



## رابطه سبک رهبری و منابع قدرت مربیان با رضایتمندی بازیکنان والیبال

سردار محمدی<sup>۱\*</sup>، مسعود دولتی<sup>۲</sup>

تاریخ تصویب: ۹۵/۶/۶

تاریخ دریافت: ۹۵/۲/۲۲

### چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه‌ی سبک رهبری و منابع قدرت مربیان با رضایتمندی بازیکنان لیگ والیبال استان کردستان بود. تعداد ۱۲۰ نفر از بازیکنان لیگ والیبال استان کردستان به عنوان نمونه انتخاب شدند ( $N=120$ ) و به پرسشنامه‌های استاندارد سبک‌های رهبری مربیان (LSS)، قدرت در ورزش (PSQ)، رضایتمندی ورزشکاران (ASQ) پاسخ دادند. برای تعیین روایی صوری و محتوایی از نظرات متخصصین و پایایی درونی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ (پرسشنامه سبک رهبری  $\alpha=0/88$ ، منابع قدرت  $\alpha=0/74$  و رضایتمندی  $\alpha=0/87$ ) استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان دادند بین سبک رهبری آموزش و تمرین ( $r=0/236$ )، سبک حمایت اجتماعی ( $r=0/421$ ) و قدرت مبتنی بر تخصص ( $r=0/236$ ) با رضایتمندی بازیکنان ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که از میان سبک‌های رهبری و منابع قدرت مربیان، تنها سبک حمایت اجتماعی ( $P=0/001$ ) و  $\beta=0/421$ )، پیش‌بینی کننده معنی‌دار رضایتمندی بازیکنان بود. با توجه به این نتایج انتظار می‌رود مربیان تخصص و دانش فنی خود را افزایش دهند و به شیوه‌های تمرینی خود همچون امری حیاتی توجه نمایند.

**کلید واژه‌ها:** سبک رهبری، قدرت مبتنی بر تخصص، سبک حمایت اجتماعی، رضایتمندی، بازیکنان والیبال

Email: sardarmohammadi@gmail.com

Email: masoddoleti@gmail.com

۱. استادیار دانشگاه کردستان\*

۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی

## مقدمه

رابطه مربی- ورزشکار یکی از موضوعاتی است که در مباحث مدیریت ورزشی توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده است. در دنیای پیشرفته امروزی هیچ ورزشکاری بدون داشتن مربی آگاه و مقتدر نمی‌تواند قله‌های صعود را طی کند (تهامی و همکاران، ۱۳۸۹). مربیگری فقط سپردن تکنیک‌ها و اندیشیدن به بهترین برنامه نیست، بلکه توجه واقعی به ورزشکاران و کسب رضایت در آنهاست؛ به گونه‌ای که چلادورای عملکرد تیمی و رضایتمندی بازیکنان را از پیامدهای رفتار مربیان می‌داند (رضایتمندی و همکاران، ۱۳۸۹). با توجه به ماهیت رابطه مربی و ورزشکار، بسیاری از ورزشکاران رابطه عاطفی قوی با مربیان به وجود می‌آورند (هاوارد و سینا، ۲۰۰۱). اگر مربیان در اقدامات خود رضایت ورزشکار را در نظر نگیرند، در واقع باعث انگیزش آنها نخواهند شد و آنها رغبت کمتری به اجرای فرامین مربیان پیدا می‌کنند (دولتی، ۱۳۹۲: ۳). رضایتمندی، یک حالت هیجانی یا عاطفی مثبت تعریف شده است که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها و پیامدهای مرتبط با تجارب ورزشی به دست می‌آید (چلادورای و ریمر، ۱۹۹۷). از آنجایی که یکی از راههای دستیابی به نگرش مثبت و حضور موفق در فعالیت‌های ورزشی و رقابتی، ایجاد تجارب خوش آیند و رضایت بخش می‌باشد (رضایتمندی و همکاران، ۱۳۹۰). می‌توان گفت مهم‌ترین نتیجه هر برنامه تمرینی، رضایتی است که شرکت کنندگان از آن به دست می‌آورند. اگر فردی از برنامه تمرینی راضی باشد، به ادامه آن در آینده نیز تمایل پیدا می‌کند (لوگیاد و کارون، ۲۰۰۳).

مربیان محور و رکن اصلی تیم‌های ورزشی هستند و از بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی سازمان دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت ورزشی یا تیمی است (مظفری و همکاران، ۱۳۸۴). امروزه رهبری در ورزش یا مربیگری، در رده مشکل‌ترین شغل‌ها به حساب می‌آید (مارتنز، ۱۹۴۲: ۸۶). کار مربیگری، کاری هدفمند، با برنامه، مبتکرانه، هیجان انگیز و الهام انگیز است، در واقع این حرفه، حرفه‌ای توقع برانگیز و دشوار است و به مهارت‌های متفاوتی نیاز دارد (جباری و همکاران ۱۳۷۹). مربیان به‌عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت‌زا، در هدایت تیم‌های ورزشی از سبک‌های رهبری متفاوتی بهره می‌برند (مارتنز، ۱۹۴۲: ۸۷). در تحقیق حاضر سبک رهبری مربیان شامل پنج سبک رهبری متداول آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، دموکراتیک و آمرانه است. تمرین و آموزش شامل رفتارهایی است که مربی برای بهبود اجرای ورزشکار انجام می‌دهد. حمایت اجتماعی این است که مربی به روابط بین فردی مثبت با ورزشکاران، رفاه آنها و ایجاد جو گروهی مثبت توجه دارد. بازخورد مثبت به رفتارهایی اشاره می‌کند که مستلزم شناسایی و ارائه پاداش به اجرای خوب است. در سبک دموکراتیک به ورزشکار اجازه شرکت در تصمیم‌گیری مربوط به گروه داده می‌شود. از طرف دیگر، سبک آمرانه شامل تصمیم‌گیری‌های مستقل مربی با تکیه بر اختیار و اقتدار شخصی مربی است (چلادورای، ۱۹۹۳).

