

ارتباط ادراک از پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون‌های ورزشی با

رضایت شغلی کارکنان

زهرا نوبخت رضائی^{۱*}، طاهره ندایی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۷/۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۱/۱۸

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون‌های ورزشی با رضایت شغلی کارکنان (هر دو از دید کارکنان) بود. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان فدراسیون‌های ورزشی شامل کارشناسان، روسای کمیته‌ها و دبیران کمیته‌ها بودند که از بین آنان ۲۸۸ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پرسشنامه پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون با ۱۵ سؤال ۹ ارزشی لیکرت و پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان با ۴۱ سؤال ۵ ارزشی لیکرت شامل (ماهیت کار، نحوه مدیریت، همکاران، نحوه ارتقاء و ترفیع و حقوق و مزایا)، با نظر ۳۰ نفر از متخصصان تربیت بدنی، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها تعیین و با استفاده از تحلیل عامل تأییدی، روایی سازه هم تأیید شد. ثبات درونی پرسشنامه‌ها با ضریب آلفای کرونباخ، برای قدرت از دید کارکنان $\alpha = 0/95$ و پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان $\alpha = 0/81$ برآورد شد. تمام فرضیه‌ها با روش آماری همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های تحقیق نشان داد: از دید کارکنان، روسای فدراسیون‌های ورزشی به ترتیب دارای پایگاه‌های قدرت قانونی، مرجعیت، تخصص، پاداش و تنبیه هستند. رابطه مثبت معنی‌داری بین پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون‌های ورزشی با رضایت شغلی کارکنان $r = 0/35$ وجود داشت. تجزیه و تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نیز نشان داد: در بین پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون‌های ورزشی؛ پایگاه قدرت مرجعیت، پیش‌بینی کننده بهتری برای رضایت شغلی است.

کلیدواژه‌ها: پایگاه‌های قدرت، روسای فدراسیون، کارکنان فدراسیون، رضایت شغلی کارکنان

*۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین (نویسنده مسئول). ایمیل: nobakht1@yahoo.com

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه قم

مقدمه

اهمیت به کارکنان، از آن رو است که اگر کارکنان تصمیم به عدم پیروی بگیرند، دارا بودن منابع قدرت برای مدیر یا رهبر بی معنا است. در صورت استفاده مناسب و بجا از پایگاه‌های قدرت توسط مدیران، رفتار کارکنان سازمان در جهت تحقق اهداف سازمان پیش خواهد رفت و هرچه سازمان به اهداف (فردی، گروهی و سازمانی) نزدیک‌تر باشد، می‌توان آن سازمان را اثربخش‌تر خواند (عبدالهی و عبدالرحیم نوه، ۱۳۸۶؛ قلی پور، ۱۳۸۶).

رضایت شغلی، به‌عنوان یکی از مفاهیم بنیادی در هر سازمان، همواره مورد توجه مدیران، رهبران و روسا بوده است. رضایت شغلی به معنای میزان تمایل یا احساس مثبت و دوست داشتن فرد نسبت به شغل خود است و می‌تواند رویکرد مثبت و کارکردی هم داشته باشد (ویس^۴، ۲۰۰۲). در حالی که نزدیک به یک قرن از بررسی‌هایی در مورد رضایت شغلی می‌گذرد، هنوز دانشمندان علم مدیریت تأکید دارند که این فعالیت‌ها به تحقیق بیشتری نیاز دارد. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات پویاست. لذا تحت شرایط مختلف تغییر می‌کند و باید به‌صورت مداوم اندازه‌گیری و مورد توجه قرار گیرد (یوکی^۵، ۱۹۹۴؛ بارون و آرمسترانگ^۶، ۲۰۰۷).

با توجه به ماهیت پویای رضایت شغلی، مدیران نمی‌توانند اوضاعی را که اکنون رضایت زیادی پدید می‌آورد، ایجاد کرده و سال‌ها از آن غافل بمانند، چراکه رضایت شغلی با همان شتابی که پدید می‌آید، از میان می‌رود؛ بنابراین نیاز به توجه و دلسوزی پی‌درپی و پیوسته مدیریت دارد و بهتر است به‌صورت مداوم اندازه‌گیری و در جهت افزایش آن تلاش گردد. این موضوع باعث می‌شود تا نیاز به مطالعه درباره رضایت شغلی کارکنان در سازمان تربیت بدنی بیش‌ازپیش احساس شود؛ زیرا نگهداری و ترک خدمت کارکنان به‌ویژه کارکنان با مهارت بالا بحث‌های مهمی برای مدیران در محیط‌های ورزشی هستند. رضایت شغلی پایین یکی از دلایل ترک خدمت کارکنان، نشانه‌های پسرقت اوضاع یک سازمان و

