

تأثیر جنسیت، سن و نوع رشته ورزشی بر مهارت‌های مذاکره‌ای در مربیان ورزشی

محبوب شیخعلی زاده هریس^۱

دکتر فرشاد تجاری^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر جنسیت، سن و نوع رشته ورزشی بر مهارت‌های مذاکره‌ای در مربیان ورزشی است. ۸۵ مربی از رشته والیبال (۴۷ مرد، ۳۸ زن)، ۸۹ مربی از رشته دو و میدانی (۴۹ مرد، ۴۰ زن)، و ۹۱ مربی از رشته کاراته (۴۹ مرد، ۴۲ زن)، به صورت داوطلبانه پرسش‌نامه استاندارد

مهارت‌های مذاکره‌ای پیره و پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی را تکمیل نمودند. یافته‌ها نشان داد بین سبک‌های مذاکره‌ای مربیان سه رشته مختلف ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین سبک مذاکره‌ای غالب برای مربیان دو و میدانی سبک هنجاری، برای مربیان والیبال سبک تحلیلی و برای مربیان کاراته سبک واقع‌گرایانه است. به طور کلی نتایج نشان داد که رابطه معناداری ($\alpha = 0.01$) بین سبک‌های مذاکره‌ای مربیان با توجه به نوع رشته ورزشی و جنسیت وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های مذاکره‌ای، مربیان ورزشی، نوع رشته ورزشی، جنسیت، والیبال، دو و میدانی، کاراته.

۱. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر

۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

مقدمه

اکثر افراد حرفه‌ای به اهمیت مذاکره در زندگی شخصی و کاری واقف اند، زیرا زمان قابل توجهی از زندگی حرفه‌ای خود را صرف مذاکره می‌کنند و بر این اعتقادند که موفقیت و اثربخشی حرفه‌ای آنان به شدت متأثر از توانایی آن‌ها در هنر و فن مذاکره است. مذاکره^۱ فرایندی است که در همه جا و همه حوزه‌های فعالیت فردی و اجتماعی جریان دارد و آثاری عمیق و بلند مدت بر زندگی فرد و جامعه می‌گذارد (۴). از نظر والترز^۲ (۲۰۰۷) مذاکره فرایند کار کردن با دیگران برای دستیابی به نتایج مفید و مهارتی است که نیاز به زمان و آموزش دارد و به صورت ذاتی در انسان وجود ندارد. یا مذاکره فراگردی است که دو یا چند نفر یا گروه دارای هدف‌های مشترک و متضاد، ایده‌ها و طرح‌های خود را بیان می‌کنند و شرایط خاص را مورد بحث قرار می‌دهند تا احتمالاً به توافق برسند (۱۰، ۱۱). عوامل مختلفی در کیفیت بازیهای فردی و تیمی ورزشکاران، پرورش ورزشکاران زنده و تیم‌های ورزشی توانمند، نقش دارد. علاوه بر ویژگی‌های شخصی ورزشکاران، ارتباط مربی و ورزشکار می‌تواند اثر مهمی بر روی این فرایند بگذارد. به تجربه ثابت شده است که اگر ارتباطات صحیحی در یک تیم بین مربی و ورزشکار برقرار نباشد، انسجام و نظم تیمی از هم می‌پاشد و همچنین مربیانی که در برقراری ارتباط مؤثر با بازیکنانشان ناتوان هستند، ممکن است به خاطر عدم درک مورد نظر مسائل را بدتر نمایند (۷). بنظر جووت (۲۰۰۱)، جووت و کوکریل (۲۰۰۲) و جووت و نتومانیز (۲۰۰۴) ارتباط بین مربی و ورزشکار به عنوان یک فاکتور شناختی و رفتاری تأثیر زیادی بر روی بازیکنان (۱۲، ۱۳، ۱۴) و موفقیت یک تیم دارد، بنابراین مربی به عنوان ارتباط دهنده تیم می‌باشد و هرچه قدر نسبت به مهارت‌های ارتباطی آشنایی بیشتری داشته باشد، بهتر می‌تواند نیازها و خواست‌های ورزشکاران خود را شناسایی نموده و در جهت رفع آنها بکوشد. تحقیقات پیوسته نشان داده است که حتی آن گروههایی که اهداف شان با همدیگر سازگار و هم راستا است، ممکن است به خاطر درک نادرست طرف مقابل (ناشی از عدم آشنایی به مهارت‌های ارتباطی، سوء برداشت) و یا از هم گسستن فرایند ارتباط در دستیابی به توافق شکست بخورند و یا به توافقی غیر بهینه برسند (۱۸، ۱). اثرات مثبت ارتباط بین مربی و بازیکن سبب انتقال اطلاعات و نقش آن در آموزش و یادگیری، اثرات انگیزشی، ارائه و دریافت بازخورد در یادگیری، حل مساله در زمان ایجاد تعارض، و به عنوان یک عامل مهم در انسجام تیم می‌باشد. با موارد ذکر شده می‌توان گفت که ارتباط نه تنها برای انتقال اطلاعات نیست بلکه آن شامل تبادل عقاید و احساسات و تعامل بین افراد در یک گروه یا تیم می‌باشد (۲۴، ۱۶، ۱). ایفای نقش اطلاعاتی یا ارتباطی مربی در یک گروه به شکل‌های مختلفی صورت می‌گیرد، برای این منظور آنها از مهارت‌های ارتباطی گوناگونی بهره می‌برند، به عبارت دیگر مربیان در رفتار با ورزشکاران خود از سبک‌های ارتباطی بخصوصی استفاده می‌نمایند و این سبک‌های مورد استفاده می‌تواند در موفقیت و شکست فردی و تیمی تأثیر بسزایی داشته باشد. عدم استفاده از شیوه‌های ارتباطی درست منجر به سوء برداشت میان بازیکن و مربی، ناسازگاری و یا عدم مهارت‌های کلامی و غیر کلامی، عدم توجه به برقراری ارتباط به وسیله