بدون شک قدرت یکی از راههایی است که رهبر از طریق آن می‌تواند بر رفتار پیروان نفوذ کند (تهامی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ بنابراین، نحوه استفاده مربی از قدرت ممکن است مدیریت و رهبری او را اثر بخش یا غیر اثر بخش سازد و قدرت یکی از عواملی است که می‌تواند در عملکرد تیمی موثر باشد. رابطه مربی، رابطه‌ای متقابل و پویا با ورزشکاران است که این رابطه، استفاده مربی از قدرت را دربر می‌گیرد (لایوز و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین مدیران و مربیان ورزش نیز می‌توانند با یادگیری شیوه استفاده از قدرت در سازمان و باشگاه، مدیری اثر بخش‌تر باشند (رابینز، ۱۹۹۸: ۷۲). فرنج و ریون قدرت را به پنج مورد تقسیم کردند: اعمال قدرت با زور، اعمال قدرت با پاداش، اعمال قدرت با قانون، اعمال قدرت با تخصص و اعمال قدرت از طریق جاذبه شخصی (کوزه چیان و همکاران، ۱۳۸۲).

نزرودین و همکاران (۲۰۰۹)، در مطالعه‌ای روی بسکتبالیست‌های دانشگاهی مالزی، نتیجه گرفت که همبستگی مثبت زیادی بین هر پنج سبک رهبری با رضایت ورزشکاران وجود دارد. نتایج تحقیقات التهاینه (۲۰۰۳)، سوچین (۲۰۰۵)، وانگ (۲۰۰۶) نشان داد رضایتمندی ورزشکار با رفتارهای ادراک شده رهبری رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. تحقیق سرمونز (۲۰۰۴) نشان داد رضایتمندی از آموزش و تمرین مربی، مهم‌ترین عوامل تأمین‌کننده رضایتمندی در ورزشکاران هستند. بوچر (۲۰۰۳)، در مقایسه مربیان موفق و ناموفق نشان داد که مربیان موفق از رفتار بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی بیشتر

استفاده می‌کردند. خوران و همکاران (۱۳۷۸)، نشان دادند که رابطه مثبتی بین رفتارهای رهبری درک شده توسط ورزشکاران (تمرین و آموزش، رفتار دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت) با رضایت ورزشکاران وجود دارد. ولی بین رفتار استبدادی رهبر و رضایتمندی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. در کل رابطه رفتارهای رهبری مربیان با رضایتمندی ورزشکاران در رشته‌های مختلف ورزشی در تحقیقات بهرامی و همکاران (۱۳۹۰)، وانگ و هنریک (۲۰۰۷)، آندرو (۲۰۰۴)، بیتس و تودوراکیس (۲۰۰۳)، بکر، یاردلی و کت (۲۰۰۳)، لوگیاد و کارون (۲۰۰۳)، دیویس (۲۰۰۲)، آلن و هاو (۱۹۹۸)، به اثبات رسید. اما نتایج تحقیقات کوکاک و کاکو اوگلو (۲۰۰۵)، کلاریک (۲۰۰۴)، کاکو اوگلو (۲۰۰۳)، ریمر و تون (۲۰۰۱) نشان داد که بین رفتارهای رهبری مربیان و رضایتمندی ورزشکاران رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

ویس و فردریک (۱۹۸۶)، دیور و فیشر (۱۹۹۰)، در تحقیقات خود روی ورزشکاران رشته‌های بسکتبال و کشتی نشان دادند رفتارهای بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی و دموکراتیک، به ترتیب پیش‌بینی کننده‌های مهمی از رضایتمندی ورزشکاران هستند؛ و همچنین فردریک (۱۹۸۴)، نشان داد رفتار حمایت اجتماعی بهترین پیش‌بینی کننده رضایتمندی تیمی بود. بکر، یاردلی و کت (۲۰۰۳) و مایرس و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیقات خود توان پیش‌بینی رضایتمندی را از رفتارهای مربی بدون در نظر گرفتن سطح ورزشکار به اثبات رساندند.

اولین پژوهش در زمینه منابع قدرت مربیان، پژوهش ون و همکاران (۲۰۰۰) در ایالات متحده آمریکا بود. بر اساس نتایج تحقیق آنان، بین منابع قدرت تخصص و مرجعیت مربیان با رضایتمندی ورزشکاران رابطه وجود دارد. سپس ون و پاک (۲۰۰۱) دریافتند که ورزشکاران مربیان خود را دارای قدرت قانونی، سپس قدرت تخصص، پاداش، تنبیه و مرجعیت می‌دانند. لایوز و همکاران (۲۰۰۳)، نشان دادند که مربیان، تخصص و مرجعیت را مهم‌ترین منابع قدرت می‌دانند و قدرت قانونی، قدرت مبتنی بر زور و قدرت پاداش در ادامه قرار گرفتند. تورمن (۲۰۰۶)، به بررسی ادراک ورزشکاران از قدرت مورد استفاده مربی و رضایتمندی در میان دانشجویان فوتبالیست و بسکتبالیست پرداخت که نتایج نشان داد که استفاده مربی از قدرت پاداش و تخصص تنها عواملی بودند که تأثیر معنی‌دار بر رضایتمندی ورزشکار داشتند. کوتر (۲۰۱۰) در تحقیقی بیان کرد که تفاوت معناداری بین قدرت مبتنی بر زور، قدرت تخصص و مرجعیت در بین مربیان در ترکیه وجود دارد. اما تفاوت معناداری در قدرت قانونی مشاهده نشد. رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی نشان داد که از بین پنج شیوه اعمال قدرت مربیان، تنها بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایتمندی ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت، کم و معناداری وجود دارد. مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین منابع قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران نشان دادند ارتباط مثبت و معناداری، میان منابع پنج‌گانه قدرت مربیان با رضایتمندی ورزشکاران وجود دارد.