توسعه و پیشرفت هر سازمانی در گرو توسعه و کار گروهی افراد آن سازمان است. هماهنگ کردن و سامان دادن به فعالیت‌های گروهی و سازمانی مستلزم داشتن رهبری یا مدیریتی تأثیرگذار است. رهبران و مدیران سازمان‌ها برای تأثیر و نفوذ بر افراد سازمان، جهت انجام مسئولیت و وظایف، نیاز به ابزارهای متفاوتی دارند. قدرت، یکی از ابزارهای مهم در دسترس مدیران است (میرسپاسی، ۱۳۸۶). اگر طبق نظر هرشی و بلانچارد^۱ (۲۰۰۵) رهبری توانایی شخص برای تأثیر و نفوذ در افراد جهت رسیدن به اهداف باشد، داشتن ابزار قدرت، توانایی لازم برای این نفوذ است.

رحیم^۲ (۱۹۸۹؛ ۲۰۰۱) قدرت را توانایی شخص برای تغییر، کنترل رفتار، نگرش‌ها، عقاید، اهداف و نیازهای افراد جهت دستیابی به اهداف سازمان می‌داند. فرآیند نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران به‌عنوان مهم‌ترین ابزار در دسترس مدیران، از طریق ایجاد تصور قدرت صورت می‌گیرد و ایجاد تصور قدرت مستلزم دسترسی به منابع قدرت است. مهم‌ترین تقسیم‌بندی پایگاه‌های قدرت را فرنچ و ریون^۳ (۱۹۵۹) انجام دادند و به پنج پایگاه قدرت درون فردی شامل: پاداش، تنبیه، تخصص، مرجعیت و قانونی اشاره کردند.

دارا بودن پایگاه‌های قدرت ذکر شده، رهبران و مدیران را برای نفوذ موفقیت‌آمیز در رفتار کارکنان، توانمندتر می‌کند. کارکنانی که بیکره اصلی هر سازمانی، خواه کوچک و خواه بزرگ را تشکیل می‌دهند. کارکنانی که در هر سازمانی چه تولیدی، صنعتی، ورزشی، آموزشی علاقه‌مندند بخشی از یک موفقیت و دستیابی به توفیق باشند و اطاعت از قدرت مافوق را برای احراز چنین موقعیتی می‌پذیرند؛ بنابراین برای رهبران و مدیران که در رأس هر سازمانی قرار دارند، علاوه بر توجه و تأکید بر داشتن توانایی نفوذ مؤثر در دیگران (قدرت)، توجه به منابع انسانی (کارکنان) نیز ضرورت دارد. بعد دیگر توجه و

۱. Hersey & Blanchard

۲. Rahim

۳. French & Raven

۴. Weiss

۵. Yuki

۶. Baron & Armstrong

دیدگاه لی^۵ (۲۰۰۸) کاربرد قدرت های مرجعیت، تخصص و پاداش هم باعث نفوذ بیشتر مدیر بر مدیران سطوح پایین تر شده و هم رضایت آنان را در پی دارد. از دید ارتکلو و چافرا^۶ (۲۰۰۶) قدرت های تنبیه و قانونی استرس شغلی را افزایش و قدرت پاداش ارتباط منفی بالایی با استرس شغلی دارد. کلاک^۷ (۲۰۰۴) کنترل تشویقی به همراه تاکتیک نفوذ نرم (تخصص، پاداش و مرجعیت) را بیشتر از کنترل محدود و تاکتیک سخت نفوذ (تنبیه و قانونی) بر عملکرد گروهی و تمایل به دانش تیمی مؤثر می داند. تهامی و همکاران (۱۳۹۰)، منابع قدرت مریبان لیگ برتر والیبال را به ترتیب؛ تخصص، قانونی، مرجعیت، پاداش و تنبیه ارزیابی کردند. کونتر^۸ (۲۰۰۹) استفاده مریبان فوتبال از قدرت های تنبیه و تخصص را برای بازیکنان مبتدی فوتبال در زمین بازی، به مراتب مؤثرتر از دیگر منابع قدرت می داند. والیس^۹ (۲۰۱۰) نیز معتقد است پایگاه های قدرت مدیران به ترتیب، قانونی، پاداش، مرجعیت و تخصص است که ضمن افزایش رضایت شغلی کارکنان، اثربخشی را نیز افزایش می دهد. قدرت تنبیه نیز با افزایش نارضایتی، ترک خدمت را افزایش می دهد.