ورزشکار، ایجاد تعارض و مقاومت مربی و ورزشکار در مقابل هم و در نهایت بی‌نتیجه شدن فرایند ارتباط می‌گردد (۶). تحقیقات نشان داده است که هر قدر مذاکره کنندگان تجربه بیشتری در این زمینه داشته باشند فراگرد مذاکره را بهتر می‌شناسند و بنابراین از سبک‌های مناسب تری برای موقعیت مورد نظر بهره می‌برند و در نتیجه بهتر می‌توانند با فرد یا گروه مورد نظر ارتباط برقرار کنند و سریعتر به توافق برسند (۳). اسمال و همکاران^۱ (۲۰۰۷)، وانایاما و همایونفر^۲ (۲۰۰۶) و سوچکا و تانسوهاج^۳ (۱۹۹۷) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که شروع مذاکره در هر دو جنس مرد و زن به موقعیت بستگی دارد (۲۱) و زنان در مقایسه با مردان از سبک‌های ارتباطی متفاوتی استفاده می‌کنند (۲۶، ۲۲). همچنین کامن وهارتل^۴ (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مردان در مقایسه با زنان به انتظارات خود توجه بیشتری دارند و در مذاکره فعال ترند. همچنین همبستگی معنی‌داری بین توجه به انتظارات و استراتژی‌های مذاکره وجود دارد (۱۵). ویتزمن و ویتزمن^۵ (۲۰۰۴) در تحقیقات خود به این نتایج دست یافتند که سن شرکت‌کنندگان نیز در انتخاب استراتژی‌های مذاکره نقش دارد. زنان مسن تر از استراتژی‌های ترکیبی برای حل مساله در زمان تعارض‌های متقابل شخصی بهره می‌برند (۲۷). هیون و همکاران^۶ (۲۰۰۶)، کانسیق و پاپاس^۷ (۲۰۰۵)، سولیوان^۸ (۱۹۹۳) و میلر^۹ (۱۹۸۲) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که توسعه مهارت‌های ارتباطی متقابل شخصی یک جنبه مهم از توسعه مهارت‌های روانشناختی در بین ورزشکاران و مربیان رشته‌های مختلف ورزشی است و آموزش در زمینه برقراری ارتباط سطوح آگاهی ورزشکاران را در زمینه شایستگی‌ها و مهارت‌های ارتباطی بالا می‌برد و فرصت ارزشمندی برای بهبود مهارت‌های ارتباطی فراهم می‌آورد. همچنین برقراری ارتباط گفتاری با بازیکن سبب افزایش انگیزش، عزت نفس، چالش، مسولیت‌پذیری، اخلاق کاری و فداکاری بازیکنان می‌شود (۱۹، ۲۳، ۱۶، ۹). ایلن و همکارانش^{۱۰} (۲۰۰۸) و لایوس و تئودورکیس^{۱۱} (۲۰۰۱) در تحقیقات خود به این نتیجه دست یافتند که ارتباطات مربی با ورزشکار نقش مهمی در رفتارهای ورزشکاران دارد (۱۷، ۸). عدم ارتباط بین مربی و ورزشکار می‌تواند منجر به مسائلی در هماهنگی، انسجام و همکاری در بین گروه شود. نقش مربی به عنوان یک انتقال دهنده است، بنابراین باید با روش‌های مناسبی پیام را به ورزشکاران منتقل کند. ارتباطات مؤثر بین مربیان و ورزشکاران در زمان قبل، حین و بعد از بازی به عنوان یک عامل ضروری است و می‌تواند به صورت مثبت و منفی بر عملکرد فردی و تیمی اثر بگذارد (۱۷). فهیم دوین و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و راهبردهای

