بیشتر از $0/05$ است).

فرضیه دوم

جدول ۵: بررسی ارتباط بین منابع قدرت (قدرت پاداش) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

ابعاد شخصیت	منابع قدرت (قدرت پاداش)
	ضریب همبستگی
	سطح معنی داری
	تعداد
	۰/۱۱۷-
	۰/۲۸۶
	۸۵

بین منابع قدرت (قدرت پاداش) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۱۷- است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون اسپیرمن بیشتر از ۰/۰۵ است فرض مستقل بودن متغیرها تایید می شود. یعنی بین منابع قدرت (قدرت پاداش) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه معنی داری وجود ندارد (سطوح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است).

فرضیه سوم

جدول ۶ بررسی ارتباط بین منابع قدرت (قدرت اجبار) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

ابعاد شخصیت	منابع قدرت (قدرت اجبار)
	ضریب همبستگی
	سطح معنی داری
	تعداد
	۰/۰۷۰-
	۰/۵۲۲
	۸۵

بین منابع قدرت (قدرت اجبار) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۰۷۰- است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون اسپیرمن بیشتر از ۰/۰۵ است فرض مستقل بودن متغیرها تایید می شود. یعنی بین منابع قدرت (قدرت اجبار) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه معنی داری وجود ندارد (سطوح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است).

فرضیه چهارم

جدول ۷ بررسی ارتباط بین منابع قدرت (قدرت مرجعیت) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

ابعاد شخصیت	منابع قدرت (قدرت مرجعیت)
	ضریب همبستگی
	سطح معنی داری
	تعداد
	۰/۰۶۹-
	۰/۴۸۷
	۸۵

بین منابع قدرت (قدرت مرجعیت) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۰۶۹- است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون اسپیرمن بیشتر از ۰/۰۵ است فرض مستقل بودن متغیرها تایید می شود. یعنی بین منابع قدرت (قدرت مرجعیت) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه معنی داری وجود ندارد (سطوح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است).

فرضیه پنجم

جدول ۸ بررسی ارتباط بین منابع قدرت (قدرت تخصص) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی

ابعاد شخصیت	ضریب همبستگی	منابع قدرت (قدرت تخصص)
	ضریب همبستگی	-۰/۰۴۱
	سطح معنی داری	۰/۷۱۲
	تعداد	۸۵

بین منابع قدرت (قدرت تخصص) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۰۴۱- است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون اسپیرمن بیشتر از ۰/۰۵ است فرض مستقل بودن متغیرها تایید می شود. یعنی بین منابع قدرت (قدرت تخصص) و ابعاد شخصیتی روسای ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی رابطه معنی داری وجود ندارد (سطوح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است).

۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که برای مدیران ورزش، ارتباط ابعاد شخصیتی آنها با منابع قدرت آنان از اهمیت زیادی برخوردار نیست، که این نتایج با یافته های ترابیان (۱۳۸۵)، بهزادجری (۱۳۸۷)، کریمی طریقه (۱۳۸۹)، بهاری و شیرخانی (۱۳۹۰)، پورغاز و همکاران (۱۳۹۰)، مرتضوی و همکاران (۱۳۹۲)، لوتانز (۲۰۰۳)، شیری و همکاران (۱۳۹۳) ناهمسو است. که دلیل این ناهمخوانی شاید به خاطر تفاوت در جامعه آماری و نمونه آماری و فرهنگ جامعه آماری تحقیقات مورد نظر باشد. زیرا، مدیران ورزش با مولفه هایی چون «برونگرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی، روان رنجوری، گشودگی به تجارب» در مدیران ورزش و حیطه کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای منابع قدرت بیشتر به این مهم حیاتی می باشد و جایگاه آنها را به لحاظ ابعاد شخصیتی در اداره کل مشخص می کند.

