

تدوین مدل رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای هندبال

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای زن و مرد هندبال بود. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مربیان حرفه‌ای هندبال کشور به تعداد ۴۸۰ نفر است که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۱۴ نفر محاسبه گردید. با توجه به هدف تحقیق، برای سنجش متغیرهای تحقیق، پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اخلاقی کارلشون و همکاران (۲۰۱۱) و شایستگی مربیان ورزشی منتظری و همکاران (۱۳۹۶) در میان مربیان هندبال توزیع و جمع‌آوری شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط چند تن از اساتید متخصص مدیریت ورزشی و افراد صاحب‌نظر مورد تأیید قرار گرفت همچنین پایایی پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. از آمار توصیفی و استنباطی مانند آزمون کلموگرف-اسمیرنف، آزمون t مستقل و مدل معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید. تمام تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و PLS صورت گرفت. نتایج معادلات ساختاری نشان داد تمامی مؤلفه‌های انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش اثر معناداری بر رهبری اخلاقی دارند و مشخص شد مدل اندازه‌گیری رهبری اخلاقی از برازش مناسب برخوردار است. همچنین کلیه مؤلفه‌های رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه، حمایت و پشتیبانی و برنامه‌ریزی اثر معناداری بر شایستگی مربیان دارند و مشخص شد که مدل اندازه‌گیری شایستگی مربیان از برازش مناسب برخوردار است. نتایج مدل ساختاری نشان داد شایستگی مربیان بر رهبری اخلاقی تأثیر معنادار داشته و از برازش مناسب برخوردار است. نتایج آزمون t نشان داد بین رهبری اخلاقی و شایستگی مربیان مرد و زن تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلیدواژه‌ها: رهبری اخلاقی، شایستگی مربیان، هندبال.

۲

سال دوم

بهار و تابستان ۱۴۰۵

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۱۱/۱۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۲/۰۵

صص: ۳۵-۲۲



مقدمه

در جوامع امروزی و پیشرفته همه مشاغل به گونه‌ای پیچیده شده‌اند، از این رو افراد باید به دانش و مهارت مورد نیاز آن شغل مجهز شوند. به طور کلی ایجاد ارتباط بین کار و قابلیت‌های افراد در شرایط فعلی امری ضروری محسوب می‌شود. امروزه سازمان‌ها بیش از گذشته به اهمیت نیروی انسانی پی برده‌اند. در محیطی که با تغییرات پیوسته روبه‌رو است و مدیران با جهانی شدن کسب و کار، تغییرات سریع فناوریانه و رقابت مبتنی بر شایستگی مواجه‌اند نیاز است شایستگی‌های لازم و متناسب با وضعیت جدید را به دست آورند (بوسوی^۱، ۲۰۱۴). مربیان، ورزشکاران، حامیان مالی و ... همان نیروی انسانی صنعت ورزش هستند. در این میان نقش مربیان در برخی مواقع بسیار پررنگ‌تر از بقیه می‌باشد و شایستگی آن‌ها اهمیت می‌یابد (شاپرو^۲، ۲۰۱۶). بر این اساس شایستگی حرفه‌ای کارکنان در قالب مهارت‌ها و صلاحیت‌های آن‌ها یکی از اصلی‌ترین مواردی است که از مدت‌ها پیش مورد توجه متخصصان علم مدیریت قرار گرفته است (کلارین^۳، ۲۰۱۹). در این خصوص در تعریف شایستگی این گونه می‌توان بیان کرد که شایستگی ابزار مناسبی برای نیازهای حال و آینده سازمان فراهم می‌کند و به بهره‌وری و کاهش هزینه منجر می‌شوند. شایستگی در واقع به کار بستن مناسب‌ترین افراد در متناسب‌ترین جایگاه‌ها در سازمان می‌باشد و در سازمان‌های ورزشی انتخاب افراد شایسته به دلیل ارتباط داشتن با سلامتی انسان‌ها بسیار با اهمیت است (روبرت^۴، ۲۰۱۴). از طرفی، توجه نکردن به شایسته‌سالاری در عزل و نصب مربیان و عدم استفاده از الگوها و نظام‌های مربیان جدید مهم‌ترین موانع این حرکت به شمار می‌رود. در میان عوامل مختلفی که به موفقیت‌های تیمی می‌انجامند، نقش مربیان اهمیت قابل توجهی دارد. شایستگی فردی مربی، مقتضیات مربیگری است که شامل ویژگی‌های فردی، داشتن روابط اجتماعی قوی، الگو بودن و تمایل به رشد و تعالی است و اشاره به مواردی دارد که نیاز است مربیان بر روی آن‌ها بازتاب کنند.

^۱ Busoi^۲ Shapiro^۳ Klarin^۴ Robert

بازتاب شامل داشتن قابلیت خود- توسعه‌ای حرفه‌ای خودکار از طریق خود-آموزی سامانمند است (چیو و همکاران، ۲۰۱۳). باتوجه به اینکه گروه‌های ورزشی همانند یک سازمان نظام‌دار به رهبر و مدیر نیاز دارند تا آسان‌تر و بهتر به اهداف خود دست یابند نیاز مربی یا مدیر به دانش مدیریت الزامی است تا گروه‌های ورزشی و ورزشکاران را به بالاترین مراتب ورزشی هدایت نمایند. مربیان، تربیت‌کنندگان و هدایت‌گران اجرایی ورزشکاران در تمامی سطوح از مبتدی تا نخبه می‌باشند و از این رو نقش بسیار مهم و تأثیرگذاری در پیشرفت ورزش حرفه‌ای ایفا می‌کنند. آنان یکی از ارکان اصلی آموزش رشته‌های ورزشی و نیز رهبری و هدایت گروه هستند و نقش بسیار مهمی در پرورش و رشد ورزشکاران دارند (رحمتی، ۱۳۹۵). همچنین مربی کانون هدایت ورزش هر جامعه‌ای است. تلاش مربیان زمانی با موفقیت همراه است که از دانش ورزشی لازم بهره‌مند باشند. مربیان از عوامل مهم در موفقیت و شکست گروه‌های ورزشی محسوب می‌شوند به همین دلیل انتخاب مربیان زبده، بسیار مهم و مستلزم داشتن معیارها و ویژگی‌هایی است که با استفاده از آنها می‌توان مناسب‌ترین افراد را برای هدایت و رهبری گروه برگزید (سالیس^۱، ۲۰۱۰).

صاحب‌نظران نبود مربیان شایسته را یکی از علل ناکامی در دستیابی به اهداف عنوان کرده‌اند (فاضل، ۱۳۹۶). از این رو هر چه سطح شایستگی مربیان بیشتر باشد کیفیت آموزش‌های مهارتی بیشتر خواهد بود، بنابراین ارزیابی سطوح مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مربیان از اهمیت بالایی برخوردار است. به کار بستن توان‌اترین و شایسته‌ترین افراد برای حرفه مربی‌گری و یا افزایش شایستگی‌های مربیان از حیاتی‌ترین مسئله در افزایش کیفیت ورزش است (کوئتز^۲، ۲۰۱۴). نصرتی، غلام‌زاده و مؤمنی (۱۴۰۰) با ارائه الگوی شایستگی مربیگری مدیران، ۷ شاخص شایستگی «منش اخلاقی، رهبری، دانش، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های مربیگری، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریت» را برای مدیران به‌عنوان مربی برشمردند (نصرتی، غلام‌زاده و مؤمنی، ۱۴۰۰). باتوجه به اهمیت و جایگاه ورزش در جامعه و همین‌طور ترویج و رشد ورزش در بعد ورزش همگانی و قهرمانی سازمان‌های ورزشی کشور می‌بایست به‌طور مؤثر عمل کنند و در

^۱ Sallis

^۲ Coetzer

صورت مؤثر عمل نمودن خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به طور موفقیت آمیزی مدیریت کنند و به اثربخشی مطلوب نزدیک شوند.