1. Small et al
2. Wanyama, & Homayonfar
3. Sojka & Tansuhaj
4. Kaman & Hartel
5. Weitzman & Weitzman
6. Heaven et al
7. Kassing, & Pappas
8. Sullivan
9. Miller
10. Eileen & et al
11. Laios & Theodorakis

کنترل و عدم مقابله در حل تعارضات رابطه معنی‌دار منفی و راهبرد راه حل‌گرایی رابطه مثبت وجود دارد. بین مدیران با مدرک تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و مدیران آموزشی و مدیران اجرایی از نظر مهارت‌های ارتباطی و انتخاب راهبردهای مدیریت تعارض تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (۵). حیدری (۱۳۸۲) در پژوهش خود در زمینه میزان کاربرد سبک‌های مذاکره‌ای در استراتژیهای مدیریت تعارض به این نتیجه رسید که بیشترین کاربرد مذاکره‌ای توسط مدیران سبک واقع‌گرایی و کمترین مربوط به سبک مذاکره‌ای تحلیلی می‌باشد. مدیران مرد بیشتر از مدیران زن از سبک مذاکره‌ای تحلیلی و استراتژی کنترل بهره می‌برند (۲).

با توجه به تحقیقات انجام شده مطالعه حاضر به بررسی فرضیه تأثیر داشتن برخی از ویژگی‌های دموگرافیک مثل سن و جنسیت و نوع رشته ورزشی بر نوع سبک مذاکره در مربیان ورزشی پرداخته است.

روش‌شناسی

شرکت‌کنندگان

جامعه آماری تحقیق شامل مربیان رشته‌های ورزشی والیبال، دو و میدانی و کاراته کشور است. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از کل کشور ۶ استان (آذربایجان شرقی، خراسان رضوی، تهران، اصفهان، فارس و سیستان و بلوچستان) انتخاب شدند و در داخل استانها نیز مرکز هر استان برای جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها انتخاب شد. پرسش‌نامه‌ها برای ۱۰۰ مربی رشته والیبال (۵۰ مرد، ۵۰ زن)، ۱۰۰ مربی رشته دو و میدانی (۵۰ مرد، ۵۰ زن)، و ۱۰۰ مربی رشته کاراته (۵۰ مرد، ۵۰ زن) در نمونه‌های آماری مورد نظر توزیع گردید.