نتایج نشان داد که برای مدیران ورزش، ارتباط منابع قدرت (قدرت قانونی) آنها با ابعاد شخصیتی آنان از اهمیت زیادی برخوردار نیست، که این نتایج با یافته های پوریان (۱۳۸۶)، ملاحسینی کهنوجی (۱۳۸۸)، امجدی (۲۰۱۲)، رضانی نژاد (۱۳۸۹)، فرنچ و روان (۲۰۰۰)، بیوک و همکاران (۲۰۱۱) ناهمسو است. که دلیل این ناهمخوانی شاید به خاطر تفاوت در جامعه آماری و نمونه آماری و فرهنگ جامعه آماری تحقیقات مورد نظر باشد. زیرا، مدیران ورزش با مولفه هایی چون «شرایطی فراهم کند که آنها احساس کنند تعهداتی دارند که بایستی برآورده سازند، شرایطی فراهم کند که آنها احساس کنند که بایستی الزامات شغلی خویش را برآورده سازند، در آنها احساس مسئولیت ایجاد کند، آنها را به وظایف شان واقف سازد» در اداره کل و حیطه کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای ابعاد شخصیتی بیشتر به این مهم حیاتی می باشد و جایگاه آنها را به لحاظ منابع قدرت (قدرت قانونی) در اداره مشخص می کند.

نتایج نشان داد که برای مدیران ورزش، ارتباط منابع قدرت (قدرت پاداش) آنها با ابعاد شخصیتی آنان از اهمیت زیادی برخوردار نیست، که این نتایج با یافته های پوریان (۱۳۸۶)، ملاحسینی کهنوجی (۱۳۸۸)، امجدی (۲۰۱۲)، رضانی نژاد (۱۳۸۹)، بیوک و همکاران (۲۰۱۱) ناهمسو است. که دلیل این ناهمخوانی شاید به خاطر تفاوت در جامعه آماری و نمونه آماری و فرهنگ جامعه آماری تحقیقات مورد نظر باشد. زیرا، مدیران ورزش با مولفه هایی چون «سطح مزایای آنها را افزایش دهد، کمک کند که دریافتی آنها بیشتر شود، منافع خاصی را برای آنها تامین کند، حتی الامکان موجبات ارتقاء آنها را فراهم سازد» در اداره کل و حیطه کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای ابعاد شخصیتی بیشتر به این مهم حیاتی می باشد و جایگاه آنها را به لحاظ منابع قدرت (قدرت پاداش) در اداره مشخص می کند.

نتایج نشان داد که برای مدیران ورزش، ارتباط منابع قدرت (قدرت اجبار) آنها با ابعاد شخصیتی آنان از اهمیت زیادی برخوردار نیست، که این نتایج با یافته های ملاحسینی کهنوجی (۱۳۸۸)، امجدی (۲۰۱۲)، رضانی نژاد (۱۳۸۹)، بیوک و همکاران (۲۰۱۱) ناهمسوست. که دلیل این ناهمخوانی شاید به خاطر تفاوت در جامعه آماری و نمونه آماری و فرهنگ جامعه آماری تحقیقات مورد نظر باشد. زیرا، مدیران ورزش با مولفه هایی چون «تکالیف شغلی نسبتاً نامطلوب جهت رسیدن به اهداف به آنها واگذار کند، کارها و وظایف نسبتاً دشوار، جهت اثر بخشی بیشتر به آنها واگذار کند، محیط کار را برای آنان ناخوشایند سازد، کاری کند که امور سازمان برای آنها ناخوشایند شود» در اداره کل و حیطه کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای ابعاد شخصیتی بیشتر به این مهم حیاتی می باشد و جایگاه آنها را به لحاظ منابع قدرت (قدرت اجبار) در اداره مشخص می کند.

نتایج نشان داد که برای مدیران ورزش، ارتباط منابع قدرت (قدرت مرجعیت) آنها با ابعاد شخصیتی آنان از اهمیت زیادی برخوردار نیست، که این نتایج با یافته های ترابیان (۱۳۸۵)، ملاحسینی کهنوجی (۱۳۸۸)، امجدی (۲۰۱۲)، رضانی نژاد (۱۳۸۹)، فرنچ و روان (۲۰۰۰)، بیوک و همکاران (۲۰۱۱)، الانگووان و همکاران (۲۰۱۴) ناهمسوست. که دلیل این ناهمخوانی شاید به خاطر تفاوت در جامعه آماری و نمونه آماری و فرهنگ جامعه آماری تحقیقات مورد نظر باشد. زیرا، مدیران ورزش با مولفه هایی چون «شرایطی فراهم کند که آنها احساس ارزشمندی کنند، شرایطی فراهم کند که آنها احساس کنند مورد قبول مدیریت هستند، شرایطی فراهم کند که آنها خودشان را قبول داشته باشند، شرایطی فراهم کند که آنها احساس اهمیت کنند» در اداره کل و حیطه کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای ابعاد شخصیتی بیشتر به این مهم حیاتی می باشد و جایگاه آنها را به لحاظ منابع قدرت (قدرت مرجعیت) در اداره مشخص می کند.