مدیران سازمان های ورزشی نیز مانند سایر مدیران سازمان ها، در اندیشه توفیق سازمان خود هستند؛ و به واسطه استفاده از ابزار قدرت و نفوذ بر کارکنان سعی در ایجاد رضایت در مجموعه خود دارند؛ از این رو سؤال اصلی تحقیق این است که آیا ادراک از پایگاه های قدرت روسای فدراسیون های ورزشی ارتباطی با عوامل رضایت شغلی کارکنان دارد؟ کدام یک از پایگاه های قدرت می تواند برای این متغیر، پیش بین مناسبی باشد؟

روش تحقیق

روش این پژوهش توصیفی بوده و به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان

سرچشمه اعتصابات، غیرقانونی، غیبت ها، پایین آمدن آهنگ کار و جابجایی کارکنان است. هزینه های نارضایتی شغلی می تواند ارقام نجومی پیدا کند. شکایت ها، عملکرد ناچیز، کیفیت ناچیز تولید یا ارائه خدمات در سازمان و مشکلات انضباطی می تواند بخشی از این دشواری ها باشد (بارون و آرمسترانگ، ۲۰۰۷؛ بروملز و بیچ^۱، ۲۰۰۸).

از سوی دیگر رضایت شغلی بالا نمایانگر سازمانی است که به خوبی اداره شده است و به طور بنیادی، پیامدی است که از قدرت رهبری سرچشمه می گیرد و یک معیار اندازه گیری از فراگرد پدید آوردن فضای انسانی پشتیبان، در هر سازمان است (آدسویه و اوگونسانوو^۲، ۲۰۰۴). با توجه به آنچه گفته شد باید دید مدیران سازمان با دارا بودن پایگاه های قدرت چگونه می توانند با استفاده بهینه از منابع قدرت خود، کارکنان را در دستیابی به متغیرهای رضایت شغلی (ماهیت کار، نحوه مدیریت، همکاران، نحوه ارتقاء و ترفیع و حقوق و مزایا) یاری کنند؟

رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیدند: مریبان برای افزایش رضایتمندی ورزشکاران تیمی و انفرادی خود باید از قدرت تخصص و مرجعیت در رأس شیوه های اعمال قدرت استفاده کنند. قدرت های پاداش، قانونی در مراحل بعدی قرار داشتند، قدرت تنبیه رابطه منفی با رضایتمندی داشت و ضمناً قدرت مرجعیت در عملکرد فردی تأثیر نداشت. وان و همکاران^۳ (۲۰۰۳) قدرت سرمربیان و مدیران فوق برنامه تربیت بدنی را از دید ورزشکاران چنین گزارش کردند: سرمربیان قدرت قانونی، تخصص بیشتر و مدیران دارای قدرت تنبیه و قانونی بیشتر و قدرت مرجعیت کمتر بودند. رحیم (۲۰۰۱) معتقد است به ترتیب با قدرت های پاداش، قانونی، تخصص و مرجعیت، می توان عملکرد را افزایش داد.

از دیدگاه تورمن^۴ (۲۰۰۶) رابطه قدرت پاداش و تخصص مربی با رضایتمندی ورزشکاران معنادار است. از

۱. Brumels, K., & Beach

۲. Adesoye & Ogunsanwo

۳. Van & et al

۴. Turman

۵. Lee

۶. Erkutlu&Chafra

۷. Klocke

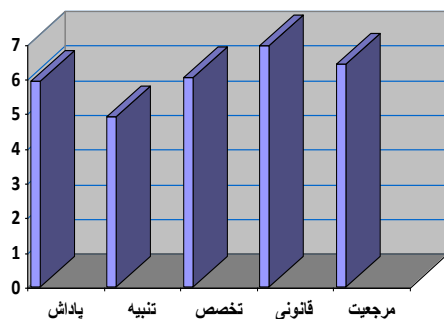
۸. Konter

۹. Wallace

تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی، پیش‌بینی متغیرهای ملاک صورت گرفت.