ابزار

از پرسش‌نامه مشخصات فردی مربیان ورزشی برای اندازه‌گیری ویژگی‌های دموگرافیک مربیان استفاده شد. پرسش‌نامه شامل متغیرهای سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، نوع رشته ورزشی، سابقه مربیگری و درجه مربیگری است که شرکت‌کنندگان به صورت باز و بسته سوالات را تکمیل کردند. از پرسش‌نامه مهارت‌های مذاکره‌ای پیره برای تعیین سبک مذاکره‌ای مربیان استفاده شد. پرسش‌نامه دارای ۸۰ سوال بسته در قالب چهار سبک مذاکره واقع‌گرایی (۲۰ سوال)، تحلیلی (۲۰ سوال)، هنجاری (۲۰ سوال) و شهودی (۲۰ سوال) است و شرکت‌کنندگان در یک مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (برای گزینه خیلی بندرت = امتیاز ۱، گاهگاهی = امتیاز ۲، متوسط امتیاز = ۳، مستمر امتیاز = ۴ و خیلی مستمر امتیاز = ۵) به سوالات پاسخ دادند. اعتبار صوری پرسش‌نامه بعد از تأیید به وسیله افراد صاحب‌نظر در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از مربیان ضریب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آماری آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ / محاسبه گردید.

جمع‌آوری داده‌ها

پس از تهیه و تنظیم پرسش‌نامه‌ها از طریق مراجعه حضوری به مربیان مورد نظر داده شد و طی دو هفته‌الی یک ماه اقدام به جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها گردید. برای برخی از مربیان که پرسش‌نامه ارسالی را برگشت نداده بودند مجدداً پرسش‌نامه ارسال گردید و در مدت دو هفته بعد پیگیری‌های لازم برای برگشت پرسش‌نامه‌ها صورت گرفت و در کل از ۳۰۰ پرسش‌نامه ارسالی ۲۶۵ مورد (۸۷/۷ درصد) آنها برگشت داده شد.

روش‌های آماری

از آمار توصیفی برای خلاصه کردن و طبقه‌بندی داده‌های خام و محاسبه میانگین، فراوانی، انحراف معیار و رسم نمودارها و جداول استفاده شد و برای بررسی تفاوت بین سبک‌های مذاکره‌ای سه رشته مختلف ورزشی از آزمون ناپارامتریک آماری خی دو، برای بررسی تفاوت بین سبک‌های مذاکره‌ای مربیان سه رشته ورزشی با توجه به جنسیت از آزمون آماری یومان ویتنی و برای بررسی تفاوت بین سبک‌های مذاکره‌ای مربیان سه رشته ورزشی با توجه به سن از آزمون آماری کروسکال - والیس استفاده شده است. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 16 و با سطح اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شد.

یافته‌ها

یافته‌ها نشان داد مربیان دارای سابقه ۵ سال و کمتر با ۵۹/۶ درصد و مربیان دارای حکم مربیگری درجه ۱ با ۴۹ درصد بیشترین درصد فراوانی را دارند (جدول ۱). ۲۱/۵۱ درصد مربیان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۹/۴۳ درصد کاردانی، ۴۹/۸۱ درصد کارشناسی، ۱۶/۲۳ درصد کارشناسی ارشد و ۳/۰۲ درصد دکتری می‌باشند. ۶۵/۰۴ درصد مربیان دارای رشته تحصیلی تربیت بدنی و ۳۴/۹۶ درصد مربیان از سایر رشته‌های دانشگاهی بودند.