چنین سازمان‌هایی نقش مهمی را در پرورش روحیات و خصایل انسانی کارکنان ایفا می‌کنند (مایرز^۱، ۲۰۱۱). لذا سبک رهبری که در سازمان‌ها به کار گرفته می‌شود می‌بایست سبکی انسان دوستانه و خواهان ارزش‌ها و اصول انسانی پذیرفته شده در سطح جهان باشند (بورچارد^۲، ۲۰۱۵). مطالعات این حوزه، علاوه بر هزینه‌ی مالی و اقتصادی این رفتارها، اثرات روانی و اجتماعی آن را نیز مستند ساخته است. این تعریف نشان می‌دهد که یکی از وظایف مهم رهبر در سازمان برقرار کردن تعامل سازنده با کارکنان هست. تعاملی که یک فضای مبتنی بر همکاری و هماهنگی به وجود می‌آورد تا افراد راحت‌تر و ساده‌تر، انرژی فیزیکی و روانی خود را بر وظایف محوله متمرکز نمایند (بورچارد، ۲۰۱۵). وگت و کلین^۳ (۲۰۲۰)، در پژوهش خود با عنوان دیدگاه مفهومی شایستگی میانجیگری در مربیگری ورزشی و تربیت بدنی از اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از معیارهای اصلی تعیین شایستگی مربیان ورزشی یاد کرده‌اند. یکی از ابعاد و تصمیم‌های مهم مربیگری در گروه، انتخاب شیوه و سبک رهبری در مربیگری ورزشکاران است (جهاندیده و همکاران، ۱۴۰۰). لذا با عنایت به اینکه رهبری اخلاقی یکی از سبک‌های رهبری است که در سازمان‌ها کاربرد زیادی دارد، یکی از متغیرهایی که ممکن است با شایستگی حرفه‌ای مرتبط باشد رهبری اخلاقی است.

رهبری اخلاقی نشان دادن رفتارهای مناسب از نظر هنجاری از طریق اعمال شخصی و روابط بین فردی است و حمایت از این اقدامات برای پیروان، از طریق ارتباط دوطرفه تقویت و تصمیم‌گیری است (مانلی^۴، ۲۰۱۰). رهبران با داشتن رفتارهای اخلاقی و اعتماد به کارکنان باعث ایجاد وفاداری آنان نسبت به خودشان می‌شوند و همین‌طور اهمیت اخلاق را به زیردستان خود منتقل می‌کنند (مروتی، ۱۳۹۸). پیروان بر اساس رفتارها و تعامل‌های رهبران خود دید مثبت یا

^۱ Myers

^۲ Burchardt

^۳ Vogt and Klein

^۴ Manley

منفی نسبت به سازمان و انجام وظایف خود پیدا می‌کنند. در نتیجه رفتارهای اخلاق گرایانه رهبران و مدیران به بهبود تبادلات رهبر-پیرو منجر می‌شود (بوئنگلر، پیکولو و لاکلر^۱، ۲۰۲۱).

در این زمینه پژوهشگران ویژگی‌ها و مشخصه‌هایی را برای رهبر خوب ذکر کرده‌اند که برخی از این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: شخصیت، صداقت، درستی، نوع دوستی، قابل اعتماد بودن و عدالت. یکی از ویژگی‌های مهم رهبر که همواره مورد توجه بوده است، رهبری بر مبنای اخلاق‌مداری است (اسماعیلی، ۱۳۹۷). رهبری اخلاقی با نگرش مناسب و مطلوب خود زمینه‌ساز توانمندسازی افراد با رویکردهای انگیزشی، ارتباطی، روان‌شناختی و ارزشی است و نقشی اساسی در هدایت فرد برای رسیدن به اهداف دارد؛ بنابراین به کارگیری رهبری اخلاقی از سوی مربیان، آن‌ها را در تربیت بازیکنانی با اخلاق‌تر و توانمندتر یاری خواهد نمود، روابط شایسته را در بین آن‌ها و دیگر گروه‌ها برقرار خواهد کرد و بازیکنان متوجه مقررات اخلاقی و باید‌ها و نبایدها خواهند شد و آگاهانه با آن برخورد می‌کنند (لوو^۲، ۲۰۲۰). در همین راستا انور و همکاران^۳ (۲۰۱۷) با بررسی ارتباط بین رفتار رهبری اخلاقی و عملکرد مربیان ورزشی و تأثیر رهبری اخلاقی بر نتایج نگرش کارکنان از قبیل تعهد سازمانی و اعتماد به رهبران مورد بررسی، تأثیر مثبت رهبری اخلاقی را بر تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان به رهبر تأیید نمودند.

مطالعات نشان می‌دهد مدیران سازمان‌های ورزشی می‌توانند با به کارگیری سبک رهبری خدمتگزار و انجام رفتارهای این سبک و توجه و تمرکز بر عدالت سازمانی و توسعه اعتماد کارکنان، از ایجاد و توسعه جو اخلاقی جهت کاهش رسوایی‌ها، رفتارها و معضلات غیراخلاقی در زمینه، ورزش حمایت کنند (ایزدی و محمودیان، ۱۳۹۷). به اعتقاد تروینو^۴ و همکاران (۲۰۰۷)، رهبر اخلاقی، فردی با اخلاق و مدیریت اخلاقی است. رهبران اخلاقی به عنوان الگوهای نقش عمل می‌کنند و رفتار اخلاقی را در میان اعضای سازمان رواج می‌دهند (عباس پور، ۲۰۱۶). رهبری اخلاقی برای عملکرد پایدار و ایجاد جو اخلاقی در سازمان مؤثر است (دی و

^۱ Buengeler, Piccolo, Locklear

^۲ Luu

^۳ Anwar

^۴ Tervino

همکاران^۱، ۲۰۲۲) به نظر می‌رسد رهبری اخلاقی موجب می‌گردد تا افراد با احساس تعلق و تعهد بیشتر نسبت به سازمان فعالیت کنند و عملکرد و رضایت بخشی از خود نشان دهند. درواقع اخلاقی عمل کردن مربیان منجر به کارایی و اثربخشی بیشتر بازیکنان خواهد شد. نتایج مطالعات و آمارهای موجود بیانگر ضرورت پرداختن به رهبری اخلاقی مربیان است چراکه رهبری اخلاقی یکی از ضرورت‌های مربیان در سازمان‌های امروزی است (استاتن^۲، ۲۰۱۱). طبق پژوهش شیروانیان و زهره‌وندی بین اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی مربیان ورزشی رابطه مستقیم و معناداری است و اخلاق حرفه‌ای مربیان باشگاه‌های ورزشی از طریق افزایش شایستگی باعث توسعه خودکارآمدی آن‌ها می‌شود (شیروانی و زهره‌وندیان، ۱۴۰۰). در همین راستا یافته برخی از مطالعات بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اخلاقی با توانمندسازی کارکنان است همچنین رهبری اخلاقی پیش‌بین مناسبی برای توانمندسازی کارکنان است. رهبری اخلاقی می‌تواند باعث افزایش توانمندی کارکنان و در نتیجه کاهش قصد ترک خدمت آن‌ها شود. لذا مدیران می‌توانند با گسترش فرهنگ ارزش‌های اخلاقی و افزایش توانمندی باعث افزایش اعتماد، وفاداری و تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش ترک خدمت آن‌ها گردند (شهسواری و باقری، ۱۳۹۹، فاضل و همکاران ۱۳۹۶).

اما یکی از رشته‌های ورزشی به توسعه آن توجه جدی می‌شود و از جمله ورزش‌هایی که کشور ما با تکیه بر آن در بین کشورهای دیگر می‌تواند شایستگی‌های خود را نشان دهد، ورزش هندبال است (شهلائی و همکاران، ۱۴۰۱). از آنجاکه رشته، ورزشی هندبال به عنوان یکی از رشته‌های پرطرفدار در کشور ما مطرح است با توجه به نوپا بودن و رشد روزافزون این ورزش در سطوح مختلف نیاز مربیان باتجربه که دارای مهارت‌های مدیریتی باشند را افزون کرده تا رهبری و هدایت گروه‌ها را به عهده بگیرند. (روح‌پرور، ۱۳۹۲). نگاهی به نتایج ایران در دهه اخیر در رشته هندبال اهمیت و جایگاه مربیان را در این رشته به روشنی نشان می‌دهد. رشته ورزشی هندبال یکی از رشته‌های پرطرفدار و جذاب در جهان هست که به خاطر فن و تاکتیک متنوع و بسیار زیبا، تحرک در بازی، سرعت، قدرت و چابکی موجود در آن تماشاچیان زیادی را به خود اختصاص

۴ Dey et all
۲ Stouten

داده است و روزه‌به‌روز به تعداد این افراد اضافه‌تر می‌شوند (سیدور^۱، ۲۰۱۱). در طول زمان و به‌خصوص در دهه‌های اخیر تحولات در بازی هندبال همانند بسیاری از رشته‌های ورزشی دیگر زیاد بوده است.