نتایج نشان داد که برای مدیران ورزش، ارتباط منابع قدرت (قدرت تخصص) آنها با ابعاد شخصیتی آنان از اهمیت زیادی برخوردار نیست، که این نتایج با یافته های پوریان (۱۳۸۶)، ترابیان (۱۳۸۵)، ملاحسینی کهنوجی (۱۳۸۸)، امجدی (۲۰۱۲)، رضانی نژاد (۱۳۸۹)، فرنچ و روان (۲۰۰۰)، بیوک و همکاران (۲۰۱۱)، الانگووان و همکاران (۲۰۱۴)، مایکل (۲۰۰۹) ناهمسوست. که دلیل این ناهمخوانی شاید به خاطر تفاوت در جامعه آماری و نمونه آماری و فرهنگ جامعه آماری تحقیقات مورد نظر باشد. زیرا، مدیران ورزش با مولفه هایی چون «پیشنهادهای اجرایی خوب به آنها ارائه دهد، تجربیات و آموخته های خود را با آنها در میان گذارد، به آنها در رابطه با شغلشان توصیه های معقولی ارائه دهد، اطلاعات شغلی موثر و مفیدی را در اختیار آنها قرار دهد» در اداره کل و حیطه کاریشان سر و کار دارند، چون این ارتباطات برای ابعاد شخصیتی بیشتر به این مهم حیاتی می باشد و جایگاه آنها را به لحاظ منابع قدرت (قدرت تخصص) در اداره مشخص می کند.

منابع

۱. اتکینسون، ریتا ال؛ اتکینسون، ریچارد سی؛ اسمیت، ادوارد ای؛ بم، داریل ج و هوکسما، سوزان نولن. (۱۳۸۵). زمینه روانشناسی هیلگارد. ترجمه محمد نقی براهنی؛ بهروز بیرشک؛ مهرداد بیک؛ رضا زمانی؛ سعید شاملو؛ مهرناز شهرآرای؛ یوسف کریمی؛ نیسان گاهان؛ مهدی محی الدین و کیانوش هاشمیان. تهران: رشد. تاریخ انتشار به زبان اصلی ۲۰.
۲. امجدی، زهره (۱۳۸۹). بررسی میزان بهره گیری مدیران از منابع پنجگانه قدرت در ادارات شهر رفسنجان از دیدگاه کارکنان. پایان نامه (کارشناسی ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی. واحد کرمان.
۳. بطحائی، محمد. (۱۳۷۴). تأثیر استفاده از منابع قدرت در مدیریتهای آموزشی و اداری موسسات آموزش عالی شهر تهران. پایان نامه (کارشناسی ارشد) دانشگاه شهید بهشتی.
۴. بهاری، سیف اله؛ شیزخانی، محمی. (۱۳۹۰). رابطه ویژگی های شخصیتی، سبک های دلبستگی با خطرجویی در جوانان. فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال چهارم، شماره سوم، تابستان ۱۳۹۰.