جدول ۱. توصیف درجه مربیگری، سن و سابقه مربیگری

سن (سال)		درجه مربیگری					سابقه مربیگری (سال)					
۳۱-۴۰	< ۳۰	بین‌المللی	ملی	۱	۲	۳	> ۱۶	۱۱-۱۵	۱-۱۰	< ۵		
۴۱									۶			
>												
۱۷	۴۳	۲۰۵	۵	۱۷	۱۳۰	۶۸	۴۵	۵	۲۳	۷۹	۱۵۸	فراوانی
۶/۴	۱۶/۲	۱/۴	۲/۱	۱/۴	۴۹	۱/۵	۱۷	۲/۱	۸/۵	۱/۸	۱/۶	درصد
		۷۴		۶		۲۵				۲۹	۵۹	فراوانی

جدول ۲. توصیف فراوانی سبک‌های مذاکره‌ای در مربیان

جمع	شهودی	هنجاری	تحلیلی	واقع‌گرایی	
۸۹	۹	۲۸	۲۶	۲۶	دو و میدانی
۸۵	۰	۲۸	۴۳	۱۴	والیبال
۹۱	۹	۱۷	۲۵	۴۰	کاراته
۲۶۵	۱۸	۷۳	۹۴	۸۰	جمع

جدول ۳. توصیف فراوانی سبک‌های مذاکره‌ای در مربیان با توجه به سن و جنسیت

جنسیت		طبقات سنی			
زن	مرد	۴۱ > سال	۳۱-۴۰ سال	< ۳۰ سال	
۳۴	۴۶	۱۳	۱۸	۴۹	واقع‌گرایی
۴۴	۵۰	۴	۱۶	۷۴	تحلیلی
۴۰	۳۳	۰	۵	۶۸	هنجاری
۲	۱۶	۰	۴	۱۴	شهودی

یافته‌های آزمون خی دو نشان می‌دهد با توجه به معنی‌دار بودن اختلاف سبک‌های مذاکره‌ای مربیان در رشته‌های ورزشی ($p < 0.001$) سبک غالب مذاکره در مربیان دو و میدانی سبک هنجاری (۲۸)، مربیان والیبال سبک تحلیلی (۴۳) و مربیان کاراته سبک واقع‌گرایی (۴۰) است (جدول ۲، ۳ و ۴). یافته‌های آزمون یومان ویتنی نیز نشان داد جنسیت به عنوان یک عامل تأثیر گذار بر تغییر سبک مذاکره است یعنی تفاوت معنی‌داری بین میانگین رتبه‌های سبک مذاکره زنان و مردان وجود دارد ($p < 0.01$) و مردان عمدتاً از سبک مذاکره‌ای تحلیلی و زنان از سبک مذاکره‌ای هنجاری بهره می‌برند (جدول ۵). همچنین یافته‌های

آزمون کروسکال والیس نشان داد سن متغییر تأثیر گذار بر تعیین سبک مذاکره در مربیان ورزشی نیست (جدول ۶) ($P < 0.0723$).

در بررسی سبک‌های مذاکره مربیان با توجه سابقه مربیگری آنها از طریق آزمون کروسکال والیس نتایج نشان داد که متغییر سابقه مربیگری تأثیر معناداری بر تعیین سبک مذاکره در مربیان ورزشی ندارد (جدول ۷) ($P < 0.0292$).

جدول ۴. مقایسه سبک‌های مذاکره‌ای بر حسب رشته ورزشی

Asymp. Sig. (2-sided)	df	ارزش	
0.001	6	37/22	Square_Pearson Chi

جدول ۵. مقایسه سبک‌های مذاکره‌ای بر حسب جنسیت

سطح معناداری	Whitney U_Mann	میانگین رتبه	جنسیت
0.01	6/453	124/87	مرد
		148/80	زن

جدول ۶. مقایسه سبک‌های مذاکره‌ای بر حسب سن

سطح معناداری	درجات آزادی	χ^2	میانگین رتبه	سن (سال)
0.0723	2	0.649	131/12	< 30
			140/20	31-40
			137/47	> 41

جدول ۷. مقایسه سبک‌های مذاکره‌ای بر حسب سابقه مربیگری

سطح معناداری	درجات آزادی	χ^2	میانگین رتبه	سابقه مربیگری (سال)
0.0292	3	3/728	139/94	< 5
			121/25	6-10
			126/63	11-15
			128/50	> 16