رشته ورزشی هندبال تحت‌الشعاع تحولات علمی و فناوری‌های نوین ورزشی قرار گرفته است و جذابیت‌های خاص این رشته هر روز مشتاقان زیادی به‌عنوان بازیکن، تماشاچی و غیره را به خود اختصاص می‌دهد و توجه مسئولان امر را به این موضوع که همگام با پیشرفت و تحول گام بردارند معطوف می‌نماید. مدیران ورزشی در فدراسیون هندبال می‌بایست برای توسعه و همچنین ارتقاء سطح هندبال به محوری‌ترین نیروی انسانی متخصص یعنی مربیان در همه سطوح توجه ویژه بنمایند (نصیری، ۱۳۹۱). به دلیل تأثیرات ویژه‌ای که رفتار مربیان بر رفتار بازیکنان دارد توجه و مطالعات سبک‌هایی که مربیان از آن استفاده می‌کنند بسیار حائز اهمیت است زیرا با مطالعه سبک رهبری و رهبری مربیان می‌توان تأثیرات احتمالی آن را بر سایر متغیرهای مربوط به گروه و شاگردان را مشخص نمود؛ و از طرفی بهبود جو اخلاقی در ورزش می‌تواند؛ مسیر توسعه ورزش هندبال را هموار نماید (سمیعی و همکاران، ۱۴۰۲). چراکه بهبود جو اخلاقی در ورزش و به‌خصوص ورزش هندبال می‌تواند ظرفیت‌های مطلوبی در مسیر ارتقا ورزش هندبال داشته باشد و به رشد و ارتقا کیفی و کمی این ورزش در سطح جامعه منجر گردد (استورنس و روالند، ۲۰۰۴). به نقل از سمیعی و همکاران، ۱۴۰۲)

باتوجه به لزوم بررسی رهبری اخلاقی و شایستگی‌های مربیان در این تحقیق سعی می‌کنیم که به بررسی مؤلفه‌های آن‌ها بپردازیم با مشخص شدن ابعاد رهبری اخلاقی می‌توان مشخص نمود که باتوجه به میزان مطابقت رفتار رهبر با ابعاد رهبری اخلاقی، چگونه مربیان باشگاه‌های هندبال با رفتار خود می‌توانند تأثیرگذار باشند. رهبری اخلاقی به‌عنوان یک سبک مستقل رهبری موضوع نسبتاً جدیدی است که هنوز تمامی ابعاد آن به‌طور کامل مورد مطالعه قرار نگرفته است. باتوجه به این تعاریف انتظار می‌رود که شناسایی ویژگی‌های رهبری اخلاقی تأثیرات مثبتی بر گرایش‌ها و رفتارهای بازیکنان داشته باشند. لذا این تحقیق با معرفی این متغیرها و بررسی آن در فدراسیون و باشگاه‌های هندبال کشور به دنبال نتایجی است که بتوان از طریق آن‌ها پیشنهادها و راهکارهایی

^۱ Sidor

برای بهبود این قابلیت‌ها در این سازمان و سازمان‌های مشابه ارائه کند. شناسایی اثرات شایستگی مربیان بر رهبری اخلاقی آن‌ها می‌تواند بینش عمیق از این محورها و استفاده این قشر از جامعه را برای ما فراهم کند،

بنابراین نتایج حاصل در بهبود و ارتقای شایستگی‌های مربیان و رهبری اخلاقی آن‌ها، به بهزیستی و بهبود محیط‌های ورزشی و ورزش حرفه‌ای کمک خواهد کرد. همچنین نظر به اهمیت و گستردگی بحث رهبری مربیان و باتوجه به موفقیت رو به رشد کشورهای پیش‌تاز ورزش، در امر مربیگری و نیاز روزافزون به مربیان و رهبران حاذق به منظور حضور موفق ورزشکاران ایرانی در عرصه‌های بین‌المللی ورزش و هزینه‌های فراوانی که هرساله در امر آموزش مربیان می‌شود، ضرورت این تحقیق مشخص می‌گردد. با این تفاسیر این تحقیق به دنبال مدلی برای انتخاب رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی مربیان برای هدایت گروه‌های ملی و باشگاهی کشور است. باتوجه به توضیحات فوق، تحقیق حاضر درصدد است به این سؤال پاسخ دهد که آیا می‌توان الگوی رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای گروه‌های هندبال تدوین نمود؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود که به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری صورت گرفت. داده‌های پژوهش به صورت میدانی گردآوری شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مربیان حرفه‌ای هندبال کشور (مربیان شاغل در لیگ‌های دسته یک و برتر در تمام رده‌ها) به تعداد ۴۸۰ نفر بود که باتوجه به اطلاعاتی که از فدراسیون به دست آمد مشخص گردید و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۱۴ نفر محاسبه گردید. برای انتخاب نمونه‌های پژوهش دو شاخص در نظر گرفته شد: ۱) تجربه حضور و شرکت در رقابت‌ها و یا مسابقات ورزشی (در سطح شهرستان، استان، منطقه، ملی و بین‌المللی) به عنوان مربی ۲) فعال بودن در امر مربیگری در زمان اجرای پژوهش. باتوجه به هدف تحقیق، برای سنجش متغیر رهبری اخلاقی از پرسشنامه کارلشون^۱ و همکاران (۲۰۱۱) که به صورت طیف پنج ارزشی لیکرت (۵= خیلی زیاد تا ۱= خیلی کم) ارزش‌گذاری شده بود استفاده گردید،

۱. Kalshoven

این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است که ۵ بعد سبک رهبری اخلاقی (انصاف^۱، رهنمودهای اخلاقی^۲، جهت‌گیری فردی^۳، اشتراک قدرت^۴، شفافیت نقش^۵) را می‌سنجد. برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر خرده‌مقیاس، مجموع امتیازات مربوط به تک‌تک سؤالات آن خرده‌مقیاس را باهم محاسبه می‌کنیم. برای سنجش شایستگی مربیان ورزشی از پرسشنامه منتظری و همکاران (۱۳۹۶) که به‌صورت طیف پنج ارزشی لیکرت (۵=خیلی زیاد تا ۱=خیلی کم) ارزش‌گذاری شده بود استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۹ گویه است و ۹ مؤلفه شایستگی مربیان ورزشی (رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه، پشتیبانی و حمایت و برنامه‌ریزی) را می‌سنجد. جهت توزیع پرسشنامه در ابتدا با استفاده از سایت پر سال پرسشنامه طراحی و جهت توزیع آن به‌صورت الکترونیکی اقدام گردید. به‌منظور بررسی اعتبار صوری پرسشنامه‌ها پس از تدوین اولیه از نظرات ۱۵ نفر از متخصصان تربیت‌بدنی استفاده گردید. جهت بررسی پایایی نیز از شاخص پایایی آلفای کرونباخ استفاده شد. به‌منظور آزمون مدل جامع پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها به‌وسیله نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۶ و نرم‌افزار Smart PLS نسخه سه انجام شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش بیانگر این بود که بیشتر آزمودنی‌های پژوهش ۴۴/۴ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال و ۶۷/۸ درصد (۱۴۵ نفر) مرد و ۳۲/۲ درصد (۶۹ نفر) زن بودند. بیشتر افراد نمونه ۳۴/۶ درصد دارای تجربه مربی‌گری بین ۳ تا ۶ سال و ۴۷/۷ درصد دارای مدرک لیسانس بودند همچنین ۲۹/۹ درصد تجربه حضور در رقابت‌های ورزشی در سطح ملی را داشتند.

-
۱. Fairness
 ۲. Ethical guidance
 ۳. Individual orientation
 ۴. Power sharing
 ۵. Role clarification

برازش مدل اندازه‌گیری شاخص‌های رهبری اخلاقی

در ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرا (جدول ۱)، همبستگی درونی (جدول ۲) و به‌طور کلی شاخص‌های برازش مدل مفهومی (جدول ۳) مورد بررسی قرار گرفت و در بخش آمار استنباطی برازش مدل و سپس نتایج فرضیه‌های پژوهش آورده شده است.

