

مختلف ورزش نیز منابع قدرت شخصی به ویژه قدرت تخصص در مدیران تربیت‌بدنی اولویت داشتند (۹). قدرت تخصص و پاداش و اطلاعات با اثربخشی (۷) و قدرت مرجعیت همبستگی بالایی داشتند (۱۲).

از طرف دیگر، قدرت مریبی ممکن است با رضایت‌مندی ورزشکار مرتبط باشد. تیم سازمانی ورزشی است که مریبی، رهبر، و مدیر ورزشکاران (کارکنان) است و باید از منابع قدرت خود به طور متناسب استفاده کند (۲۸)، زیرا برخی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار شامل رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از رفتار و تعامل مریبی، و رضایت از آموزش و تمرین مریبی به شیوه اعمال قدرت مریبی بستگی دارد (۲۳). اگرچه تحقیقات در زمینه قدرت و عواملی مانند اثربخشی عملکرد و سطح آمادگی کارکنان، همچنین تحقیقات زیادی در مورد ارتباط رضایت شغلی با عوامل مختلف انجام شده، در زمینه ارتباط قدرت مریبان و رضایت‌مندی ورزشکاران تحقیقات اندکی انجام گرفته است. به ویژه اینکه جرحه‌نوش نشان داد چهار اولویت اول ابعاد رضایت‌مندی از دیدگاه ورزشکاران به ترتیب رضایت‌مندی از رفتار و تعامل مریبی، رضایت‌مندی از مشارکت فردی، و رضایت‌مندی از راهبرد مریبی است (۳). تعامل مریبی و رضایت از مشارکت ورزشکار به قدرت شخصی مریبی بستگی دارد.

از نظر پائول دی تورمن، رابطه قدرت پاداش و تخصص مریبی با رضایت‌مندی ورزشکار معنادار است (۲۵) و رفتار مریبی با رضایت و عملکرد فردی ورزشکار رابطه مثبت و معناداری دارد (۱۶).

چلاک و مک‌میلین نیز نشان دادند درک بازیکنان از رفتارهای رهبری مشخصاً

(قدرت کاریزما تیک یا فرهمند) که مبنای بحث و تحقیق پژوهشگران بسیاری قرار گرفت (۱۰). در قدرت قانونی، مریبی به دلیل پست و مقام یا اختیار می‌تواند از حق دستور، تصمیم، تنبیه، و پاداش در مورد ورزشکاران استفاده کند. منشأ قدرت زور و پاداش در مریبی از قدرت قانونی اوست. ایجاد وحشت، توهین، تنبیه، تهدید، اخراج، و حذف ورزشکار قدرت زور مریبی را نشان می‌دهند. ولی قدرت پاداش در مقابل قدرت زور یا تنبیه قرار دارد. در این شیوه مریبی با تقویت و بازخورد مثبت، تحسین و تشویق، حق بازی و انواع پاداش مالی و غیرمادی اعمال قدرت می‌کند. این سه نوع اعمال قدرت به پست مریبی وابسته است (قدرت سازمانی). ولی قدرت تخصص و مرجعیت یا الگوبودن، جزو قدرت شخصی اوست و به دانش، مهارت، تجربه، شخصیت، جاذبه، و سایر ویژگی‌های مثبت فردی او بستگی دارد. ورزشکاران تحت تأثیر و نفوذ این قدرت قرار می‌گیرند. این دو قدرت را ورزشکاران به مریبی می‌دهند، ولی سه قدرت سازمانی را مریبی از باشگاه و پست خود به دست می‌آورد.

مطالعات بسیار زیادی درباره مشاغل و افراد مختلف نشان داده‌اند مهم‌ترین دلیل اطاعت و همراهی زیردستان، قدرت قانونی و قدرت تخصص است. همبستگی قدرت رابطه و تخصص با عملکرد و رضایت‌مندی کارکنان بالاست. قدرت قانونی و قدرت زور هم با عدم رضایت خاطر مرتبط‌اند. به‌طور کلی، **قدرت تخصص، و قدرت قانونی** مهم‌ترین دلیل اطاعت زیردستان است و قدرت تخصص رابطه همبستگی زیادی با عملکرد و رضایت‌مندی دارد (۱۴،۵). حتی قدرت تخصص، مرجعیت، و پاداش رابطه مثبت و معناداری با فرهنگ سازمانی دارد (۶). در مشاغل