با توجه به موارد یاد شده، رضایتمندی ورزشکار، نگرش کلی ورزشکاران نسبت به تیم و باشگاه است و می‌تواند مثبت، منفی و یا خنثی باشد. بنابراین آگاهی از سبک‌های مربیگری و نحوه استفاده از قدرت برای حفظ رضایتمندی ورزشکاران و کسب موفقیت و پیشرفت، لازم است. بنابراین محقق در پی این پرسش‌ها است که آیا بین سبک رهبری و منابع قدرت مربی با میزان رضایتمندی بازیکنان ارتباط وجود دارد؟ و آیا ابعاد سبک‌های رهبری و شیوه‌های اعمال قدرت مربیان می‌تواند پیش‌بینی کننده میزان رضایت بازیکنان باشد. بنابراین با اجرای این پژوهش می‌توان مشخص کرد که کدامیک از منابع اعمال قدرت و سبک‌های رهبری مربی ارتباط بیشتری با رضایتمندی ورزشکاران دارد. علاوه بر آن، نتایج این تحقیق کاربردی است و با ارائه اطلاعات سودمند به مربیان می‌تواند زمینه مساعدی را برای بهره‌گیری از شیوه‌های اعمال قدرت و سبک رهبری در مربیگری و ایجاد رضایت ورزشکاران فراهم آورد.

## روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، بازیکنان لیگ والیبال استان کردستان که در سال ۱۳۹۲ با حضور ۱۰ تیم برگزار گردید بود؛ از آنجایی که هر تیم با ۱۲ بازیکن در این دوره از مسابقات حاضر بود، تعداد ۱۲۰ بازیکنان، جامعه ما را تشکیل می‌دادند. که به علت کم بودن جامعه آماری، نمونه برابر جامعه ( $n=N$ ) بود. به منظور گردآوری اطلاعات از چهار پرسشنامه استفاده شد؛ ۱- پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های فردی که شامل سن و سابقه فعالیت در رشته والیبال. ۲- پرسشنامه استاندارد سبک‌های رهبری مربیان (LSS)، که شامل ۴۰ سؤال بود و پنج بعد سبک آموزش و تمرین، آمرانه، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت مربی را در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت ارزیابی می‌کند. ۳- پرسشنامه قدرت در ورزش (PSQ) که توسط ون و همکاران (۲۰۰۰) ساخته شده و شامل ۱۵ سؤال بود که ۵ منبع قدرت مربی (قدرت مبتنی بر پاداش، تنبیه، تخصص، قانونی و مرجعیت) را از دیدگاه ورزشکاران می‌سنجد. این پرسشنامه براساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تدوین شده است. ۴- پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران (ASQ)، که توسط چلادوری و ریمر (۱۹۹۸) تدوین شده، پرسشنامه مذکور شامل ۵۶ سؤال بود که ۱۵ خرده مقیاس رضایت بازیکنان را در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌کند. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن برای پرسشنامه سبک رهبری،  $\alpha=0/88$ ، منابع قدرت  $\alpha=0/74$ ، و رضایتمندی  $\alpha=0/87$ ، به دست آمد. به منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌ها و تشخیص و برطرف کردن ابهامات احتمالی، مطالعه مقدماتی روی ۲۰ نفر از بازیکنان والیبال دانشگاه کردستان انجام شد. با تأکید بر نرم‌افزار (SPSS) نسخه ۲۰ در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، آزمون همبستگی چندگانه برای بررسی رابطه بین متغیرهای سبک رهبری و منابع قدرت با میزان رضایتمندی بازیکنان استفاده گردید و از رگرسیون چند متغیری برای پیش‌بینی میزان رضایتمندی بازیکنان از روی سبک‌های رهبری و منابع قدرت استفاده گردید.

## یافته‌های پژوهش

جدول (۱) ویژگی‌های فردی بازیکنان حاضر در لیگ والیبال را توصیف می‌کند.

جدول ۱: آمار توصیفی ویژگی‌های فردی بازیکنان

سابقه فعالیت				سن				
بیشتر از ۸ سال	۵ تا ۸ سال	۲ تا ۵ سال	کمتر از ۲ سال	بیشتر از ۲۶ سال	۲۲ تا ۲۶ سال	۱۸ تا ۲۲ سال	کمتر از ۱۸ سال	
۲۲	۲۳	۳۵	۳۶	۷	۳۰	۵۱	۱۸	فراوانی
۲۰/۸	۲۱/۷	۳۳	۲۴/۵	۶/۶	۲۸/۳	۴۸/۱	۱۷	درصد

نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها نشان داد که داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند. همان‌طور که در جدول (۲) ملاحظه می‌شود با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معنی‌داری، بین دو بعد آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی با رضایتمندی بازیکنان ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد و بین سبک رهبری دموکراتیک، آمرانه و بازخورد مثبت با رضایتمندی بازیکنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد؛ و همچنین، ملاحظه می‌شود که بین هیچ یک از ابعاد سبک رهبری با رضایتمندی بازیکنان ارتباط منفی وجود ندارد.

جدول ۲: ارتباط بین سبک‌های رهبری و رضایتمندی بازیکنان

متغیر	M ± SD	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
دموکراتیک	۰/۴۴ ± ۴/۰۸	۰/۱۸۷	۰/۰۵۴
آمرانه	۰/۷۴ ± ۳/۲۰	۰/۱۵۷	۰/۱۰۷
آموزش و تمرین	۰/۶۸ ± ۳/۳۶	۰/۲۳۶*	۰/۰۱۵
حمایت اجتماعی	۰/۶۱ ± ۳/۶۷	۰/۴۲۱**	۰/۰۰۱
بازخورد مثبت	۰/۶۵ ± ۳/۸۰	۰/۱۵۱	۰/۱۲۲

\* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

نتایج جدول (۳) حاکی از آن است که تنها بین یک بعد قدرت مبتنی بر تخصص مربی و رضایتمندی بازیکنان ارتباط مثبت و معنی دار وجود؛ و بین چهار بعد دیگر منابع قدرت مربی با رضایتمندی بازیکنان ارتباط معنی داری وجود ندارد.