یافته‌های تحقیق

نتایج آمار توصیفی نشان داد ۷۰/۸ درصد از آزمودنی‌ها را مردان، ۲۹/۲ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. ۱۱/۱ درصد از افراد دارای دیپلم، ۵۲/۴ درصد لیسانس، ۱۶ درصد کارشناسی ارشد و ۵/۹ درصد دکتری بودند. سن ۳۵/۴ درصد از افراد پژوهش بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۳/۶ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۲۱/۹ درصد ۵۰ سال به بالا، ۱۹/۱ درصد تا ۳۰ سال بودند. از نظر سابقه، ۲۲/۹ درصد از افراد دارای سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰/۵ درصد بین ۱ تا ۵ سال، ۱۶/۷ درصد ۲۰ سال بیشتر و ۱۴/۶ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ و ۱۴/۶ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۰/۸ درصد افراد یک سال سابقه داشتند. از بعد مربیگری ۲۱/۲ درصد از افراد درجه مربیگری بین‌المللی، ۱۸/۱ درصد درجه یک، ۱۷/۷ درصد ملی، ۱۳/۵ درصد درجه دو و ۶/۲ درصد مربیگری درجه سه داشتند. بر اساس آمار توصیفی میانگین مؤلفه قدرت قانونی (۶/۹۵) بیشتر از بقیه مؤلفه‌های پایگاه‌های قدرت ورزشی بود و میانگین قدرت تنبیه (۴/۸۸) کمتر از همه مؤلفه‌ها بود. ترتیب اولویت انتخاب پایگاه‌های قدرت روسا توسط کارکنان به ترتیب عبارت بود از: قانونی، مرجعیت، تخصص، پاداش و تنبیه (شکل ۱).



شکل ۱: اولویت پایگاه‌های قدرت از دیدگاه کارکنان

فدراسیون‌های ورزشی بودند. منظور از کارکنان، کلیه کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی هستند که حداقل دارای مدرک کارشناسی یا مربیگری درجه دو بوده و به‌صورت تمام یا نیمه‌وقت در زمان تحقیق، یک سال کار کرده باشند (روسای کمیته‌های هر فدراسیون و دبیران آن‌ها در این مجموعه جای می‌گیرند). تعداد آن‌ها ۷۰۰ نفر بوده است که بر اساس جدول مورگان تعداد ۲۴۸ نفر حجم نمونه تعیین شد. به دلیل احتمال عدم بازگشت وعدم دقت در پر کردن پرسشنامه تعداد ۳۰۰ پرسشنامه به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای توزیع و در نهایت تعداد ۲۸۸ پرسشنامه بدون نقص و کامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای انجام این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه پایگاه‌های قدرت ورزشی (از دید دیگران) از وان و همکاران (۲۰۰۰)، شامل پانزده سؤال و پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان اریک و فروم، شامل چهار و یک سؤال بود. جهت روایی صوری و محتوای پرسشنامه‌ها از نظرات ۳۰ نفر از متخصصین و دکتری تربیت بدنی استفاده شد و مورد تأیید قرار گرفت. روایی سازه نیز با استفاده از روش تحلیل عاملی و به کمک نرم‌افزار لیزرل، بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها از روش تجانس درونی (آلفای کرونباخ) استفاده گردید. در این مرحله ۳۵ نفر از کارکنان فدراسیون که جزء نمونه تحقیق نبودند، به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. پایایی پرسشنامه پایگاه‌های قدرت $\alpha = 0/95$ و پایایی رضایت شغلی کارکنان $\alpha = 0/81$ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از بسته نرم‌افزاری SPSS ۱۶ استفاده شد. از روش آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و درصدها استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌ها ابتدا با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (KS) طبیعی بودن توزیع داده‌ها مشخص شد و از روش آماری پارامتریک همبستگی پیرسون، برای تعیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش استفاده گردید. سپس با استفاده از

بر اساس آمار توصیفی رضایت شغلی در حد متوسط ارزیابی شده و ماهیت کار، همکاران و مدیریت مهم ترین منابع رضایت شغلی کارکنان بودند. میانگین ماهیت کار (۳/۸۱) بیشتر از بقیه مؤلفه ها و میانگین رضایت از حقوق و مزایا (۳/۱۶) کمتر از همه مؤلفه ها بود. ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه رضایت شغلی کارکنان و پایگاه های قدرت نشان داد رابطه مثبت معنی داری بین پایگاه های قدرت روسای فدراسیون ها با عوامل رضایت شغلی کارکنان وجود دارد.

رابطه ماهیت کار با همه عوامل پایگاه های قدرت روسای فدراسیون ها، مثبت و معنادار بود. رضایت از سرپرستی (مدیریت) به ترتیب با تخصص ($P < ۰/۰۱$ ،

$r = ۰/۲۵۵$) و پاداش ($P < ۰/۰۱$ ، $r = ۰/۱۳۴$)، رابطه مثبت معنادار داشت ولی با تنبیه، مرجعیت و قانونی رابطه معنادار نداشت. رضایت از همکاران به ترتیب با مرجعیت ($P < ۰/۰۱$ ، $r = ۰/۲۴۶$) و تخصص ($P < ۰/۰۱$ ، $r = ۰/۱۸۰$) و قانونی ($P < ۰/۰۱$ ، $r = ۰/۱۵۰$) رابطه مثبت معنادار داشت ولی با پاداش و تنبیه رابطه مثبت داشت که معنادار نبود. ارتقا و ترفیع با چهار مؤلفه پایگاه های قدرت روسای فدراسیون ها رابطه منفی معنادار داشت و به ترتیب: قدرت مرجعیت ($P < ۰/۰۱$ ، $r = -۰/۲۱۲$)، قدرت تخصص ($P < ۰/۰۱$ ، $r = -۰/۱۷۸$) و قانونی ($P < ۰/۰۱$ ، $r = -۰/۲۰۰$)، قدرت پاداش ($P < ۰/۰۱$ ، $r = -۰/۱۳۸$) بود (جدول ۱).