روش شناسی

این تحقیق از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، مربیان، و ورزشکاران زن استان مازندران بودند. مربیان و ورزشکاران ۴ رشته ورزشی گروهی (والیبال، بسکتبال، هندبال، و فوتسال) و ۴ رشته ورزشی انفرادی (شنا، دوومیدانی، تنیس روی میز، و بدمینتون) به طور غیر تصادفی جزو جامعه آماری تحقیق بودند. تعداد مربیان زن ۱۶۶ نفر و تعداد ورزشکاران زن ۱۴۹۲ نفر بودند که در مسابقات جوانان و بزرگسالان استان و کشور (سال ۱۳۸۶) شرکت داشتند. نمونه آماری مربیان برابر جامعه تحقیق در نظر گرفته شد و با استفاده از جدول مورگان، ۳۰۶ نفر نمونه آماری ورزشکاران انتخاب شدند.

پرسشنامه قدرت (از دیدگاه مربیان و ورزشکاران) را هارلورد وایتساید در سال ۲۰۰۰، و پرسشنامه رضایت مندی ورزشکاران را ریمر و چلادوری در سال ۱۹۹۸ میلادی تهیه کردند (۱۷ و ۲۰). پرسشنامه قدرت شامل ۱۵ سؤال اصلی است که پنج شیوه اعمال قدرت مربی را می سنجد. پرسشنامه رضایت مندی ورزشکاران شامل ۱۴ سؤال بود. بعد از ترجمه پرسشنامه ها برای تعیین روایی اولیه از اظهار نظر تخصصی ۱۰ استاد رشته تربیت بدنی استفاده شد. سپس، در مطالعه راهنما، این پرسشنامه ها روی ۳۰ نفر ورزشکار و ۱۵ مربی بررسی شد. با استفاده از آلفای کرونباخ، میزان ثبات درونی (اعتبار) پرسشنامه قدرت از دید مربیان $t=0.81$ ، قدرت از دید ورزشکاران $t=0.82$ ، و پرسشنامه رضایت ورزشکاران $t=0.88$ برآورد شد. از ۱۶۶ مربی، ۱۴۰ نفر (۸۴ درصد) و از ۳۰۶ نمونه ورزشکاران، ۲۸۵ ورزشکار (۹۳ درصد) به پرسشنامه ها پاسخ دادند. از آزمون کولموگروف-

پیش بینی کننده رضایت بازیکن از مربی است. رفتارهای تمرین و آموزشی بهترین پیش بینی کننده رضایت مندی از رهبر بود. در نهایت، تنها پیش بینی کننده قابل اعتنای دیگر رضایت مندی ورزشکار رفتار دموکراسی است (۱۸).

در تحقیقات دیگری نیز رابطه قدرت پاداش و تخصص مربی با رضایت دانشجویان بسکتبالیست، فوتبالیست، و شناگران تأیید شد (۲۹).

وانگ به این نتیجه رسید که رابطه قابل توجهی بین رفتارهای رهبری مربی و مجموع رضایت مندی ورزشکاران وجود دارد. اما، فقط بین رفتار آمرانه مربی با سایر رفتارهای رهبری رابطه منفی مشاهده شد (۲۷). همچنین، ورزشکاران از مربیانی که در سبک رهبری خود از حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، و دموکراسی استفاده می کنند رضایت بیشتری دارند (۲۲). از این رو، چون شیوه اعمال سه قدرت سازمانی مربیان ممکن است با واکنش منفی و به ویژه نارضایتی ورزشکاران روبه رو شود (۵) و شیوه اعمال قدرت مربی نیز وسیله مربیگری و رهبری تیم محسوب می شود، ضرورت بررسی این شیوه ها را نشان می دهد. از طرف دیگر، ورزشکاران اصلی ترین نیروی انسانی در ورزش، همچنین تولیدکننده و مصرف کننده واقعی ورزش اند. حتی رضایت مندی آن ها یکی از ملاک ها یا اثربخشی فرایندها و پیامدهای تیم محسوب می شود. بنابراین، با توجه به اولویت منابع قدرت شخصی و نیز رابطه مثبت آن با متغیرهایی مانند عملکرد، اثربخشی، رضایت مندی، و جز آن در سایر مشاغل و سازمان ها، این سؤال پیش آمد که آیا در تیم های ورزشی نیز اولویت خاصی در شیوه های اعمال قدرت مربیان وجود دارد؟ و مهم تر اینکه کدام شیوه ها به رضایت ورزشکار منجر می شوند؟