جدول ۱- آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
رهبری اخلاقی	۰/۹۴۷	۰/۹۵۲	۰/۴۵۷
اشتراک قدرت	۰/۸۳۱	۰/۸۷۷	۰/۵۴۳
انصاف	۰/۸۴۵	۰/۸۹۰	۰/۶۱۹
جهت‌گیری فردی	۰/۸۰۷	۰/۸۷۵	۰/۶۳۷
رهنمودهای اخلاقی	۰/۷۵۱	۰/۸۴۳	۰/۵۷۴
شفافیت نقش	۰/۷۶۱	۰/۸۳۹	۰/۵۱۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، آلفای کرونباخ متغیر رهبری اخلاقی برابر $\alpha = 0/947$ و میزان آلفای کرونباخ متغیر اشتراک قدرت برابر $\alpha = 0/831$ و آلفای کرونباخ متغیر انصاف برابر $0/845$ و $\alpha = 0/807$ آلفای کرونباخ متغیر رهنمودهای اخلاقی برابر $\alpha = 0/751$ و آلفای کرونباخ متغیر شفافیت نقش برابر $\alpha = 0/761$ است؛ بنابراین میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی کلیه مؤلفه‌ها بالاتر از $0/7$ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن‌ها است. همچنین همه مؤلفه‌ها شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده خوبی دارند و از این طریق روایی همگرا تأیید شد.

جدول ۲. همبستگی درونی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی	رهنمودهای اخلاقی	انصاف	جهت‌گیری فردی	اشتراک قدرت	شفافیت نقش
۱. رهبری اخلاقی					
۲. رهنمودهای اخلاقی	**۰/۸۴۲	۱			
۳. انصاف	**۰/۹۱۹	**۰/۷۳۲	۱		
۴. جهت‌گیری فردی	**۰/۸۹۲	**۰/۷۴۴	**۰/۸۰۳	۱	
۵. اشتراک قدرت	**۰/۹۳۵	**۰/۷۲۳	**۰/۸۰۴	**۰/۷۷۳	۱
۶. شفافیت نقش	**۰/۸۵۵	**۰/۶۱۱	**۰/۷۱۵	**۰/۶۶۳	**۰/۸۱۹

** $P < 0/01$

نتایج جدول بالا همبستگی بین مؤلفه‌های مدل اندازه‌گیری رهبری اخلاقی را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد همبستگی درونی بالایی بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی وجود دارد و بیشترین همبستگی میان رهبری اخلاقی با اشتراک قدرت ($r=0/935$) است.

جدول ۳- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، مقادیر واریانس استخراج‌شده، مقادیر R^2 شاخص‌های افزونگی با روایی متقاطع و اشتراک با روایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	R^2	افزونگی با روایی متقاطع	اشتراک با روایی متقاطع
رهبری اخلاقی	۰/۴۵۷	۰/۹۴۷	۰/۹۵۲	---	---	۰/۴۰۵
اشتراک قدرت	۰/۵۴۳	۰/۸۳۱	۰/۸۷۷	۰/۷۶۳	۰/۴۶۸	۰/۳۶۱
انصاف	۰/۶۱۹	۰/۸۴۵	۰/۸۹۰	۰/۷۱۲	۰/۵۱۶	۰/۴۲۹
جهت‌گیری	۰/۶۳۷	۰/۸۰۷	۰/۸۷۵	۰/۶۳۳	۰/۵۰۰	۰/۳۹۳
رهنمودهای	۰/۵۷۴	۰/۷۵۱	۰/۸۴۳	۰/۵۰۲	۰/۳۹۹	۰/۲۹۱
شفافیت نقش	۰/۵۱۲	۰/۷۶۱	۰/۸۳۹	۰/۵۳۵	۰/۳۶۶	۰/۲۶۶

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که شاخص اشتراک با روایی متقاطع نشان‌دهنده کیفیت مدل پژوهش می‌باشند. شاخص‌های ارتباط پیش‌بین برای متغیرهای مدل گزارش شده است که باتوجه به مقدار مثبت آن‌ها مدل موردنظر را تأیید می‌نمایند.

ارزیابی کیفیت مدل اندازه‌گیری شاخص‌های رهبری اخلاقی

نتایج به‌دست‌آمده از شاخص GOF که به‌منظور ارزیابی کیفیت مدل اندازه‌گیری شاخص‌های رهبری اخلاقی نشان می‌دهد که مقدار GOF مدل حاضر برابر با ۰/۴۷۴ است، باتوجه به اینکه حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلز و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب حاکی از برازش کلی ضعیف، متوسط و قوی برای مقدار GOF معرفی نموده‌اند. لذا نتایج بررسی حاضر حاکی از کیفیت قوی مدل پژوهش دارد.

$$GOF = \sqrt{Communality * \bar{R}^2} = \sqrt{0.358 * 0.629} = 0.474$$

باتوجه به محاسبات انجام‌شده برای روایی، پایایی و برازش مدل اندازه‌گیری، اکنون به بررسی فرضیه پژوهش با روش معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس نسخه ۳ می‌پردازیم.

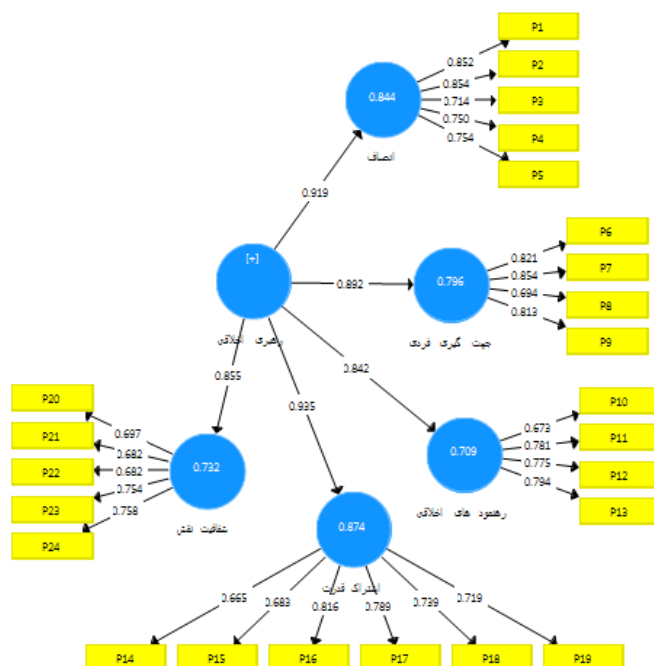
ضرایب معناداری مسیرهای مدل یا آماره T نشان می‌دهند که آیا فرضیه‌های پژوهش معنادار هستند یا خیر. اگر ضریب معناداری مسیر میان دو مؤلفه از ۱/۹۶ بیشتر باشد حاکی از معنادار بودن رابطه آن دو مؤلفه است و باعث تأیید آن فرضیه می‌شود. از طرفی برای تأیید سطح معناداری باید عدد موردنظر از ۰/۰۵ کمتر باشد، در غیر این صورت رابطه بین دو مؤلفه مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. شکل ۱ نشان‌دهنده مسیرهای مدل اندازه‌گیری شاخص‌های رهبری اخلاقی است.

نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه پژوهش

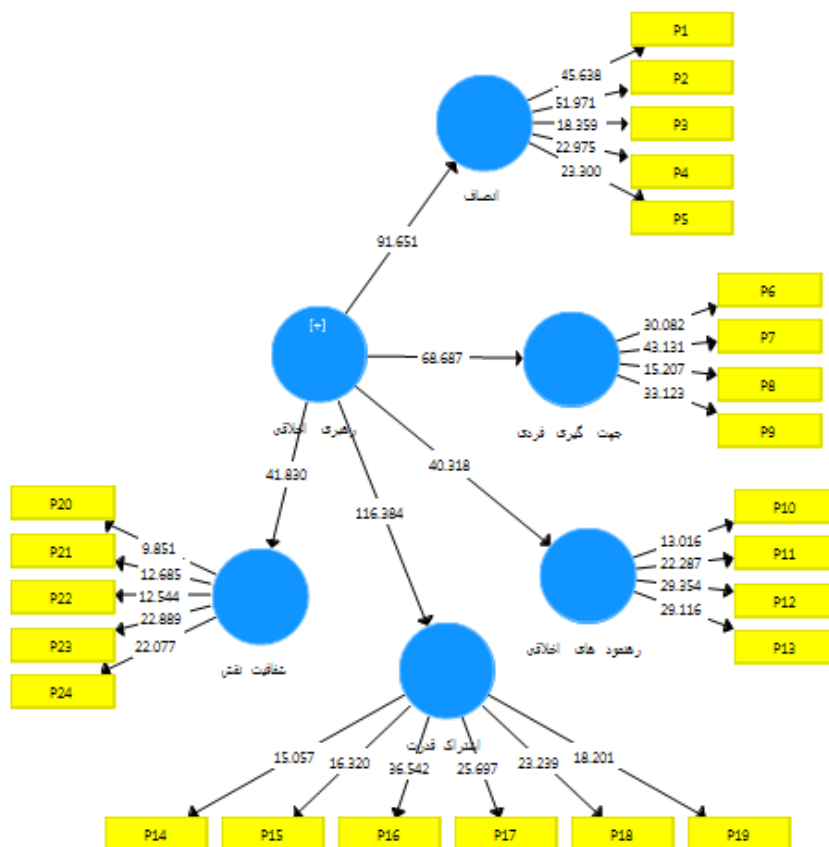
جدول ۴- نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه پژوهش