جدول ۱. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای رابطه پایگاه های قدرت با رضایت شغلی

نتیجه گیری	sig	R ^۲	T	ضریب استاندارد	B	مؤلفه ها
رد فرض صفر	۰/۰۰۱	۰/۰۵۶	۴/۲۵۲	۰/۲۴۴	۰/۰۵۵	پایگاه های قدرت
	۰/۰۰۱		۳۷/۳۶		۱۵/۲۳۳	ثابت

بحث و نتیجه گیری

محور اصلی تلاش های هر سازمانی، مدیری توانمند است که به نقش نفوذ و قدرت خود باور داشته باشد. قدرت مدیر کلیدی ترین و مرکزی ترین اصل در هر سازمان است، چون بدون قدرت هیچ سازمانی ایجاد و هیچ فرمانی به اجرا نخواهد آمد (حمیدی، ۱۳۸۳؛ قلی پور، ۱۳۸۶). همچنین کارکنان قلب تپنده و دستان تنومند سازمان در جهت تحقق اهداف هستند که با تلاش خود این راه را هموار می کنند. از متغیرهای هموارسازی این مسیر پر از چالش می توان به پایگاه های قدرت مدیر و رضایت کارکنان اشاره کرد. بر اساس یافته های پژوهش حاضر که به بررسی ارتباط پایگاه های قدرت روسای فدراسیون های ورزشی با رضایت شغلی کارکنان پرداخت، کارکنان فدراسیون های ورزشی، پایگاه های قدرت روسای فدراسیون ها را به ترتیب: قانونی، مرجعیت، تخصص، تنبیه و پاداش ارزیابی کرده اند. به نظر می رسد در فدراسیون های ورزشی مانند اکثر سازمان های دولتی و رسمی با ساختار سلسله مراتبی، این قانون و

نتایج در جدول فوق نشان می دهد که، معادله پیش بینی عبارت است از: رضایت شغلی کارکنان = (پایگاه های قدرت) $۰/۰۵۵ + ۱۵/۲۳۳$

تحلیل رگرسیون نشان داد که پایگاه های قدرت پیش بینی کننده رضایت کارکنان بود و میزان اثر پایگاه های قدرت بر رضایت شغلی کارکنان ۵/۹ درصد بود. نتایج حاصل از رگرسیون گام به گام نشان داد: در ارتباط با ماهیت کار و پایگاه های قدرت؛ قدرت مرجعیت و سپس قدرت قانونی پیش بین مناسبی بودند. در ارتباط با رضایت از همکاران و پایگاه های قدرت؛ قدرت مرجعیت و سپس قدرت پاداش پیش بین مناسبی بودند. در ارتباط با رضایت از سرپرستی (مدیریت) و پایگاه های قدرت؛ قدرت مرجعیت پیش بین مناسبی بود. در ارتباط با ارتقا و ترفیع و پایگاه های قدرت؛ قدرت مرجعیت، تخصص و سپس پاداش پیش بین مناسبی بودند.

مقررات سازمانی است که نقش قدرتمند و اصلی را بازی می‌کند و هرچه قدرت قانونی و مقام مدیر بیشتر باشد، اعمال نفوذ او بر کارکنان نیز بیشتر است و ظاهراً در فدراسیون‌های ورزشی آنچه کارکنان را ملزم به اطاعت و پذیرش دستورات مافوق می‌کند، قدرت قانونی او است که سازمان برحسب مقررات به او می‌بخشد تا قدرت مرجعیت و تخصص او. دلیل این امر شاید روابط ضعیف و خشک، مبتنی صرف بر هدف، بین روسای فدراسیون و کارکنان باشد که سنگینی قدرت قانونی را بر تخصص، فنی، دانش، مرجعیت، فرهنگندی و جاذبه و حتی پاداش، باعث گردیده است. دلیل دیگر شاید این باشد که کارکنان آن هم در گستره روسای کمیته‌ها و دبیران آن‌ها، صرفاً طبق قانون و دستورات کتبی و رسمی رئیس خود، فقط به انجام وظیفه می‌پردازند. رایس (۲۰۰۰) و وان و همکاران (۲۰۰۰) نیز قدرت‌های قانونی و تخصص مدیران را در اولویت ارزیابی کردند که از بعد اولویت قدرت قانونی با تحقیق حاضر همخوانی دارد (۲۷، ۳۲). نوربخش - محمدی (۱۳۸۲) و تهامی و همکاران (۱۳۹۰) قدرت تخصص و قانونی، و کریمی (۱۳۸۳) تخصص و مرجعیت را در اولویت ارزیابی کردند و از آن جهت که قدرت قانونی در اولویت نیست، تا حدودی با تحقیق حاضر همخوانی ندارد.