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه برخی از ویژگی‌های دموگرافیک مثل سن و جنسیت و نوع رشته ورزشی بر سبک مذاکره در مربیان ورزشی است. یافته‌ها نشان داد تفاوت معنی‌داری بین سبک‌های مربیان رشته‌های دو و میدانی، والیبال و کاراته وجود دارد. سبک غالب مربیان رشته دو و میدانی از نوع هنجاری، مربیان والیبال از نوع تحلیلی و مربیان کاراته از نوع واقع‌گرایی می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که از نظر مربیان دو و میدانی مذاکره همان چانه زنی است و رفتارهای مربیان با ورزشکارانشان به صورت قضاوتی برخورد کردن، تشخیص و ارزیابی واقعیات مطابق مجموعه ارزش‌های فردی، پیشنهاد چانه زنی، پیشنهاد پاداش و محرک‌ها، استفاده از موقعیت اقتدار، ابراز بیانات مؤثر و تمرکز بر روی ورزشکاران و تعاملات با آن‌ها باشد. از نظر مربیان والیبال منطق منجر به نتایج درست می‌شود و رفتارها شامل بدنبال دلیل بودن، طرح نتایج و بکار بردن آنها در موارد مذاکره، استدلال کردن برای طرفداری یا مخالفت با موقعیت خود یا دیگران، هدایت کردن، تحلیل هر موقعیت بخصوص در بازی و مسابقه برای یافتن روابط علی و معلولی، شناسایی روابط قسمتها، قرار دادن چیزها و روابط در یک نظم منطقی، سازماندهی امورات مربوط به تمرین و بازی، اهمیت دادن به دلایل منطقی است. به نظر مربیان کاراته حقایق همه چیز را بیان می‌کند. رفتارها شامل نشان دادن واقعیات به شکل بی طرف، صحبت‌های افراد را دوباره به آنها یادآوری کردن، دانستن بیشتر جزئیات موضوع بحث شده در زمینه بازی و مسابقه و مشارکت با دیگران، ارتباط دادن واقعیات با تجربه، کنکاش برای پیدا کردن دلیل و مدرک و بیانات متکی بر دلیل و مدرک است. رشته‌های تیمی مستلزم تحلیل و بررسی موقعیت‌های مختلف (روابط علت و معلولی) برای طرح ریزی مناسب آرایش تیمی به منظور هماهنگی و انسجام تیم می‌باشند، بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که مربیان رشته والیبال از سبک مذاکره تحلیلی برای دستیابی به اهداف مذکور بهره‌برند. رشته دو و میدانی نیز به علت ماهیت انفرادی بودن خود می‌طلبد که مربیان از روش‌های مختلف انگیزشی، متناسب با ویژگی‌های فیزیکی و روانی هر یک از ورزشکاران استفاده نمایند تا بتوانند از طریق چانه زنی مؤثر، نیازهای و خواست‌های ورزشکاران را بهتر، شناسایی نمایند. رشته کاراته نیز با توجه با ماهیت رزمی و انفرادی بودن خود می‌طلبد که واقعیات مربوط به بازی و مسابقه بدون هیچ انحراف از حقایق به ورزشکار منتقل شود تا ورزشکار ارزیابی درستی از توانایی‌ها و نکات ضعف و قوت خود داشته و با اطلاعات درست و منطبق بر واقعیت برای رقابتهای بعدی خود طرح ریزی نماید. نتایج این بخش با نتایج تحقیقات هیون و همکاران (۲۰۰۶)، کانسینق و پاپاس (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