فرضیه‌ها یا سؤالات پژوهش	شدت تأثیر	مقدار T	سطح معنی‌دار
مؤلفه انصاف ← رهبری اخلاقی	۰/۹۱۹	۹۱/۶۵۱	۰/۰۱
مؤلفه جهت‌گیری فردی ← رهبری اخلاقی	۰/۸۹۲	۶۸/۶۸۷	۰/۰۱
مؤلفه رهنمودهای اخلاقی ← رهبری اخلاقی	۰/۸۴۲	۴۰/۳۱۸	۰/۰۱
مؤلفه اشتراک قدرت ← رهبری اخلاقی	۰/۹۳۵	۱۱۶/۳۸۴	۰/۰۱
مؤلفه شفافیت نقش ← رهبری اخلاقی	۰/۸۵۵	۴۱/۸۳۰	۰/۰۱

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که مؤلفه اشتراک قدرت با اندازه اثر ۰/۹۳۵ بالاترین اثر و مؤلفه رهنمودهای اخلاقی با اندازه اثر ۰/۸۴۲ کمترین اثر معنادار را بر شاخص رهبری اخلاقی داشته است.



شکل ۱- ضرایب استاندارد مدل اندازه‌گیری شاخص‌های رهبری اخلاقی



شکل ۲- مقادیر T مدل اندازه گیری شاخص های رهبری اخلاقی

برازش مدل اندازه گیری شاخص های رهبری اخلاقی

در ارزیابی برازش مدل اندازه گیری پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرا (جدول ۱)، همبستگی درونی (جدول ۲) و به طور کلی شاخص های برازش مدل مفهومی (جدول ۳) مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۵- آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
شایستگی مربیان	۰/۸۹۶	۰/۹۰۹	۰/۲۶۷
رهبری و انگیزش	۰/۷۵۰	۰/۸۱۸	۰/۳۴۱
تجربه رقابتی	۰/۷۱۲	۰/۷۵۴	۰/۴۵۲
برقراری ارتباط	۰/۷۰۷	۰/۸۱۲	۰/۴۶۸
ارائه بازخورد	۰/۷۴۵	۰/۸۰۱	۰/۵۰۴
بازاریابی و بودجه	۰/۷۲۳	۰/۷۸۹	۰/۵۵۶
پشتیبانی و حمایت	۰/۷۱۹	۰/۷۹۴	۰/۶۵۸
برنامه‌ریزی	۰/۷۰۹	۰/۷۵۰	۰/۶۱۷

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، آلفای کرونباخ متغیر شایستگی مربیان برابر $\alpha = 0/896$ و میزان آلفای کرونباخ متغیر رهبری و انگیزش برابر $\alpha = 0/750$ و آلفای کرونباخ متغیر تجربه رقابتی برابر $\alpha = 0/712$ و آلفای کرونباخ متغیر برقراری ارتباط برابر $\alpha = 0/707$ و آلفای کرونباخ متغیر ارائه بازخورد برابر $\alpha = 0/745$ و آلفای کرونباخ متغیر بازاریابی و بودجه برابر $\alpha = 0/723$ و آلفای کرونباخ متغیر پشتیبانی و حمایت برابر $\alpha = 0/719$ و آلفای کرونباخ متغیر برنامه‌ریزی برابر $\alpha = 0/709$ است؛ بنابراین میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی کلیه مؤلفه‌ها بالاتر از $0/7$ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن‌ها است. همچنین همه مؤلفه‌ها شاخص متوسط واریانس استخراج شده خوبی دارند و از این طریق روایی همگرا تأیید شد.

جدول ۶- همبستگی درونی مؤلفه‌های شایستگی مربیان

شایستگی مربیان	برقراری ارتباط	رهبری و انگیزش	ارائه بازخورد	برنامه ریزی	بازاریابی و بودجه	حمایت و پشتیبانی	تجربه رقابتی
۱. شایستگی مربیان	۱						
۲. برقراری ارتباط	**۰/۸۲۶	۱					
۳. رهبری و انگیزش	۰/۵۶۶ **	۱					
۴. ارائه بازخورد	۰/۶۶۱ **	۰/۵۲۵ **	۱				
۵. برنامه ریزی	۰/۳۳۵ **	۰/۲۷۳ **	۰/۴۴۶ **	۱			
۶. بازاریابی و بودجه	۰/۵۸۷ **	۰/۵۵۶ **	۰/۶۴۰ **	۰/۴۰۳ **	۱		
۷. حمایت و پشتیبانی	۰/۴۶۰ **	۰/۴۷۵ **	۰/۴۸۶ **	۰/۳۶۹ **	۰/۳۶۵ **	۱	
۸. تجربه رقابتی	۰/۷۱۲	۰/۵۰۱	۰/۵۳۲	۰/۵۰۵	۰/۳۴۳ ۰	۰/۵۰۹ **	۰/۲۸۲ **

** $P < 0/01$

نتایج جدول بالا همبستگی بین مؤلفه‌های مدل اندازه گیری شایستگی مربیان را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد همبستگی درونی بالایی بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی وجود دارد و بیشترین همبستگی میان رهبری اخلاقی با اشتراک قدرت ($r=0/935$) است.

جدول ۷- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، مقادیر واریانس استخراج‌شده، مقادیر R^2 ، شاخص‌های افزونگی با روایی متقاطع و اشتراک با روایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	R^2	افزونگی با روایی متقاطع	اشتراک با روایی متقاطع
شایستگی مربیان	۰/۲۶۷	۰/۸۹۶	۰/۹۰۹	---	---	۰/۲۰۸
رهبری و	۰/۳۴۱	۰/۷۵۰	۰/۸۱۸	۰/۴۵۰	۰/۲۱۸	۰/۱۸۴
تجربه رقابتی	۰/۴۵۲	۰/۷۱۲	۰/۷۵۴	۰/۲۵۷	۰/۲۲۲	۰/۱۳۳
برقراری ارتباط	۰/۴۶۸	۰/۷۰۷	۰/۸۱۲	۰/۴۶۶	۰/۳۰۹	۰/۲۱۲
ارائه بازخورد	۰/۵۰۴	۰/۷۴۵	۰/۸۰۱	۰/۴۶۷	۰/۳۳۰	۰/۱۸۶
بازاریابی و	۰/۵۵۶	۰/۷۲۳	۰/۷۸۹	۰/۳۷۹	۰/۳۲۹	۰/۱۳۸
پشتیبانی و	۰/۶۵۸	۰/۷۱۹	۰/۷۹۴	۰/۱۴۴	۰/۲۳۹	۰/۰۵۴
برنامه‌ریزی	۰/۶۱۷	۰/۷۰۹	۰/۷۵۰	۰/۰۷۲	۰/۱۴۱	۰/۰۷۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که شاخص اشتراک با روایی متقاطع نشان‌دهنده کیفیت مدل پژوهش می‌باشند. شاخص‌های ارتباط پیش‌بین برای متغیرهای مدل گزارش شده است که باتوجه به مقدار مثبت آن‌ها مدل موردنظر را تأیید می‌نمایند.