ورزشکاران به ترتیب عبارت بودند از قدرت تخصص ($M=8,28$, $SD\pm 0,94$)، قدرت پاداش ($M=7,82$, $SD\pm 1,29$)، قدرت مرجعیت ($M=7,76$, $SD\pm 1,34$)، قدرت قانونی ($M=5,88$, $SD\pm 2,12$) و قدرت تنبیه با ($M=7,68$, $SD\pm 1,34$)، و قدرت تنبیه با ($M=5,88$, $SD\pm 2,12$) تفاوت بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان از دید ورزشکاران و مربیان معنادار بود. ولی مربیان از دید خودشان به ترتیب قدرت تخصص ($M=7,63$, $SD\pm 1,24$)، قدرت پاداش ($M=7,63$, $SD\pm 1,33$)، قدرت مرجعیت ($M=7,59$, $SD\pm 1,26$)، قدرت مرجعیت ($M=7,32$, $SD\pm 1,45$) و قدرت تنبیه ($M=5,91$, $SD\pm 2,12$) را در شیوه مربیگری استفاده می‌کنند. تفاوت بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان از دید ورزشکاران و مربیان معنادار بود (جدول ۱).

اسمیرنوف برای بررسی توزیع طبیعی داده‌ها و برای تجزیه تحلیل استنباطی داده‌ها نیز از روش‌های آماری ضریب همبستگی کندال و آزمون یومان-ویتنی در سطح معناداری ($P\leq 0,05$) استفاده شد.

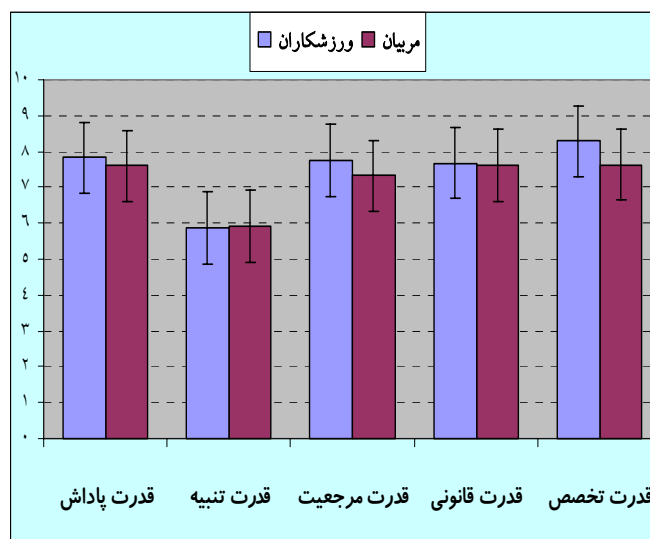
یافته‌ها

در بررسی شیوه‌های مدیریت و رهبری، آگاهی از دیدگاه‌های زبردستان (مانند ورزشکاران)، مدیران مافوق، و همقطاران (مانند مربیان همکار) در صورت امکان ضروری است تا مشخص شود تصور دیگران (سبک رهبری یا شیوه اعمال قدرت واقعی) چقدر سبک مدیریت و رهبری تیم (شیوه اعمال شده) و حتی با شیوه مورد نظر متفاوت است. به همین دلیل، در تحقیق حاضر، مقایسه دیدگاه ورزشکاران و مربیان حقایق جدیدی را آشکار می‌سازد. توصیف نتایج تحقیقات نشان داد اولویت شیوه‌های اعمال قدرت مربیان از دیدگاه

جدول ۱. مقایسه شیوه‌های اعمال قدرت مربیان از دیدگاه ورزشکاران و مربیان

متغیر	گروه	M ± SD	نتایج آزمون یومان-ویتی z	sig
قدرت پاداش	ورزشکاران	۷,۸۳±۱,۳	-۲,۴۳۲	۰,۰۱۵
	مربیان	۷,۵۹±۱,۲۷		
قدرت زور یا تنبیه	ورزشکاران	۵,۸۸±۲,۱۳	-۰,۱۵۲	۰,۸۷۹
	مربیان	۵,۹۱±۲,۱۳		
قدرت مرجعیت	ورزشکاران	۷,۷۶±۱,۳۴	-۳,۴۹۳	*,۰۰۰
	مربیان	۷,۳۲±۱,۴۶		
قدرت قانونی	ورزشکاران	۷,۶۸±۱,۴	-۱,۱۲۲	۰,۲۶۲
	مربیان	۷,۶۲±۱,۳۴		
قدرت تخصص	ورزشکاران	۸,۲۹±۰,۹۵	-۶,۳۳۲	*,۰۰۰
	مربیان	۷,۶۳±۱,۲۴		

* در سطح $P \leq 0,05$ معنادار است.