جدول ۳: ارتباط بین منابع قدرت با رضایتمندی بازیکنان

متغیر	M ± SD	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
اجبار	۰/۸۶ ± ۳/۳۸	۰/۰۵۸	۰/۵۵۸
پاداش	۰/۷۸ ± ۳/۸۱	۰/۰۱۰	۰/۹۱۸
قانون	۰/۵۹ ± ۴/۰۲	۰/۱۰۴	۰/۲۸۹
تخصص	۰/۶۷ ± ۴/۳۳	۰/۲۳۶*	۰/۰۱۵
جاذبه شخصی	۰/۶۸ ± ۳/۹۸	۰/۰۸۹	۰/۳۶۳

با توجه به جداول (۸) و (۹)، نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد که از میان منابع قدرت و سبک‌های رهبری مربیان، تنها سبک حمایت اجتماعی ( $P = ۰/۰۰۰$  و  $\beta = ۰/۴۲۱$ )، پیش‌بینی کننده معنی دار رضایتمندی بازیکنان بود.

جدول ۴: متغیرهای غیره پیش بین

مدل	Beta In	T	Sig.	همبستگی جزئی	دامنه تغییرات
سبک رهبری	آموزش و تمرین	۰/۲۹۹	۰/۷۶۵	۰/۰۲۹	۰/۷۴۵
	آمرانه	۰/۵۳۴	۰/۵۹۵	۰/۰۵۳	۰/۹۳۰
	دموکراتیک	۰/۱۶۴	۰/۸۷۰	۰/۰۱۶	۰/۸۲۹
	بازخورد مثبت	-۰/۸۲۱	۰/۴۱۴	-۰/۰۸۱	۰/۷۴۲
منابع قدرت	اجبار	-۰/۸۰۹	۰/۴۲۱	-۰/۰۷۹	۰/۹۱۰
	پاداش	۰/۱۰۴	۰/۹۱۸	۰/۰۱۰	۱/۰۰۰
	قانون	۰/۷۹۹	۰/۴۲۶	۰/۰۷۸	۰/۹۹۴
	تخصص	۱/۵۴۹	۰/۱۲۴	۰/۱۵۱	۰/۹۴۰
	جاذبه شخصی	-۰/۴۲۴	۰/۶۷۲	-۰/۰۴۲	۰/۹۱۱

جدول ۵: خلاصه ضرایب مدل پیش‌بینی سبک رهبری حمایت اجتماعی

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		مدل
		ضرایب استاندارد شده بتا ( $\beta$ )	ضریب ورود (B)	
۰/۰۰۱	۱۳/۳۶۵	۰/۴۲۱	۰/۱۹۷	سبک حمایت
۰/۰۰۱	۴/۷۴۰		۰/۰۵۳	اجتماعی

## بحث و نتیجه گیری

از نظر بازیکنان حاضر در لیگ والیبال استان کردستان مریبان آنها بیشتر از سبک‌های رهبری آموزش و تمرین استفاده می‌کنند. این مطلب گویای آن است که مریبان با هدف ارتقای عملکرد ورزشکاران و با تأکید بر تمرین و آموزش مهارت‌ها، فنون و راهکارها، هدایت بازیکنان را برای بهبود سطح عملکرد آنها بر عهده می‌گیرند و به آنها برای کسب حداکثر توانایی فیزیکیشان کمک می‌کنند. در مجموع با توجه به نتایج و مقایسه آن با تحقیقات که در سطوح حرفه‌ای و آماتور انجام گرفته می‌توان احتمال داد با توجه به ماهیت پویای ورزش، سبک آموزش و تمرین و سبک بازخورد مثبت در بیشتر سطوح ورزش متداول‌تر است و مریبان بیشتر تمرکز و انرژی خود را بر آموزش راهکارها و فنون معطوف می‌کنند.

یافته‌های تحقیق نشان داد که قدرت تخصص، مهم‌ترین منبع اعمال قدرت مریبان از دیدگاه بازیکنان حاضر در لیگ والیبال استان کردستان بود که با نتایج یافته‌های ون و پاک (۲۰۰۱) و لایوز و همکاران (۲۰۰۳) همخوان بود. سایر منابع قدرت به ترتیب قدرت قانونی، قدرت جاذبه شخصی و قدرت پاداش بودند همچنین قدرت اجبار و تنبیه کم‌کاربردترین منبع قدرت بود. منبع قدرت تخصص مربی که با تخصص و کاردانی وی همراه است و شامل دانش فنی و توانایی آموزش فنون و راهکارها یا درک راهبردهای رقابتی تیم خود و حریف و آموزش راهبردها و مهارت‌ها می‌شود. استفاده بیشتر از این منبع قدرت ممکن است موجب ایجاد تعهد و اثربخشی در بازیکنان شود و در نهایت رضایت و اعتماد آنها را در پی داشته باشد. مطالعه نتایج تحقیقات گذشته، نشان می‌دهد که قدرت تخصص در افزایش سطح عملکرد در مقایسه با سایر شیوه‌های اعمال قدرت در مریبان نقش پررنگ‌تری دارد. تخصص و دانش یک مربی در پیروی ورزشکاران نقش اساسی و مهم‌تری نسبت به دیگر شیوه‌های اعمال قدرت ایفا می‌کند و در نهایت پیروان با اعتماد و آرامش خاطر در راستای اهداف کلی و جزئی باشگاه یا تیم به فعالیت می‌پردازند.