ارزیابی کیفیت مدل اندازه‌گیری شاخص‌های شایستگی مربیان

نتایج به‌دست‌آمده از شاخص GOF که به‌منظور ارزیابی کیفیت مدل اندازه‌گیری شاخص‌های شایستگی مربیان نشان می‌دهد که مقدار GOF مدل حاضر برابر با ۰/۲۱۸ است، باتوجه به اینکه حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰، ۰،۲۵ و ۰،۳۵ را به ترتیب حاکی از برآزش کلی ضعیف، متوسط و قوی برای مقدار GOF معرفی نموده‌اند. لذا نتایج بررسی حاضر حاکی از کیفیت متوسط مدل پژوهش دارد.

$$GOF = \sqrt{Communality * \bar{R}^2} = \sqrt{0.149 * 0.320} = 0.218$$

باتوجه به محاسبات انجام شده برای روایی، پایایی و برازش مدل اندازه گیری، اکنون به بررسی فرضیه پژوهش با روش معادلات ساختاری از طریق نرم افزار اسمارت پی.ال.اس نسخه ۳ می پردازیم.

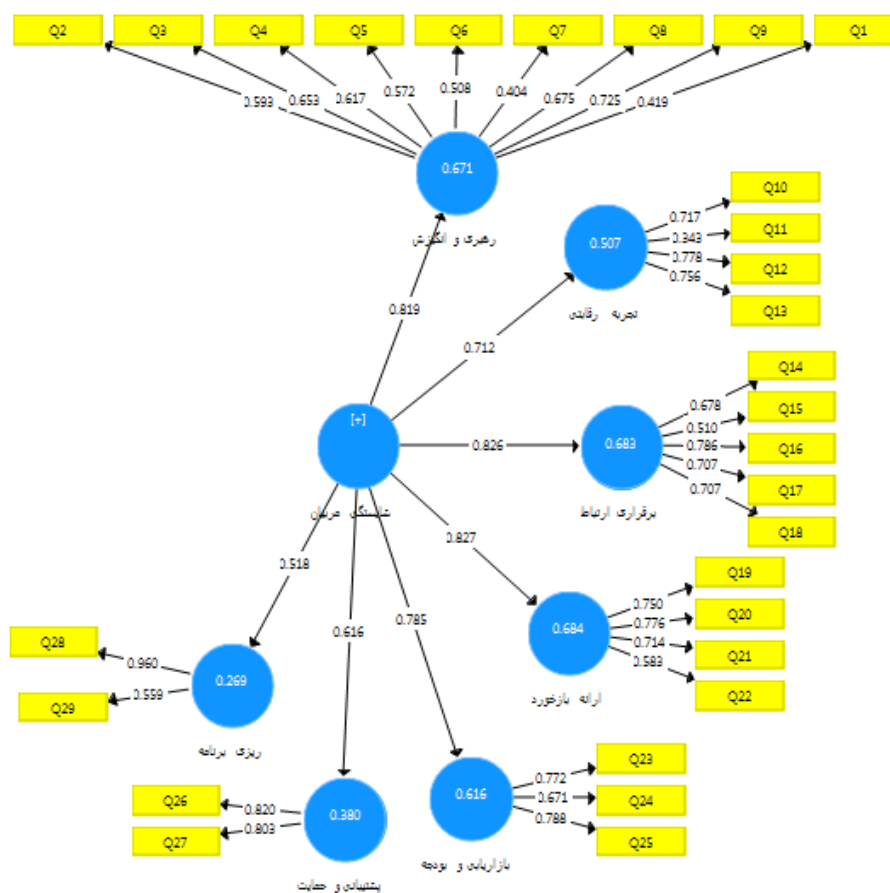
ضرایب معناداری مسیرهای مدل یا آماره T نشان می دهند که آیا فرضیه های پژوهش معنادار هستند یا خیر. اگر ضریب معناداری مسیر میان دو مؤلفه از ۱/۹۶ بیشتر باشد حاکی از معنادار بودن رابطه آن دو مؤلفه است و باعث تأیید آن فرضیه می شود. از طرفی برای تأیید سطح معناداری باید عدد مورد نظر از ۰/۰۵ کمتر باشد، در غیر این صورت رابطه بین دو مؤلفه مورد تأیید قرار نمی گیرد. شکل ۱ نشان دهنده مسیرهای مدل اندازه گیری شاخص های شایستگی مربیان است.

نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه پژوهش

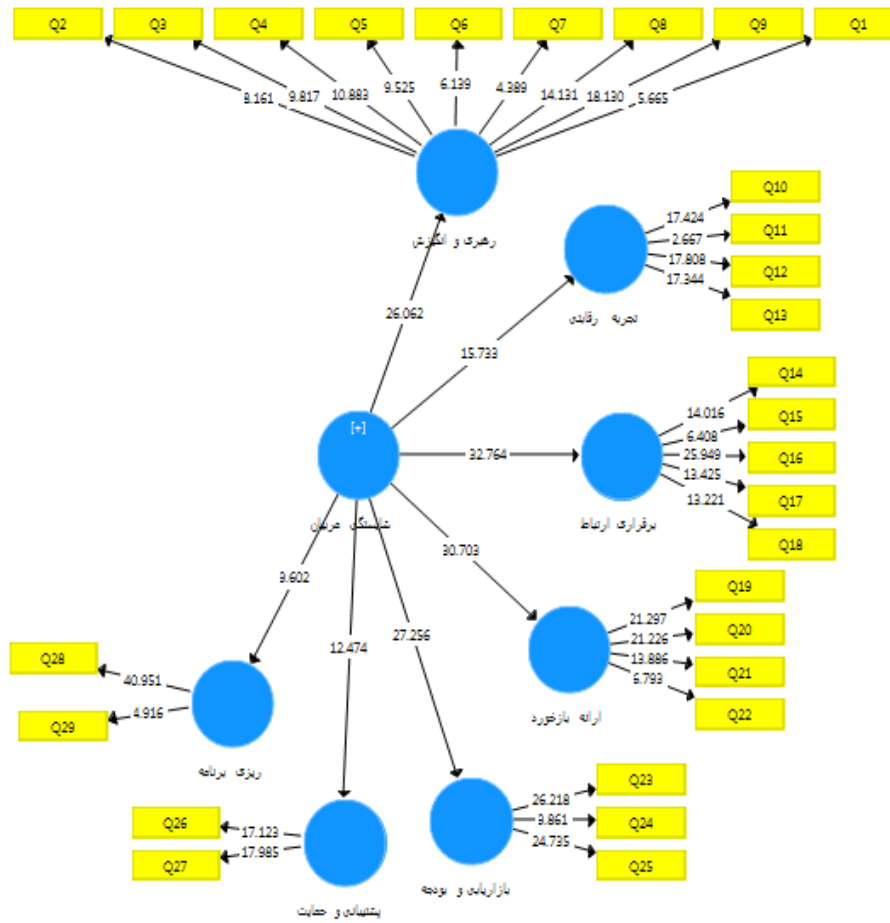
جدول ۸- نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه پژوهش

فرضیه ها یا سؤالات پژوهش	شدت تأثیر	مقدار T	سطح معنی دار
رهبری و انگیزش ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۸۱۹	۲۶/۰۶۲	۰/۰۱
تجربه رقابتی ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۷۱۲	۱۵/۷۳۳	۰/۰۱
برقراری ارتباط ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۸۲۶	۳۲/۷۶۴	۰/۰۱
ارائه بازخورد ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۸۲۷	۳۰/۷۰۳	۰/۰۱
بازاریابی و بودجه ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۷۸۵	۲۷/۲۵۶	۰/۰۱
پشتیبانی و حمایت ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۶۱۶	۱۲/۴۷۴	۰/۰۱
برنامه ریزی ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۵۱۹	۹/۶۰۲	۰/۰۱

نتایج جدول بالا نشان می دهد که مؤلفه ارائه بازخورد با اندازه اثر ۰/۸۳۵ بالاترین اثر معنادار و مؤلفه برنامه ریزی با اندازه اثر ۰/۵۱۹ کمترین اثر معنادار را بر شاخص شایستگی مربیان داشته است.