ارتباط پایگاه‌های قدرت روسای فدراسیون‌های ورزشی با عوامل رضایت شغلی کارکنان نشان دهنده ارتباط مثبت رضایت شغلی کارکنان با پایگاه‌های قدرت مرجعیت، تخصص و قانونی بود. در تحلیل این نتیجه باید گفت ممکن است مدیر یک سازمان به واسطه دارا بودن قدرت مرجعیت یعنی محبوبیت، قابل اعتماد بودن، جاذبه و احترام مورد پذیرش کارکنان قرار گیرد و نگرش مثبت نسبت به کار و کار کردن در کنار مدیری مقبول، محترم و محبوب، در کارکنان ایجاد شده و رضایت شغلی را در پی داشته باشد. از سوی دیگر شاید کارکنان به دلیل این که فن، دانش، توان تخصصی، شناخت دقیق اهداف، موانع و چالش‌ها، قضاوت منطقی در ارزیابی امور؛ یعنی قدرت تخصص، در میان روسای فدراسیون وجود دارد، با جان و دل و رضایت کامل

کارها و وظایف را به شکل صحیح و بدون فوت وقت انجام دهند که این امر می‌تواند تا حدی نشانگر رضایت شغلی باشد. این نتیجه که قدرت قانونی مدیر نیز رضایت شغلی را در میان کارکنان ایجاد کند، امری دور از ذهن نیست. درک رفتارهای قانونی در سازمان چون ارتقاء، آموزش، پرداخت‌ها، ترفیع و ... که از عوامل جانبی رضایت شغلی است و در قبال مسئولیت‌های قانونی فرد پرداخت و اجرا می‌شود، می‌تواند بر رضایت شغلی تأثیر گذاشته باشد (باهودین و همکاران، ۲۰۰۹؛ بویله، ۲۰۰۲). این نتایج با یافته‌های رضایی نژاد و همکاران (۱۳۸۹)، بیورک و ویلکاکس (۱۹۹۷) و الانگوان و جیا لیان خی (۲۰۰۰) همخوانی داشت زیرا در مطالعه آنان نیز کاربرد منابع قدرت مرجعیت، تخصص و قانونی در افراد زبردست، باعث رضایت شده است. در تحقیق رحیم (۱۹۸۹) افزایش رضایت شغلی فقط با قدرت‌های تخصص و مرجعیت وجود داشت که با تحقیق حاضر همخوانی داشت و رضایت شغلی با قدرت قانونی، ارتباط منفی داشته و با تحقیق حاضر مغایرت داشت. در تحلیل این یافته مهم که در ارتباط با تمام متغیرهای رضایت شغلی، قدرت مرجعیت پیش‌بین مناسبی است، می‌توان گفت قدرت مرجعیت مدیر از توان اقنا و ترغیب افراد سرچشمه می‌گیرد و خود تابعی است از صداقت، جاذبه، محبوبیت، توان استدلال دو طرفه، توجه به آزادی‌های فردی در ارائه نظرات. با داشتن قدرت مرجعیت و دانایی، به‌عنوان مردمی‌ترین ابزار نفوذ است که افق‌های موفقیت سازمان گسترش خواهد یافت و می‌تواند برآیند متغیرهای رضایت شغلی کارکنان را در جهت مثبت، پیش‌بینی کند. این نتایج و با همین روش آماری در مطالعه ارتکلو و چافرا (۲۰۰۶) تأیید شد.

این یافته برای مدیران این پیام را دارد که اگر مدیران از پایگاه‌های قدرت به‌طور مؤثر استفاده کنند، می‌توانند تعاملات و همکاری کارکنان را افزایش داده و از توانایی آن‌ها، در تحقق اهداف سازمانی بهره‌مند شوند. پویاسازی سازمان با دادن آزادی عمل به کارکنان و افزایش تعاملات شبکه‌ای در سازمان موجب می‌شود تا کارکنان سازمان به‌طور پیوسته با به دست آوردن تجربه از سازوکارهای قبلی

رضوانی نژاد، رحیم، مهرعلی همتی نژاد، نوشین بنار، ماریه فلاح ۱۳۸۹، رابطه بین شیوه های اعمال قدرت مربیان و رضایت مندی ورزشکاران زن استان مازندران. فصلنامه المپیک، شماره (۱)، سال هجدهم، صفحات ۱۳۶-۱۱۹.