نکته جالب توجه اینکه قدرت تخصص، که از دیدگاه بازیکنان حاضر در لیگ والیبال استان کردستان مهم‌ترین منبع اعمال قدرت مریبان شناخته شده است با یافته دیگر همین تحقیق مبنی بر استفاده بیشتر از سبک آموزش و تمرین هماهنگی دارد، چرا که انتظار می‌رود مریبانی که بیشتر از سبک آموزش و تمرین استفاده می‌کنند، از قدرت تخصص بیشتری نسبت به دیگر منابع قدرت برخوردار باشند.

در تحقیق حاضر رضایتمندی ورزشکاران در پانزده بعد بررسی گردید که بازیکنان ابراز کردند بیشترین میزان رضایت را به ترتیب از رفتار مربی، اخلاق، مشارکت اجتماعی، مشارکت فردی و راهبرد تیمی داشتند. با توجه به اینکه رضایتمندی از رفتار مربی در اولویت نخست تحقیق حاضر قرار دارد باید متذکر شد که دست‌اندرکاران ورزش و مدیران باشگاه‌ها بیش از هر چیزی به مربی، و مریبان بیش از هر چیزی به رفتار شخصی خود توجه نمایند. مریبان باید بتوانند در رفتارهای خود از ثبات برخوردار باشند تا برای بازیکنان رفتار قابل پیش‌بینی داشته باشند، در غیر این صورت بازیکنان دچار سردرگمی در عملکرد و رفتارهایشان می‌گردند. مریبان باید بدون در نظر گرفتن عملکرد بازیکنان با آنها رفتاری منطقی و صمیمانه داشته باشند تا بازیکنان درک کنند که مریبان برای آنها احترام قائل هستند. شاید به دلیل همین اهمیت مؤثر رفتار مربی بر رضایتمندی و عملکرد بازیکنان است که وقتی تیم نتایج خوبی کسب نمی‌کند، مدیران باشگاه‌ها در اولین گام اقدام به تغییر مربی تیم می‌کنند.

نتایج تحقیق در جدول (۲) نشان داد که بین دو سبک آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی با رضایتمندی بازیکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بین سبک‌های رهبری دموکراتیک، بازخورد مثبت و آمرانه با رضایتمندی بازیکنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. از تحقیقات مشابه انجام گرفته در این زمینه که نتایج آن با یافته‌های این تحقیق همخوان بود می‌توان به تحقیقات بهرامی و همکاران (۱۳۹۰)، بیتسس و تئودوراکیس (۲۰۰۳)، الهیانه (۲۰۰۳)، آندرو (۲۰۰۴)، سرمونز (۲۰۰۴)، سوچین (۲۰۰۵)، وانگ (۲۰۰۶) و نرودین و همکاران (۲۰۰۹) اشاره کرد که رابطه معنی‌داری را بین شیوه آموزش و تمرین مربی با رضایتمندی ورزشکاران گزارش کردند. در کل رابطه رفتارهای رهبری مریبان با رضایتمندی ورزشکاران در

رشته‌های مختلف ورزشی در تحقیقات خوران و همکاران (۱۳۷۸)، وانگ و هنریک (۲۰۰۷)، آندرو (۲۰۰۴)، بیتس و تودوراکیس (۲۰۰۳)، بکر، یاردلی و کت (۲۰۰۳)، لوگیاد و کارون (۲۰۰۳)، دیویس (۲۰۰۲)، آلن و هاو (۱۹۹۸) نیز به اثبات رسید است. اما نتایج تحقیقات کوکاک و کاکو اوگلو (۲۰۰۵)، کلاریک (۲۰۰۴)، کاکو اوگلو (۲۰۰۳)، ریمر و تون (۲۰۰۱) نشان داد که بین سبک رهبری مربیان و رضایتمندی ورزشکاران رابطه معنی‌داری وجود ندارد. به اعتقاد چلادورای (۱۹۹۳) رفتارهای مربی (رفتار لازم و ضروری، ترجیحی و واقعی)، متأثر از سه متغیر اصلی شامل ویژگی‌های رهبر (مانند سن، جنسیت، تجربه، شخصیت و غیره)، ویژگی‌های موقعیتی (مانند شرایط سازماندهی گروه و تیم، امتیازات تیم و غیره) و هم‌چنین ویژگی‌های اعضای (مانند سن، سطح مهارت، فرهنگ و شخصیت) است؛ و این اعتقاد چلادورای بیانگر حساسیت رفتار مربی است که با تغییر هر یک از ویژگی‌های رهبر، ویژگی‌های موقعیتی و ویژگی‌های اعضای احتمال تغییر در رفتار مربی با بازیکنان وجود دارد که شاید یکی از دلایل وجود نتایج متفاوت در تحقیقات مختلف باشد. این حساسیت رفتار مربی و تأثیر پذیری آن از هر یک از ابعاد سه متغیر اصلی ویژگی‌های رهبر، ویژگی‌های موقعیتی و ویژگی‌های اعضای، احساس نیاز به تحقیقات دقیق‌تر و موشکافانه‌تری در این زمینه را آشکار می‌کند. همان‌طور که بیان شد بین سبک آموزش و تمرین و سبک حمایت اجتماعی با رضایتمندی بازیکنان رابطه معنی‌دار وجود داشت که این یافته به مربیانی که به دنبال افزایش میزان رضایتمندی بازیکنان و متعاقباً کسب موفقیت و پیشرفت تیم و باشگاه هستند یادآوری می‌کند که تسلط و دانش فنی خود را جهت تمرین‌ها و آموزش‌های منظم و دقیق‌تر افزایش دهند به خواسته‌ها و نیازهای بازیکنان بیشتر توجه کنند رفتاری دوستانه و صمیمانه‌تر در برخورد با آنها داشته باشند. با توجه به ماهیت پویای ورزش، و مقایسه این نتایج، با تحقیقاتی که در سطوح حرفه‌ای و آماتور انجام گرفته می‌توان احتمال داد سبک آموزش در بیشتر سطوح ورزش متداول‌تر است و مربیان بیشتر تمرکز و انرژی خود را بر آموزش راهکارها و فنون معطوف می‌کنند و با توجه به ماهیت آموزشی و تمرین مداوم و مستمر برای کسب مهارت‌های ورزشی، استفاده از سبک آموزش و تمرین که در آن بر انجام وظایف و تکالیف فنی تأکید می‌شود روش مناسب و کارآمدی برای تربیت ورزشکاران است و مربیان بیشتر تلاش خود را بر آموزش تمرینات پیشرفته و به‌کارگیری تاکتیک‌ها و راهبردهای مناسب گذاشته‌اند. اگر مربیان نتوانند توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها، یا درک استراتژی‌های رقابتی تیم خود و حریف را به ورزشکاران و حتی مدیران تیم و هواداران نشان دهند؛ بدون تردید هویت شغلی آنان متزلزل خواهد شد. مربیان می‌توانند با استفاده از سبک‌های رهبری مناسب، رضایت ورزشکاران را ارضاء کنند و با افزایش شناخت خود از خصوصیات فردی بازیکنان، حمایت و پشتیبانی از آنها توجه کنند و رفتارهای صادقانه و محبت آمیز و دوستانه با آنها داشته باشند و در زمان و موقعیت مناسب به قدردانی و پاداش‌دهی آنها توجه نمایند و نیز با به روز کردن تخصص و دانش فنی خود زمینه مناسبی برای آموزش و تمرین تکنیک‌ها و تاکتیک‌های مدنظر فراهم آورند تا به افزایش رضایتمندی بازیکنان و بهبود عملکرد فردی و تیمی منجر شود و نهایتاً پیروزی و موفقیت را برای خود، بازیکنان و باشگاه به ارمغان آورند.