شکل ۳- ضرایب استاندارد مدل اندازه‌گیری شاخص‌های شایستگی مربیان



شکل ۴- مقادیر T مدل اندازه گیری شاخص های شایستگی مربیان

برازش مدل ساختاری رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای هندبال

در ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری پایایی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و روایی همگرا (جدول ۱)، همبستگی درونی (جدول ۲) و به‌طور کلی شاخص‌های برازش مدل مفهومی (جدول ۳) مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۹- آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
رهبری اخلاقی	۰/۹۴۷	۰/۹۵۲	۰/۴۵۷
اشتراک قدرت	۰/۸۳۱	۰/۸۷۷	۰/۵۴۳
انصاف	۰/۸۴۵	۰/۸۹۰	۰/۶۱۹
جهت‌گیری فردی	۰/۸۰۷	۰/۸۷۵	۰/۶۳۷
رهنمودهای اخلاقی	۰/۷۵۱	۰/۸۴۳	۰/۵۷۴
شفافیت نقش	۰/۷۶۱	۰/۸۳۹	۰/۵۱۲
شایستگی مربیان	۰/۸۹۶	۰/۹۰۹	۰/۲۶۷
رهبری و انگیزش	۰/۷۵۰	۰/۸۱۸	۰/۳۴۱
تجربه رقابتی	۰/۷۱۳	۰/۷۵۴	۰/۴۵۲
برقراری ارتباط	۰/۷۰۷	۰/۸۱۲	۰/۴۶۸
ارائه بازخورد	۰/۷۴۰	۰/۸۰۱	۰/۵۰۴
بازاریابی و بودجه	۰/۷۰۴	۰/۷۸۹	۰/۵۵۶
حمایت و پشتیبانی	۰/۷۲۱	۰/۷۹۴	۰/۶۵۸
برنامه‌ریزی	۰/۷۱۵	۰/۷۵۱	۰/۶۱۷

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، میزان آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی کلیه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده پایایی مناسب آن‌ها است. همچنین همه مؤلفه‌ها شاخص متوسط واریانس استخراج‌شده خوبی دارند و از این طریق روایی همگرا تأیید شد.

جدول ۱۰- ضرایب غیرمستقیم مدل ساختاری پژوهش

مقادیر اثر	رابطه موردبررسی
۰/۶۷۲	رهبری و انگیزش ← شایستگی‌های مربیان ← رهبری اخلاقی
۰/۵۸۲	تجربه رقابتی ← شایستگی‌های مربیان ← رهبری اخلاقی
۰/۶۷۲	برقراری ارتباط ← شایستگی‌های مربیان ← رهبری اخلاقی
۰/۶۷۲	ارائه بازخورد ← شایستگی‌های مربیان ← رهبری اخلاقی
۰/۶۳۹	بازاربابی و بودجه ← شایستگی‌های مربیان ← رهبری اخلاقی
۰/۵۰۰	پشتیبانی و حمایت ← شایستگی‌های مربیان ← رهبری اخلاقی
۰/۴۱۸	برنامه‌ریزی ← شایستگی‌های مربیان ← رهبری اخلاقی

جدول ۱۱- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، مقادیر واریانس استخراج‌شده، مقادیر R² شاخص‌های افزونگی با روایی متقاطع و اشتراک با روایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	AVE	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	مقادیر R ²	افزونگی با روایی	اشتراک با روایی
رهبری اخلاقی	۰/۴۵۷	۰/۹۴۷	۰/۹۵۲	۰/۴۶۵	۰/۳۰۶	۰/۴۰۵
اشتراک قدرت	۰/۵۴۳	۰/۸۳۱	۰/۸۷۷	۰/۷۶۵	۰/۴۶۸	۰/۳۶۱
انصاف	۰/۶۱۹	۰/۸۴۵	۰/۸۹۰	۰/۷۱۰	۰/۵۱۶	۰/۴۲۹
جهت‌گیری	۰/۶۳۷	۰/۸۰۷	۰/۸۷۵	۰/۶۳۲	۰/۴۹۹	۰/۳۹۳
رهنمودهای	۰/۵۷۴	۰/۷۵۱	۰/۸۴۳	۰/۵۰۲	۰/۳۹۹	۰/۲۹۱
شفافیت نقش	۰/۵۱۲	۰/۷۶۱	۰/۸۳۹	۰/۵۳۷	۰/۳۶۷	۰/۲۶۶
شایستگی	۰/۲۶۷	۰/۸۹۶	۰/۹۰۹	---	---	۰/۲۰۸
رهبری و	۰/۳۴۱	۰/۷۵۰	۰/۸۱۸	۰/۴۵۵	۰/۲۱۹	۰/۱۸۴
تجربه رقابتی	۰/۴۵۲	۰/۷۱۳	۰/۷۵۴	۰/۲۵۶	۰/۲۲۲	۰/۱۳۳
برقراری ارتباط	۰/۴۶۸	۰/۷۰۷	۰/۸۱۲	۰/۴۶۳	۰/۳۰۸	۰/۲۱۲
ارائه بازخورد	۰/۵۰۴	۰/۷۴۰	۰/۸۰۱	۰/۴۶۵	۰/۳۳۰	۰/۱۸۶

بازاریابی و	۰/۵۵۶	۰/۷۰۴	۰/۷۸۹	۰/۳۷۸	۰/۳۲۹	۰/۱۳۸
حمایت و	۰/۶۵۸	۰/۷۲۱	۰/۷۹۴	۰/۱۴۴	۰/۲۳۹	۰/۰۵۴
برنامه‌ریزی	۰/۶۱۷	۰/۷۱۵	۰/۷۵۱	۰/۰۷۱	۰/۱۴۱	۰/۰۷۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که شاخص اشتراک با روایی متقاطع نشان‌دهنده کیفیت مدل پژوهش می‌باشند. شاخص‌های ارتباط پیش‌بین برای متغیرهای مدل گزارش شده است که باتوجه به مقدار مثبت آن‌ها مدل موردنظر را تأیید می‌نمایند.

ارزیابی کیفیت مدل ساختاری رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای

نتایج به‌دست آمده از شاخص GOF که به‌منظور ارزیابی کیفیت مدل ساختاری رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای نشان می‌دهد که مقدار GOF مدل حاضر برابر با ۰/۳۱۶ است، باتوجه به اینکه حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلز و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب حاکی از برازش کلی ضعیف، متوسط و قوی برای مقدار GOF معرفی نموده‌اند. لذا نتایج بررسی حاضر حاکی از کیفیت قوی مدل پژوهش دارد.

$$GOF = \sqrt{Communality * \bar{R}^2} = \sqrt{0.238 * 0.450} = 0.328$$

باتوجه به محاسبات انجام شده برای روایی، پایایی و برازش مدل اندازه‌گیری، اکنون به بررسی فرضیه پژوهش با روش معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس نسخه ۳ می‌پردازیم.