عبدالهی، بیژن و عبدالرحیم نوه ابراهیم، ۱۳۸۵، توانمند سازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران انتشارات نشر ویرایش صفحه ۳۹.

فیضی، طاهره، ۱۳۸۶، مبانی سازمان و مدیریت، تهران انتشارات پیام نور. ۳۰۹-۳۰۳.

قلی پور، آرین، ۱۳۸۶، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، انتشارات سمت، جلد اول، ۱۲۸-۱۱۴.

کریمی طرقله، الهام، ۱۳۸۳، تعیین منابع قدرت مدیران شهرستان مشهد و ارتباط آن با سطح آمادگی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

مظفری، سید امیر احمد و سید احمد طبائیان، ۱۳۸۳، رابطه بین پایگاه های قدرت با اثر بخشی و عملکرد روسای دانشکده ها و مدیران گروه های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور از دید خود اعضای هیئت علمی. علوم حرکتی و ورزش، ۴، ۱۳۹-۱۲۳.

میر سپاسی ناصر، ۱۳۸۶، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر، ۱۶۷.

نور بخش، مهوش و محمدی، سردار، ۱۳۸۳، رابطه بین سبک های رهبری با منابع قدرت در مدیران دانشکده های تربیت بدنی کشور از دید اعضای هیئت علمی، حرکت، ۱۹: ۱۲۴-۱۰۹.

Adesoye, A.A., Ogunsanwo, B.A. (۲۰۰۴). Importance of job satisfaction in sports organization. *Journal of Sport management*, ۳۲(۵), ۲۵-۳۵.

Bahaudin G. Mujtaba and Jatupom, Sungkhowan. (۲۰۰۹). *Situational Leadership and Diversity Management Coaching Skills. Journal of Diversity Management*. ۳(۱): ۲۹۰-۲۹۹.

خود، پیشرفت سازمان را تسهیل کرده و نوآوری های فنی و اداری در سازمان ها افزایش یابد؛ زیرا این تعاملات به طور غیرمستقیم فرآیند یاددهی و یادگیری را ایجاد می نماید و به طور قابل توجهی میزان رضایت را افزایش می دهد. همچنین به دلیل ماهیت پویای محیط خارجی و داخلی سازمان های ورزشی پایگاه های قدرت مدیران حائز اهمیت است چرا که رهبران وظیفه تطبیق دادن سازمان با محیط متغیر را به عهده دارند؛ بنابراین با بازنگری و طراحی پایگاه های قدرت مؤثر بر رضایت کارکنان، مدیران قادر خواهند بود تا اولویت های مدیریت نیروی انسانی را اصلاح و عناصر تشکیل دهنده راهبردها، خط مشی ها و تحقق اهداف را به درستی شناسایی نمایند.

در نهایت باید به این مسئله نیز توجه کرد که سازمان های ورزشی سیستم های اجتماعی هستند که در آن منابع انسانی، مهم ترین عوامل کارایی و اثربخشی و عمده ترین سرمایه و عامل راهبردی در هر سازمان هستند. شناخت عوامل رضایت شغلی باعث می شود تا مدیران ارشد عواملی را که موجب جلب رضایت شغلی بیشتری می شود تا حد ممکن تقویت کنند. از این طریق کارکنان با رضایت بیشتری به فعالیت های حرفه ای و سازمانی خواهند پرداخت و از توانایی های خویش بیشتر بهره خواهند گرفت که نهایتاً به نفع سیاست های کلی سازمان خواهد بود.

منابع

تهامی گلاره، نصرالله سجادی، محمد خبیری، علیرضا الهی ۱۳۹۰، رابطه بین سبک رهبری و منابع قدرت مربیان لیگ برتر والیبال کشور از دید بازیکنان، مدیریت ورزشی، ۷: ۴۲-۲۵.

حمیدی، مهرزاد ۱۳۸۳، بررسی رابطه بین ساختار سازمانی، اثربخشی و تعهد سازمانی در حوزه های ستادی سازمان های ورزشی کشور، رساله دکتری دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

دفت، ریچارد ال، ۱۳۸۲، تئوری و طراحی سازمان، برگردان: علی پارسائیان و محمد اعرابی. جلد دوم. تهران دفتر پژوهش های فرهنگی ۱۰۴-۱۲۶.