شکل ۱. مقایسه شیوه‌های اعمال قدرت مربیان از دیدگاه ورزشکاران و مربیان

مبتنی بر مرجعیت با رضایت از عملکرد فردی ($R=0.064$) رابطه معناداری وجود ندارد، اما بین قدرت مبتنی بر مرجعیت و سایر ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

یافته مهم این بود که بین قدرت مبتنی بر تخصص و تمامی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. البته، ارتباط بین قدرت مبتنی بر تخصص با رضایت از رفتار و تعامل مربی ($R=0.34$) و رضایت از آموزش و تمرین مربی ($R=0.37$) بالاتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی بود. همچنین، بین قدرت مبتنی بر پاداش و تمامی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد، ولی ارتباط بین قدرت مبتنی بر پاداش و رضایت از رفتار و تعامل با مربی، بالاتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی بود ($R=0.24$). نهایتاً بین قدرت مبتنی بر قانون و تمامی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت که فقط ارتباط بین قدرت مبتنی بر قانون و رضایت از آموزش و تمرین مربی بالاتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی ($R=0.30$) بود (جدول ۳).

اولویت چهار بعد رضایت‌مندی ورزشکاران به ترتیب شامل رضایت از رفتار و تعامل مربی ($M=6.14, SD\pm 1.33$)، رضایت از عملکرد فردی ($M=6.03, SD\pm 1.09$)، رضایت از آموزش و تمرین مربی ($M=5.99, SD\pm 1.11$)، و رضایت از عملکرد تیمی ($M=5.61, SD\pm 1.15$) بود. به عبارت دیگر، میزان رضایت‌مندی ورزشکاران زن در این تحقیق از رفتار و تعامل با مربی‌شان (از جمله، حمایت، قدردانی، رفتار دوستانه مربی، و بازخورد مثبت) بیشتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی است. همچنین، میزان رضایت‌مندی ورزشکاران از عملکرد تیمی و میزان دستیابی به اهداف تیم، کمتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار است (جدول ۲).

رابطه بین متغیرهای تحقیق از دید ورزشکاران نشان داد بین قدرت مبتنی بر زور یا تنبیه با رضایت از رفتار و تعامل مربی و آموزش و تمرین ($R=0.13$) الی ($R=0.16$) رابطه معناداری وجود دارد. اما، بین شیوه قدرت تنبیه، رضایت از عملکرد تیمی، و رضایت از عملکرد فردی ($R=0.077$) الی ($R=0.061$) رابطه معناداری وجود ندارد. بین قدرت

جدول ۲. بررسی اولویت ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
۱. رضایت از رفتار و تعامل مربی	۶٫۱۴	۱٫۳۳
۲. رضایت از عملکرد فردی	۶٫۰۳	۱٫۰۹
۳. رضایت از آموزش و تمرین مربی	۵٫۹۹	۱٫۱۱
۴. رضایت از عملکرد تیمی	۵٫۶۱	۱٫۱۵

جدول ۳. رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران (ضریب همبستگی کندال)

متغیرها	شاخص‌ها	رضایت از عملکرد تیمی	رضایت از عملکرد فردی	رضایت از رفتار و تعامل مربی	رضایت از آموزش و تمرین
قدرت پاداش	r	*۰/۱۶۷	*۰/۱۳۱	*۰/۲۴۸	*۰/۲۰۵
	Sig	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	N	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵
قدرت زور یا تنبیه	r	۰/۰۷۷	۰/۰۶۱	*۰/۱۳۴	*۰/۱۶۴
	Sig	۰/۰۷۱	۰/۱۶۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰
	N	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵
قدرت مرجعیت	r	*۰/۱۱۰	۰/۰۶۴	*۰/۳۳۷	*۰/۳۴۴
	Sig	۰/۰۱۳	۰/۱۵۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	N	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵
قدرت قانونی	r	*۰/۱۴۵	*۰/۱۵۵	*۰/۲۴۱	*۰/۳۰۲
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	N	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵
قدرت تخصص	r	*۰/۱۴۷	*۰/۱۱۵	*۰/۳۴۳	*۰/۳۷۴
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۱۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	N	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵	۲۸۵

*در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنادار است.