نتایج یافته‌ها نشان داد عامل جنسیت بر روی روش‌های انتخاب سبک مذاکره مربیان رشته‌های ورزشی تأثیر گذار بوده است و مربیان مرد در برقراری ارتباط با ورزشکاران از سبک متفاوتی نسبت به مربیان زن استفاده می‌کنند. سبک غالب مربیان سه رشته برای مربیان مرد از نوع تحلیلی و برای مربیان زن از نوع هنجاری می‌باشد. با توجه به اینکه زنان نسبت به مردان از عواطف و احساسات عاطفی بیشتری برخوردار هستند بنابراین گرایش به سمت سبک مذاکره‌ای دارند که بیشتر عاطفی تر و احساساتی تر است تا بدین طریق مصالحه نموده و زودتر به نتیجه برسند و مربیان مرد به لحاظ شخصیت مردانگی بیشتر گرایش دارند

تا از طریق منطق و استدلال با ورزشکاران نشان ارتباط برقرار کرده و مذاکره نمایند. نتایج حاصله در این بخش با نتایج اسمال و همکاران (۲۰۰۷)، وانایاما و همایونفر (۲۰۰۶)، سوچکا و تانسوهاج (۱۹۹۷) و حیدری (۱۳۸۲) همخوانی دارد.

همچنین نتایج یافته‌ها نشان داد متغیر سن تأثیری در انتخاب سبک مذاکره مربیان ورزشی نداشته است، به عبارت دیگر مربیان گروه‌های مختلف سنی سبک مذاکره‌ای بخصوصی را نداشتند. این یافته با نتایج تحقیق ویتزمن و ویتزمن (۲۰۰۴) در مورد اتخاذ سبک به خصوص به وسیله زنان مسن همخوانی ندارد. احتمالاً این تفاوت می‌تواند به این دلیل باشد که اولاً تحقیق ذکر شده فقط بر روی زنان و محدود به دامنه سنی زنان مسن بوده است، ولی تحقیق حاضر بر روی هر دو جنس مرد و زن و در تمام دامنه‌های سنی (در سه گروه: ۳۰ <، ۳۱-۴۰ و ۴۱ >) انجام پذیرفته است.

نتایج تحقیق نشان داد که سابقه مربیگری تأثیری در انتخاب سبک مذاکره ندارد. به عبارت دیگر مربیان دارای سوابق مختلف مربیگری از سبک مذاکره‌ای خاص و غالبی بهره نمی‌برند. هر چند در ادبیات تحقیق ذکر شد که با افزایش تجربه، مذاکره کنندگان فراگرد مذاکره را بهتر می‌شناسند و از سبک‌های مناسب تری برای موقعیت مورد نظر بهره می‌برند. ولی نتایج این تحقیق مخالف با ادبیات مذکور می‌باشد. احتمالاً این تفاوت می‌تواند به این دلیل باشد که گزارش ذکر شده مربوط به نتیجه‌گیری و جمع بندی تحقیقات در حوزه‌های مختلف اجتماعی، صنعتی و تجاری و یا به صورت کلی مربوط به محیط‌های غیر ورزشی باشد در حالیکه تحقیق حاضر مربوط به یک محیط متفاوت از دیگر تحقیقات و آن هم در حوزه ورزشی صورت پذیرفته است.

منابع

- ۱- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۵). مدیریت عمومی. انتشارات نشر نی، تهران.
- ۲- حیدری، فرزانه (۱۳۸۲). بررسی میزان کاربست سبک‌های مذاکره در استراتژیهای مدیریت تعارض مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان.
- ۳- رضائیان، علی (۱۳۸۲). مدیریت تعارض و مذاکره. انتشارات سمت، چاپ دوم.
- ۴- شوئنفلد، مارک و شوئنفلد، ریک (۱۳۸۴). هنر و دانش مذاکره. مترجمان: مستاجران، علی و راجی، مسعود، نشر نی، چاپ اول.
- ۵- فهیم دوین، حسن و همکاران (۱۳۸۵). رابطه مهارت‌های ارتباطی با راهبردهای مدیریت تعارض بین مدیران آموزشی و اجرایی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور- ارائه الگو، اولین کنگره بین المللی رویکردهای نوین تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۱ و ۲ اسفند. دانشگاه آزاد اسلامی.
- 6- Bader, E And Pearson, P. , (2005). Negotiation Strategies Especially For Couples.
<http://www.isnare.com/?aid=7091&ca=Marriage>.