۵. پورغاز، عبدالوهاب؛ محمدی، امین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگیهای شخصیتی کارآفرین کارکنان. پژوهشهای مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره دوازدهم، تابستان ۱۳۹۰، صص ۱۱۱-۱۳۰.
۶. دفت ریچارد ال. (۱۳۷۷). تئوری و طراحی سازمان. (علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجم). تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
۷. دفت، ریچارد ال. (۱۳۷۸). مبانی تئوری و طراحی سازمان. (علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، مترجمین). چاپ اول، تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی (تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی ۱۹۹۸).
۸. رابینز، استیفن. (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه دکتر سید محمد اعرابی، محمدعلی حمید رفیعی و بهروز اسراری، تهران، نشر پژوهش های فرهنگی
۹. رضائی نژاد، رحیم. همتی نژاد، مهرعلی. بنار، نوشین. فلاح، ماریه. (۱۳۸۹). "رابطه بین شیوه های اعمال قدرت مربیان و ابعاد شخصیتی ورزشکاران زن استان مازندران". فصلنامه المپیک، شماره ۱ (پیاپی ۴۹). صص ۴۵-۵۵.
۱۰. شرمرهورن، جان آر و هانت، جیمز جی و ازبورن، ریچارد دان (۱۳۷۸). مهدی ایران نژاد پاریزی و محمد علی بابایی زکلیکی و محمد علی سیحان الهی، مترجم). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۱۱. شمسایی، محمد مهدی؛ کریمی، یوسف؛ جدیدی، محسن؛ و نیکخواه، حمیدرضا. (۱۳۸۸). همنوایی: همبسته های آن با ۵ عاملی بزرگ شخصیت، جنس و وضعیت تأهل، فصلنامه روانشناسی کاربردی، سال ۳، شماره ۱، بهار ۱۳۸۸، صص ۶۷-۷۵.
۱۲. شولتز، شولتز. (۱۳۸۶). نظریه های شخصی. ترجمه یوسف کریمی و همکاران. تهران: ارسباران. تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۰.
۱۳. شیری، محمد. (۱۳۹۳). ارتباط ویژگی های شخصیتی و منابع قدرت مدیران با سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
۱۴. کریمی طریقه، الهام. (۱۳۸۹). تعیین منابع قدرت مدیران تربیت بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۵. مرتضوی و همکاران. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگیهای شخصیتی با منابع قدرت کارشناسان مسئول تربیت بدنی آموزش و پرورش خوزستان. همایش ملی دستاوردهای جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی، دی ماه ۱۳۹۲.
۱۶. مقری، محمد. (۱۳۹۲). ارتباط بین منابع قدرت مربیان و انگیزه پیشرفت در بازیکنان کاراته. نخستین همایش بین المللی علم و کاراته. تبریز، دی ماه ۱۳۹۲.
۱۷. ملاحسینی، علی و کهنوجی، کبری. (۱۳۸۸). بررسی منابع پنجگانه قدرت مدیران با ابعاد شخصیتی کارکنان در سازمان های دولتی شهرستان رفسنجان. مجله توسعه و سرمایه، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۴۵.
۱۸. مورهد، جی. گریفین آردلیو. رفتار سازمانی، ترجمه الوانی و معمارزاده، (۱۳۸۶). چاپ نهم، تهران، انتشارات مروارید.
۱۹. هادیزاده مقدم، اکرم. (۱۳۷۸). مدل های دوگانه ی تجزیه و تحلیل قدرت و سیاست سازمانی. مطالعات مدیریت شماره ۲۴ و ۲۳. پاییز و زمستان ۱۳۷۸.
۲۰. یگانگی، سیده عاطفه. (۱۳۸۹). نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین). مجله مدیریت و تحول، شماره ۵، صص ۵۷-۶۸.

21. Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence a predictors of creativity, *Personality and Individual Differences*, 45 (7), pp. 613–617.
22. Bosatu, R.B., et al. (2013). Individual and organizational strategies for coping with organizational power, *Academy of management*, (21). 8-
23. Cho, S. (2006). The Power of Public Relations in Media Relations: A National Survey of Health Practitioners. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83(3), pp. 563-580.
24. Dunham, R.B., et al. (2002). Individual and organizational strategies for coping with organizational power, *Academy of management*, (21).
25. Elangovan, A.R., Xie, Jia Lin. (2014). Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 21/6 .pp: 319-328.
26. French, J.R., Raven, B. (2000). The bases of social power, In D. cartwright, *studies in social power* (Ann arbor: University of Michigan, institute for social research.
27. Gi Hall, M.S. (2012). 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.
28. Goldberg, L. R. (1990). The structure of phenotypic personality traits. *America Psychologist*, 48. 26—34.
29. Gurol, Y., Atsan, N. (2011). "Entrepreneurial characteristics amongst university students some insights for entrepreneurship education and training in Turkey", *Education & Training* 48(1), pp.25-38.
30. Hinkin.T.R & Schrieshiem C.A (1989). "Development and application of new scales to measure the French and Raven (1959) Bases of social power" *journal of applied psychology*, 74 (4),pp.561-567.
31. Konter, Erkut. (2010). "Leadership power perception of amateur and professional soccer coaches and players according to their belief in good luck or not". *Coll. Antropol.* 34 (2010). 3: PP:1001-1008.
32. Maykel, I. (2009). Students' Entrepreneurial Characteristics: Empirical Evidence from Croatia. *The Business Review Cambridge*, 14(2),pp. 216-221.
33. McCrae, R.R., & Costa P.T., Jr. (1985) Rotation to maximize the construct validity of factors in the NEO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 24, 107-124
34. Pervin, L, Cervone, D. (2013). *Personality Theory and research*, WILEY, eleventh edition.
35. Rafetti, D. R. (1995). Interactive relationships between measured personality and teaching strategy variables. *British journal of Educational psychology*, 48,227- 231.