بحث و بررسی

در تحقیق حاضر، قدرت تخصص مهم‌ترین شیوه اعمال قدرت مربیان، از دیدگاه مربیان و ورزشکاران بود و قدرت تنبیه نیز در اولویت آخر شیوه‌های اعمال قدرت از دید مربیان و ورزشکاران قرار داشت. در بیشتر تحقیقات مانند مطالعه باخمن، باورز، مارکوس، ایوان، سوئیچ، دانلی، بیورک و ویل کاکس، بارک، نت میر، کریمی و طبایان، و نوربخش و محمدی قدرت تخصص مهم‌ترین دلیل اطاعت و همراهی پیروان از رهبران است. بنابراین، در ورزش نیز قدرت تخصص و دانش یا اطلاعات مربی بیش از سایر منابع قدرت مورد استفاده مربیان و مورد قبول ورزشکاران است. از نظر اسمیت،

اسمول، و کریستن بازیکنان تحت نظارت مربی آموزش دیده روحیه تیمی مطلوب‌تری دارند. تأکید بر قدرت تخصص اهمیت آموزش، دانش، و تخصص مربی را نشان می‌دهد که با نتایج بسیاری از تحقیقات همخوانی دارد.

اتفاق نظر ورزشکاران و مربیان در مورد اولویت بالای قدرت تخصص بسیار جالب است. این موضوع نشان می‌دهد از دیدگاه هر دو گروه اولین پیش‌نیاز رهبری و مربیگری و به عبارت بهتر اولین منبع قدرت مورد نیاز مربیان برای اعمال نفوذ و پیروی ورزشکاران، قدرت فنی و تخصصی مربیان است. این موضوع بسیار مهم و ضروری است، چون در دنیای پرشتاب امروزی، مربیان مانند سایر

مختلف اعمال قدرت استفاده کند. این موضوع با گسترش رویکرد روابط انسانی در مدیریت، به‌ویژه در نظریه‌های رفتاری اقتضایی بیشتر اهمیت دارد.

در این تحقیق قدرت پاداش از دید مربیان در رده سوم و از دید ورزشکاران در رده دوم قرار گرفته است، ولی نباید از آثار مثبت این شیوه از اعمال قدرت غافل بود. بنابراین، به نظر می‌رسد ورزشکاران تمایل دارند به دلیل عملکرد خوب و درستشان تقدیر و تشویق شوند و پاداش‌های مادی یا معنوی، وعده و وعیدها و حرف‌های روحیه‌بخش دریافت کنند. در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت حرفه مربیگری ایجاب می‌کند مربی در وهله اول بر مهارت‌های فنی و شخصی تسلط داشته باشد تا از این طریق اعتماد ورزشکاران را کسب کند. متعاقباً از شیوه‌های بازخورد مثبت و به موقع و دادن پاداش بهره گیرد و رابطه‌ای دوستانه و متقابل با تکیه بر قوانین حاکم در تیم با ورزشکار برقرار کند، و قدرت تنبیه آخرین حربه‌اش باشد.

رضایت‌مندی ورزشکاران احتمالاً پیامدی از شیوه اعمال قدرت است. چلادوری، اوپنلس بیتسس و نیکلاس تئودوراکیس اتیزن، لمپکین، استل و بلر، و وانگ میزان رضایت ورزشکار در رفتار و تعامل با مربی را با اهمیت می‌دانند، ولی استاف، کیندرد و مرتنسن و چلادورای و صالح، اوپنلس بیتسس و نیکلاس تئودوراکیس، و چلاک جو و مک‌میلین آموزش و تمرین مربی را در رضایت ورزشکار در اولویت قرار داده‌اند. در این تحقیق هم نشان داده شده که از دیدگاه ورزشکاران رضایت از رفتار و تعامل مربی در اولویت اول قرار دارد. این یافته، اهمیت کنش‌های رفتاری و شیوه برخورد مربیان را در تأمین رضایت‌مندی ورزشکاران نشان می‌دهد. در تحقیق

گروه‌های شغلی فقط می‌توانند با افزایش دانش فنی و توانایی تخصصی خود گروه یا تیم را رهبری کنند. اگر مربیان نتوانند تخصص و توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها، یا درک راهبردهای رقابتی تیم خود و حریف را به ورزشکاران و حتی مدیران تیم و هواداران نشان دهند، بی‌تردید هویت شغلی‌شان متزلزل خواهد شد.