- Social Behavior and personality: an International Journal*. ۳۷(۴):۵۰۳-۵۱۱).
- Lee Kim, Lian. (۲۰۰۸). *Bases of Power and Subordinates' Satisfaction with Supervision. The Contingent Effect of Educational Orientation. International Education Studies*, ۱ /۲: ۳-۱۳.
- Mcshane, s. l., & Steen, S. (۲۰۰۹). *Canadian organizational behavior. Journal Sport Management Review*. (۷ th ed). Toronto: Mc Graw -Hill. McKinnon, J.L., Harrison, G.I.
- Noypayak, Watcharinpan. & Speece, Mark. (۱۹۹۸). *Tactics to influence subordinates among Thai managers. Journal of Managerial Psychology*, Vol ۱۳, No ۵/۶, pp ۳۴۳-۳۵۸.
- Rahim, M. Afzalur., David, Antonioni and Clement, Psenika. (۲۰۰۱). *A Structural Equations Model of Leader Power, Subordinates, Styles of Handling Conflict and job Performance. The international Journal of Conflict Management*. ۱۲/ ۳: ۱۹۱-۲۱۱).
- Rahim, M.A. (۱۹۸۹). *Relationships of leader Power to Compliance and Satisfaction: Evidence from a National Sample of Managers. Journal of Management*. ۱۵: ۵۴۵-۵۵۷.
- Rice, L. Margaret, Harold, Bishop, Michele Acker-Hocevar, Barbara Pouners. (۲۰۰۵). *Power And Leadership Practices By The Superintendent: What Do They Mean To Leaders And Followers? WWW.National FORUM Journals .com*. ۱۴۳-۱۵۴.
- Roberts, G., seldom, G., parks, K. (۲۰۰۴). *Human resource management: US small business administration. University of Georgia Athens*.
- Banks, Bonnie. (۲۰۰۸). *Leaders Unmet Needs can Precipitate Power abuse in Relationship with Followers. Journal of Strategic Leadership*. ۱: ۲-۸.
- Baron, A., Armstrong, M. (۲۰۰۷). *Human capital management, Kogan p*. ۱۰۱-۱۰۳.
- Boyle, E.(۲۰۰۲). *A Critical Appraisal of the Performance of Royal Dutch Shell as a Learning Organization in the ۱۹۹۰s. The Learning Organization*. ۹/۱: ۶-۱۸.
- Brumels, K., & Beach, A. (۲۰۰۸). *Professional role complexity and job satisfaction of collegiate certified athletic trainers. Journal of Athletic Training*, ۴۲(۴), ۳۷۳-۳۷۸.
- Burk, R. j., & Wilcox, D. S. (۱۹۷۱) *Bases of Supervisory Power and Subordinate Job Satisfaction. Canadian journal of Behavioral Sciences*. ۳: ۱۸۳- ۱۹۳.
- Elangovan, A.R & Jia Lin Xine. (۲۰۰۰). *Effects of Perceived Power of Supervisor on Subordinate Work Attitude. Leadership Organization Development Journal*. ۲۱/۶: ۳۱۹-۳۲۸.
- Erkutlu. Hakan V. & Jamel. Chafra. (۲۰۰۶). *Relationship between Leadership Power Bases and job Stress of subordinates: Example from boutique hotels. www.management Research News*. ۲۹/۶: ۲۸۵-۲۹۷.
- Hersey, Paul, Kennet H. Blanchard & Dewey E. Johnson. (۲۰۰۵). *Management of Organizational Behavior. Eight Edition, USA, Prentice Hall Press*.
- Konter, Erkut. (۲۰۰۹). *Perceptions of Sources Players about Leadership Powers According to their Level of Play*.

- Wann, Daniel .I., Linda A, Metcalf., Keri ,R. Brewer & Harold, D. Whiteside. (۲۰۰۰). *Development of the Power in Sport. Sport Behavior.* ۲۳/ ۴: ۲۳۰-۲۴۵.
- Weiss, H. M. (۲۰۰۲). *Deconstructing job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences. Human Resource Management Review,* ۱۲: ۱۷۳-۹۴.
- Yuki, G. A. (۱۹۹۴). *Leadership in Organization.* ۳ed. London: Prentice Hal
- Smith. P. C. Kendall. L. M. and Hulin. C. L. (۱۹۶۹). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement.* Chicago: Rand McNally.
- Turman, paul D. (۲۰۰۶). *Athletes perception of Coach power Use and the Association Between Playing Status and Sport Satisfaction. Communication Research Reports.* ۲۳/۴:۲۷۳-۲۸۲.
- Wallace, Scott T. (۲۰۱۰). *Leader Source of Power, Reinforcement, Punishment and Employee Attitudes and Behaviors.* <http://hdl.handle.net.۴/۲۲۶>.