- 7- Crust, L & Lawrence, J. (2006). A Review of Leadership in Sport: Implications for Football Management. *The online Journal of Sport Psychology*, Vol. 8, Issu. 14.
- 8- Eileen, H et al. (2008). Alliance not compliance: Coaching strategies to improve type 2 diabetes outcomes. *Blackwell Publishing*, Vol. 20, No. 3, PP. 155-162.
- 9- Heaven, C et al. (2006). Transfer of communication skills training from workshop to workplace: The impact of clinical supervision. *Patient Education and Counseling*, No. 60, PP. 313-325.
- 10- Hellreigel, Don and Slocum, J. W. (1995). *Management*. Addison _Wesley Publication .
- 11- <http://www.answers.com/topic/negotiation> (2004).
- 12- Jowett, S. (2001). *The psychology of interpersonal relationships in sport: The coach_athlete relationship*. Unpublished doctoral dissertation. University of Exeter, UK.
- 13- Jowett, S. & Cockerill, L. (2002). Incompatibility in the coach_athlete relationship. In I. Cockerill (Ed.), *Solutions in sport psychology* (pp. 16-31). Andover, UK. Thomson Learning.
- 14- Jowett, S. & Ntoumanis, N. (2004). The Coach_Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q): Development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 14, 245-257.
- 15- Kaman, V. S and Hartel, E. J. (2005). Gender differences in anticipated pay negotiation strategies and outcomes. *Journal of Business Psychology*, 9 (2), PP. 183-197.
- 16- Kassing, J. W & Pappas, M. E. (2005). Champions are Built in the Off Season«: An Exploration of High School Coaches' Memorable Messages. *Human Communication. A Publication of the Pacific and Asian Communication Association*. Vol. 10, No. 4, PP. 537 _ 546.
- 17- Laios, A & Theodorakis, N. (2001). Communication in Greek sports sciences. *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 6, Issue. 2, PP. 102-106.
- 18- Lewicki, R. J et al. (2003). *Essential of negotiation*. McGraw_Hill/ Irwin.

- 19- Miller, T. W. , (1982). Assertiveness Training for Coaches: The Issue of Healthy Communication Between Coaches and Players. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Vol. 4, Issue. 2.
- 20- Pierre. , (1981). Training for the cross-cultural mind. (2nd ed). Washington Dc: Society for Intercultural Education, Training and Research.
- 21- Small, S. A et al. , (2007). Who Goes to the Bargaining Table? The Influence of Gender and Framing on the Initiation of Negotiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93 (4). PP. 600_613.
- 22- Sojka, J. Z & Tansuhaj, P. , (1997). Exploring communication differences between women and men sales representatives in a relationship selling context. *Journal of Marketing Communications*, Vol. 3, IssuE. 4. PP. 197_216.
- 23- Sullivan, P. A. , (1993). Communication Skills Training for Interactive Sports. *The Sport Psychologist*, Vol. 7, Issue. 1.

- 24- Thomson , S. , (2008). Importance Of Communication In An Organization. [http: // www. isnare. com/ ?aid=140421&ca=Business](http://www.isnare.com/?aid=140421&ca=Business).
- 25- Walters, M. , (2007). The Art of Negotiation. [http: // www. isnare. com/ ? aid=157063&ca=Marketing](http://www.isnare.com/?aid=157063&ca=Marketing).
- 26- Wanyama, T and Homayonfar, B. , (2006). A protocol for multi-agent negotiation in a group-choice decision making process. *Journal of Network and Computer Applications*, 30 (0), PP. 1173_1195.
- 27- Weitzman, P. F & Weitzman, E. A. , (2004). Interpersonal Negotiation Strategies in a Sample of Older Women. *Journal of Clinical Geropsychology*, 6 (1), PP. 41_51.