با نگاهی به نتایج تحقیقات گذشته، قدرت تخصص در افزایش سطح عملکرد در مقایسه با سایر شیوه‌های اعمال قدرت در مدیران نقش پررنگ‌تری دارد؛ یعنی، مربی در سازمان یا تیم ورزشی وقتی از تخصص و دانش روز مربیگری برخوردار باشد، احتمالاً سطح عملکرد (یکی از اهداف اصلی تیم) نیز افزایش می‌یابد. استفاده مربی از قدرت تنبیه در سبک مربیگری (سبک آمرانه) رابطه‌ای با سطح عملکرد ندارد و این خود نشان‌دهنده بی‌اهمیت شدن و کاربردی نبودن قدرت اجبار و سلطه‌گری مربی بر ورزشکار است. اگر مربی در سبک رهبری خود از قدرت تنبیه و زور به عنوان قدرت غالب استفاده کند، به طور حتم در تیم کاهش سطح عملکرد و کاهش اثربخشی را به دنبال خواهد داشت.

با نگاهی به تحقیقات گذشته و نتایج این تحقیق، تفاوت در رتبه‌بندی شیوه‌های اعمال قدرت طبیعی به نظر می‌رسد، چون از نظر چالز هندی، ریچارد استیرز، نت میر، هرسی و بلانچارد، فیدلر، و هاووزینسکی و بوخمن با توجه به نوع سازمان و محیط، **ماهیت رابطه مربی- ورزشکار، و قدرت متقابل** قدرت غالب ممکن است متفاوت باشد. این موضوع، همان نظریه اقتضایی قدرت است که فیدلر نیز بر این اساس بیان می‌کند راهبرد خردمندانه این است که با توجه به شرایط، مربی از شیوه‌های

میزان ارتباط بین قدرت مرجعیت و تخصص مربی مشاهده شد. این یافته اهمیت دو قدرت مذکور و اهمیت رفتار مربی را در تأمین رضایت‌مندی ورزشکاران نشان می‌دهد. به‌طور کلی، می‌توان گفت مربیان برای رضایت‌مندی ورزشکاران باید از قدرت تخصص و مرجعیت در رأس شیوه اعمال قدرت، و از قدرت پاداش، قانون، و تنبیه در اولویت‌های بعدی استفاده کنند.

نوربخش و محمدی نیز سبک رهبری آمرانه یا دستوری (قدرت اجبار) با کاهش رضایت شغلی همراه بود که با تحقیق حاضر و تحقیقات دیویس، هامپتون و سینگر، مک‌گریگور، لیکرت، و آرجیس همسو و هماهنگ است. در تحقیق حاضر، بین شیوه قدرت پاداش، قدرت قانونی، و قدرت تخصص با تمامی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه مثبت، پایین، و معناداری وجود دارد. البته، باید توجه داشت که این ارتباط بسیار پایین است. با وجود این، بیشترین