یافته‌های تحقیق در مورد بررسی ارتباط بین منابع قدرت و ابعاد آن با رضایتمندی بازیکنان لیگ والیبالی استان کردستان در جدول (۳) حاکی از آن بود که تنها بین یک بعد قدرت مبتنی بر تخصص مربی با رضایتمندی بازیکنان ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ و بین چهار بعد دیگر منابع قدرت مربیان با رضایتمندی بازیکنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. این یافته‌ها را می‌توان با نتایج تحقیقات مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، رضائی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، فلاح و همکاران (۱۳۸۷)، ون و همکاران (۲۰۰۰)، تورمن (۲۰۰۶) و کوئتر (۲۰۱۰) که ارتباط قدرت تخصص مربی با رضایت بازیکنان به اثبات رسانده‌اند، همسو و همخوان دانست. قدرت تخصص یکی از منابع قدرت مثبت و مؤثر است که مربیان می‌توانند آن را مورد استفاده قرار دهند. اگر اعضای تیم، مربی را به‌عنوان یک متخصص واقعی قبول داشته باشند، بسیار ساده‌تر می‌تواند آنها را هدایت نموده و در آنها ایجاد انگیزه نماید، اگر اعضای تیم، متخصص بودن مربی را بپذیرند، خواهند دانست که مربی می‌تواند به آنها نشان بدهد که چگونه مؤثرتر عمل کنند، و اگر اعضای تیم بتوانند مهارت مربی را مشاهده نمایند، بهتر می‌توانند باور کنند که مربی دارای دانش و معرفتی هست که می‌تواند تلاش آنها را به سوی هدفی واقعاً ارزشمند هدایت نماید. بهترین



مربیان، افرادی مطمئن هستند که از نیروها و ضعف‌های خود آگاه هستند، گاهی اوقات در کارگاه‌های آموزشی یا همایش‌ها شرکت و منابع تخصصی را مطالعه می‌کنند تا مهارت‌های خود را بهبود بخشند. وقتی مربی در سازمان یا تیم ورزشی از تخصص و دانش روز مربیگری برخوردار باشد، احتمالاً سطح عملکرد (یکی از اهداف اصلی تیم) نیز افزایش می‌یابد. این موضوع بسیار مهم و ضروری است، چون در دنیای پرشتاب امروزی، مربیان مانند سایر گروه‌های شغلی فقط می‌توانند با افزایش دانش فنی و توانایی تخصصی خود گروه یا تیم را رهبری کنند. حرفه مربیگری ایجاب می‌کند که مربیان بر مهارت‌های فنی و تخصصی تسلط داشته باشد و مربیانی که آموزش تکنیکی بهتر، تقویت مثبت‌تر و رفتارهای بیشتری برای حفظ کنترل داشته باشند، موفق‌تر هستند؛ که این گفته شاید تصدیقی بر یافته این تحقیق و تحقیقات همخوان باشد که نشان می‌دهد تخصص و دانش یک مربی بر رضایت ورزشکاران نقش اساسی و مهم‌تری نسبت به دیگر شیوه‌های اعمال قدرت ایفا می‌کند و در نهایت پیروان با اعتماد و آرامش خاطر و روحیه تیمی مطلوب در راستای اهداف کلی و جزئی باشگاه یا تیم به فعالیت می‌پردازند.

نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که از میان سبک‌های رهبری (دموکراتیک، آموزش و تمرین، بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی و آمرانه) و منابع قدرت (قدرت مبتنی بر پاداش، مبتنی بر اجبار، مبتنی بر قانون، مبتنی بر تخصص، مبتنی بر جاذبه شخصی) مربیان، تنها سبک حمایت اجتماعی پیش‌بینی کننده معنی‌دار رضایتمندی بازیکنان بود. می‌توان این یافته را با یافته‌های خوران و همکاران (۱۳۷۸)، فردریک (۱۹۸۴)، ویس و فردریک (۱۹۸۶)، دیور و فیشر (۱۹۹۰) و مک میلین (۱۹۹۰)، بکر، یاردلی و کت (۲۰۰۳) و مایرس و همکاران (۲۰۰۵) که سبک حمایت اجتماعی را پیش‌بینی کننده رضایتمندی دانستند همسو دانست. بوچر (۲۰۰۳) در مقایسه مربیان موفق و ناموفق نشان داد که مربیان موفق از رفتار حمایت اجتماعی بیشتر استفاده می‌کردند. با توجه به این یافته‌ها، مربیان باید روابط رسمی و غیره رسمیشان را با بازیکنان تقویت کنند و برای ارضای نیازهای متقابل و شخصی ورزشکاران تلاش کنند رابطه‌ای دوستانه با بازیکنان برقرار نمایند. مسائل و مشکلات بازیکنان را با نگرانی و علاقه بررسی و حل و فصل کنند، اختلافات بین اعضای تیم را برطرف نمایند و از اشتباهات فردی و تیمی بازیکنانش حمایت کند و آن را دستاوردی برای پیروزی قلمداد نماید.

در نهایت می‌توان چنین نتیجه گرفت که مربیان می‌توانند با استفاده از سبک‌های رهبری و منابع قدرت مناسب، رضایتمندی ورزشکاران را افزایش دهند. استفاده از سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و قدرت تخصص بیشترین تأثیر را بر افزایش سطح رضایتمندی ورزشکاران دارد. حفظ رضایتمندی ورزشکار، نه فقط انگیزه‌هایشان افزایش می‌یابد بلکه آنها را در جهت همسو کردن با اهداف و خواسته‌های مربی در تمرینات و مسابقات یاری خواهد کرد و زمینه‌ساز موفقیت و ماندگاری هر چه بیشتر ورزشکاران در محیط‌های ورزشی خواهد شد؛ بنابراین رضایتمندی ورزشکار در هر تیم و باشگاهی بسیار مهم است.

لذا باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌شود:

با توجه به اینکه استفاده از سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و قدرت تخصص بیشترین تأثیر را بر افزایش سطح رضایتمندی ورزشکاران دارد، پیشنهاد می‌شود که مربیان از این سبک‌های رهبری بیشتر استفاده کنند. با توجه به نتایج آزمون رگرسیون که نشان داد تنها سبک حمایت اجتماعی پیش‌بینی کننده معنی‌دار رضایتمندی بازیکنان است، پیشنهاد می‌شود که مربیان از سبک حمایت اجتماعی بیشتر استفاده کنند.

## منابع

- بهرامی، شهاب؛ زردشتیان، شیرین و نوروزی سید حسینی، رسول (۱۳۹۰). اثر سبک رهبری مربیان بر جو انگیزشی و رضایتمندی بازیکنان لیگ برتر بسکتبال زنان ایران، دو فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۲ (پیاپی ۱۸): ۱۰۱-۱۱۵.



- تهامی، گلاره؛ سجادی، سیدنصراله؛ خبیری، محمد و الهی، علیرضا (۱۳۸۹). رابطه بین سبک رهبری و منبع قدرت مربیان تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور از دیدگاه بازیکنان، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۷: ۴۲-۲۵.
- جباری، غلامرضا؛ کوزه چیان، هاشم و خبیری، محمد (۱۳۷۹). بررسی سبک رهبری، توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه‌های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان)، نشریه حرکت، شماره ۶: ۱۰۳-۱۲۰.
- خوران، هادی؛ خبیری، محمد و احسانی، شیدا (۱۳۸۷). رابطه بین رفتارهای مختلف مربی از دیدگاه ورزشکاران و سطح رضایتمندی ورزشکاران. پوستر در همایش ملی مدیریت ورزشی: با تأکید بر سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران، تهران: آکادمی ملی المپیک.
- دولتی، مسعود (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری و منابع قدرت مربیان در رضایتمندی بازیکنان لیگ والیبال استان کردستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کردستان، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- رابینز، استیفن (۱۹۹۸). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری (۱۳۷۸). چاپ پنجم، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- رضانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ جرعه نوش، رضا و محدث، فاطمه (۱۳۹۰). مقایسه اولویت جنبه‌های رضایتمندی ورزشکاران. فصلنامه المپیک، شماره ۳ (پیاپی ۵۵): ۷-۱۷.
- رضانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ نوشین، بنار و فلاح، ماریه (۱۳۸۹). رابطه بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران زن استان مازندران. فصلنامه المپیک، شماره ۱ (پیاپی ۴۹): ۴۵-۵۵.
- کوزه چیان، هاشم؛ زارعی، جواد و طالب پور، مهدی (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. مجله المپیک، شماره ۲۳: ۴۴-۴۵.
- مارتنز، رینر (۱۹۴۲). روان‌شناسی ورزشی. راهنمای مربیان، ترجمه محمد خبیری (۱۳۸۷). چاپ سوم، تهران: انتشارات بامداد کتاب.
- مرادی، محمد رضا؛ کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد و جعفری، اکرم (۱۳۸۳). رابطه سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور. نشریه حرکت، شماره ۲۹: ۱۶-۵.
- مظفری، امیر احمد؛ مشرف جوادی، بتول و شهلائی باقری، جواد (۱۳۸۴). ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان تیم‌های ملی کشتی جهان با میزان نگرش به موفقیت آنان. نشریه علوم حرکتی و ورزش، شماره ۵: ۱۰۱-۱۰۶.
- Allen, J. B., & Howe, B. L. (1998). Player ability, coach feedback, and female adolescent athletes' perceived competence and satisfaction. *Journal of Sport Exercise Psychology*, 20(3): 280-299.
- Altahayneh, Z. (2003). The Effects of coaches' behavior and burnout on the satisfaction and burnout of athletes. The Florida State University, College of Education.
- Andrew, D. P. S. (2004). The Impact of Leadership Behavior on Satisfaction of College Tennis Players. *Journal of Sport Behavior, Electronic Theses, Treatises and Dissertations*. Paper 29. <http://diginole.lib.fsu.edu/etd/29>
- Baker, J., Yardley, J., & Cote, J. (2003). Coach behaviors and athlete satisfaction in team and individual sports. *International Journal of Sport Psychology*, 34(3): 226-239. EDIZIONE L POZZI. Retrieved from <http://www.queensu.ca/skhs/ContactUs-2/Faculty-1/Faculty-JeanCote/CotePublications/CotePublications2003/BakeretalIJSP2003.pdf>
- Bebetos, E., & Theodorakis, N. (2003). Athletes' satisfaction among team handball players in Greece. *Perceptual and motor skills*, 97(3 Pt 2): 1203-1208.
- Butcher, J.P. (2003). Leadership styles of female collegiate field hockey coaches, Eugene. OR: Kinesiology Publications, University of Oregon. <http://kinpubs.uoregon.edu/>
- Cakioglu, A. (2003). Leadership and Satisfaction in Soccer: Examination of congruence and players' position. Unpublished master's thesis, Ankara: Middle East Technical University.
- Chelladurai, P. (1984). Discrepancy between preferences and perception of leadership behavior and satisfaction of athletes in varying sports. *Journal of Sport Psychology*, 6(1): 27-41.
- Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R.N. Singer, M. Murphy, & L.K. Tennant (Eds.), *The handbook on Research on Sport Psychology* (pp. 647-671). New York: McMillan.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11(2): 133-159.
- Davis, D. J. (2002). An analysis of the perceived leadership styles and levels of satisfaction of selected junior college athletic directors and head coaches. *Dissertation Abstracts International Section A Humanities and Social Sciences*. ProQuest Information & Learning.