منابع

۱. بحرالعلوم، حسن؛ و همکاران، ۱۳۷۸، «ارتباط بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران»، مجله المپیک، سال دهم، ص ۸۴-۸۹
۲. بطحانی، م، ۱۳۷۴، تأثیر استفاده از منابع قدرت در مدیریت‌های آموزشی و اداری مؤسسات آموزش عالی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه شهید بهشتی تهران.
۳. جرعه‌نوش، رضا، ۱۳۸۶، بررسی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران باشگاه‌های استان مازندران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مؤسسه آموزش عالی شمال.
۴. حسینی‌فرزاد، علی‌رضا، ۱۳۷۶، بررسی رابطه عزت‌نفس و رضایت شغلی مدارس ابتدایی شهر شیراز، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه شیراز.
۵. رایینز، استیفن پی، ۱۳۸۵، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی
۶. شریعتی، جمشید، ۱۳۸۱، بررسی رابطه بین استفاده مدیر از انواع قدرت و فرهنگ سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه شیراز از دیدگاه دبیران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه تربیت معلم.
۷. طبائیان، احمد، ۱۳۸۱، رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد رؤسای دانشکده‌ها و مدیران گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه خود و اعضای هیئت علمی، رساله دکتری دانشگاه تربیت معلم تهران.
۸. قاسمیان، بهروز، ۱۳۸۲، تئوری‌های رفتار سازمانی، انتشارات هیأت.
۹. کریمی طرهبه، الهام، ۱۳۸۳، تعیین منابع قدرت مدیران تربیت‌بدنی شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه تهران.
۱۰. کوزه‌چیان، هاشم؛ و همکاران، ۱۳۸۲، «بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت‌بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان»، مجله المپیک، شماره ۲۳، ص ۴۴ و ۴۵.
۱۱. نادری قمی، محمدمهدی، ۱۳۷۸، قدرت در مدیریت اسلامی، انتشارات مؤسسه آموزشی پژوهشی امام خمینی.
۱۲. نبوی‌رضوی، سکینه، ۱۳۷۹، بررسی رابطه اثربخشی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران با انواع قدرت از دیدگاه دبیران، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه تربیت معلم.
۱۳. نوربخش، مهوش؛ و علی‌اکبر میرنادری، ۱۳۸۴، «بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی دوره متوسطه شهر اهواز»، مجله المپیک، شماره ۲۹، ص ۸-۱۳.
۱۴. هرسی، پاول؛ و کنت اچ. بلاتچارد، ۱۳۷۵، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، جهاد دانشگاهی، چاپ پنجم.
15. Athanasios, Laios; Nikolaos Theodorakis; Dimitros Gargalianos (2003). "Leadership and power", *International Sport Journal*, Vol. 7, Iss.1; pp.150-155.
16. Bebetos, Evangelos; Nicholas Theodorakis (2003). "Athletes satisfaction among team handball players in Greece". *Perceptual and Motor Skills*. Available on the: <http://proquest.umi.com>
17. Cakiogin, Asli (2003). *Leadership & Satisfaction in soccer: examination of congruence & players position*. M.S Thesis.
18. Challace Joe, McMillin (1990). "The relationship of athlete self-perceptions and athlete perceptions of leader behaviors to athlete satisfaction", University of Virginia, available on: <http://proquest.umi.com>.
19. Cox, Richard H. (2002). *Sport psychology: Concepts and applications*, Mc GrawHill, 5th Ed, vol. 2, 36-44.
20. Harlod, D Whitesid (2000). "Development of the power in sport Questionnaire", *Journal of sport behaviour*, vol 31, pp. 423-443.
21. Joaquin, Dosl J (2006). *The sport psychologists Handbook, A Guide for sport-Specific performance Enhancement*, John Wiley & Sons Ltd, the Atrium, southern Gate, chichesterU West Sussex, England.

22. Mageau, Genevieve & J. Robert Vallerand (2003). "The coach-athlete relationship", *Journal of sport science, motivational model*, vol (21). pp 883-904.
23. Riemer, H.A. (1997). "A classification of facets of athlete satisfaction", *Journal of sport management*, Vol.11, pp 133-159.
24. Riemer, Harlod A.; Kathy Toon (2001). "Leadership and Satisfaction in Tennis: Examination of Congruence, Gender and Ability", *Research Quarterly for Exercise and sport*, Vol. 72, Iss.3, pp. 243-256.
25. Riemer & Chelladurai (1998). "Role ambiguity and athlete satisfaction", *Journal of sport science*. www.the-sport-journal.org. pp: 1-5.
26. Ronayne, Lindsay Seana (2004). *Effects of Coaching Behaviors on Team Dynamics: How Coaching Behaviors, Influence Team Cohesion and Collective Efficacy over the Course of Season*, Master of Science in sport Studies, physical Education, Health and Sport Studies, Miami University
27. Wang, Yuan-Sheng (2006). *The relationship between coaching leadership behaviors and Taiwanese collegiate Tae Kwon Do competitors satisfaction*, Adissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, University of Incarnate Word.
28. Weiss, M.R.; W.D. Friedrichs (1986). "The influence of leader Behaviors, Coach Attributes, and institutional Variables on performance and Satisfaction of Collegiate Basketball Teams", *Journal of sport psychology*, Vol. 8, pp. 332-346.
29. www.cabastractsplus.org/google/abstract.asp