- Dwyer, J.J.M., Fischer, D.G. (1990). Wrestlers' perception of coaches' leadership as predictors of satisfaction with leadership. *Perceptual Motor Skills*, 71: 511-517.
- Horn, T.S. (2002). Coaching Effectiveness in the Sport Domain. In T.S. Horn (Ed.). *Advances in Sport Psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics. 309-355.
- Howard-Hamilton, M.F., & Sina, J.A. (2001). How college affects student-athletes. *New Directions for Student Services*, 93: 35-46.
- Koçak, S. & Çakioğlu, A. (2005). Leadership and Satisfaction in Soccer: Examination of Congruence and Player Positions. *International Council for Health Physical Education, Recreation, Sport and Dance*, 41: 8-15.
- Kolaric, B. (2004). An Examination of Coaches and Their Efforts to Maximize Team Cohesion and Team Satisfaction. Senior Theses, Saint Anselm College, [http://www.anselm.edu/internet/psych/theses/2005/kolaric/web %20page.html](http://www.anselm.edu/internet/psych/theses/2005/kolaric/web%20page.html).
- Konter, E. (2010). Leadership power perception of amateur and professional soccer coaches and players according to their belief in good luck or not. *Coll Antropol*, 34(3): 1001-1008.
- Laios, A., Theodoraki, N., & Gargalianos, D. (2003). Leadership and power, *International Sport Journal*, 71: 150-5.
- Loughhead, T. M., & Carron, A. V. (2003). The Mediating Role of Cohesion in the Leader Behavior-Satisfaction Relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, Volume 5, Issue 3.
- Myers, N. D., Vargas-Tonsing, T. M., & Feltz, D. L. (2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport and Exercise*, 6(1): 129-143. Retrieved from <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1469029203000669>
- Nazarudin, M. N. B. H., Fauzee, M. S. O., Jamalis, M., Geok, S. K., & Din, A. (2009). Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfaction among Malaysian University Basketball Team. *Research Journal of International Studies*, (9): 4-11.
- Riemer, H. A., & Toon, K. (2001). Leadership and satisfaction in tennis: examination of congruence, gender, and ability. *Research quarterly for exercise and sport*, 72(3): 243-256. Retrieved from <http://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=export&id=L33527388>.
- Sermons, A. (2004). The effect of congruence of leadership behaviors on motivation: Commitment and Satisfaction of College Tennis Players. Ph.D. thesis.
- Shu-chen, H. (2005). Perceived Leadership Styles of Coaches and the Levels of satisfaction and performance of elite female gymnasts in Taiwan. University of the Incarnate word.
- Turman, P. D. (2006). Athletes' perception of coach power use and the association between playing status and sport satisfaction. *Communication research reports*, 23(4): 273-282.
- Wang, Y.S. (2006). The relationship between coaching leadership behaviors and Taiwanese collegiate taekwondo competitors satisfaction, A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, University of Incarnate Word. Pp: 122-125.
- Wang, Y.S., & Henrich, T. (2007). Relationships between the Perception of Coaching Leadership Behaviors and Satisfaction among Taiwanese Collegiate Taekwondo Competitors. *Journal of the International Council for Health, Physical Education, Recreation, Sport & Dance Winter*, 43, 1, 5-16.
- Wann, D. L., & Pack, T. M. (2001). Perceptions of power in a first year collegiate varsity program. *Perceptual and motor skills*. 92, 834.
- Wann, D. L., Metcalf, L. A., Brewer, K., & Whiteside, H. D. (2000). Development of the Power in Sport Questionnaire. / Le développement de l'autorité perçue à travers un questionnaire sur le sport. *Journal of Sport Behavior*, 23(4): 423-443.
- Weiss, M. R., & Friedrichs, W. D. (1986). The influence of leader behaviors, coach attributes, and institutional variables on performance and satisfaction of collegiate basketball teams. *Journal of Sport Psychology*, 8, 322-346.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

محمدی، سردار؛ دولتی، مسعود (۱۳۹۵). «رابطه سبک رهبری و منابع قدرت مربیان با رضایتمندی بازیکنان والیبال»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۶ (۱۱)، ۱-۱۰.