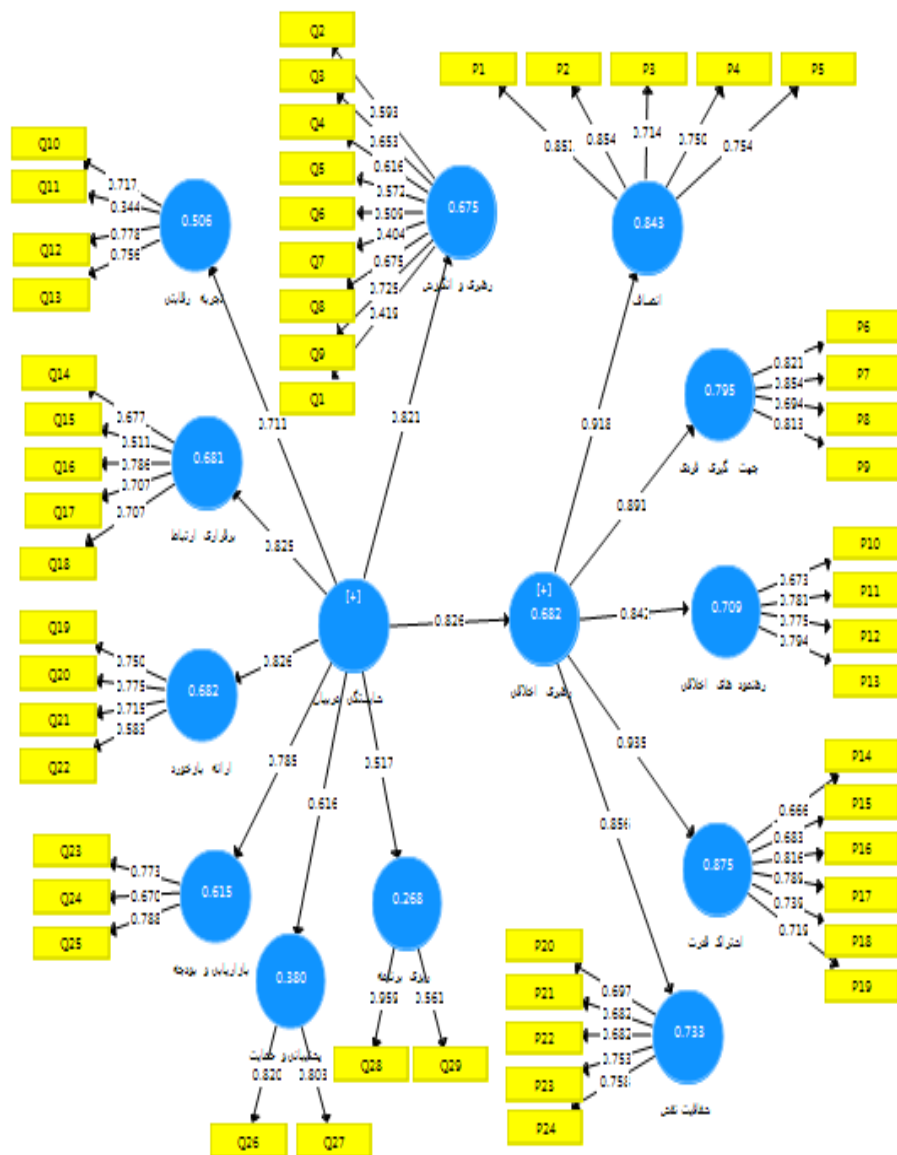
ضرایب معناداری مسیرهای مدل یا آماره T نشان می‌دهند که آیا فرضیه‌های پژوهش معنادار هستند یا خیر. اگر ضریب معناداری مسیر میان دو مؤلفه از ۱/۹۶ بیشتر باشد حاکی از معنادار بودن رابطه آن دو مؤلفه است و باعث تأیید آن فرضیه می‌شود. از طرفی برای تأیید سطح معناداری باید عدد موردنظر از ۰/۰۵ کمتر باشد، در غیر این صورت رابطه بین دو مؤلفه مورد تأیید قرار نمی‌گیرد. شکل ۱ نشان‌دهنده مسیرهای مدل ساختاری رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای است.

نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه پژوهش

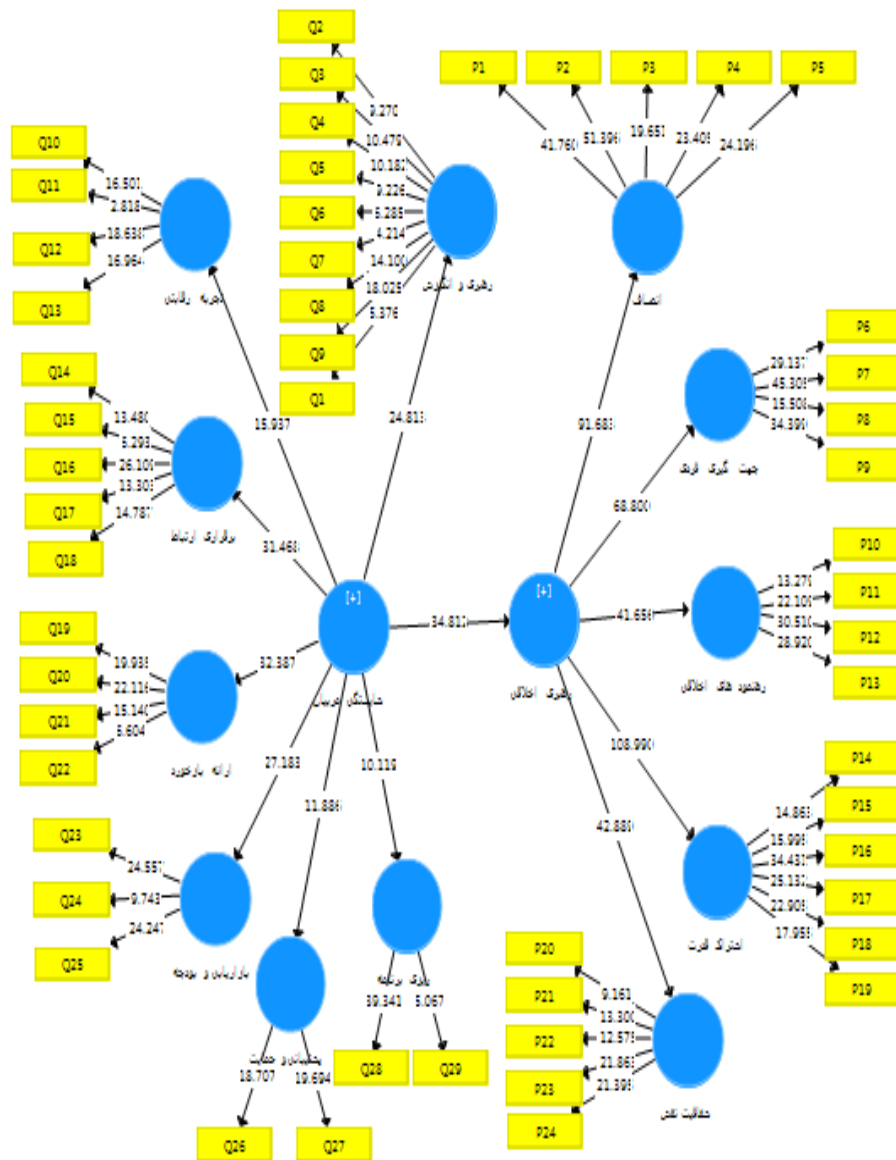
جدول ۱۲- نتایج حاصل از ارزیابی فرضیه پژوهش

رابطه مورد بررسی	شدت تأثیر	مقدار T	سطح معنی دار
شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال ← رهبری اخلاقی	۰/۸۲	۳۴/۸۱	۰/۰۱
مؤلفه انصاف ← رهبری اخلاقی	۰/۹۱	۹۱/۶۸	۰/۰۱
مؤلفه جهت گیری فردی ← رهبری اخلاقی	۰/۸۰	۸۰/۶۸	۰/۰۱
مؤلفه رهنمودهای اخلاقی ← رهبری اخلاقی	۰/۸۴	۴۱/۶۵	۰/۰۱
مؤلفه اشتراک قدرت ← رهبری اخلاقی	۰/۹۳	۱۰۸/۹۹	۰/۰۱
مؤلفه شفافیت نقش ← رهبری اخلاقی	۰/۸۵	۴۲/۸۸	۰/۰۱
رهبری و انگیزش ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۸۲	۲۴/۸۱	۰/۰۱
تجربه رقابتی ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۷۱	۱۵/۹۳	۰/۰۱
برقراری ارتباط ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۸۲	۳۱/۴۶	۰/۰۱
ارائه بازخورد ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۸۲	۳۲/۳۸	۰/۰۱
بازاریابی و بودجه ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۷۸	۲۷/۱۸	۰/۰۱
پشتیبانی و حمایت ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۶۱	۱۱/۸۸	۰/۰۱
برنامه ریزی ← شایستگی های مربیان حرفه ای هندبال	۰/۵۱	۱۰/۱۱	۰/۰۱

نتایج جدول بالا نشان می دهد شایستگی مربیان ($\beta = ۰/۸۲$, $T = ۳۴/۸۱$, $P < ۰,۰۱$) بر رهبری اخلاقی تأثیر معنادار داشته است.



شکل ۵- ضرایب استاندارد مدل ساختاری رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای هندبال



شکل ۶- مقادیر t مدل ساختاری رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای هندبال

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف تدوین مدل رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی‌های مربیان حرفه‌ای هندبال انجام شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد، نتایج نشان داد که کلیه مؤلفه‌های انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش اثر معناداری بر رهبری اخلاقی دارند. همبستگی درونی بالایی بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی وجود دارد و بیشترین همبستگی میان رهبری اخلاقی با اشتراک قدرت ($r=0/935$) است. باتوجه‌به تأیید مدل اندازه‌گیری رهبری اخلاقی می‌توان از آن به‌عنوان ابزاری برای سنجش مؤلفه‌های انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش در مربیان برای بررسی سبک رهبری اخلاقی استفاده نمود این نتایج با نتایج پژوهش ایرشاد و همکاران (۲۰۲۲)، هالبوسی و همکاران (۲۰۲۰)، انور و همکاران (۲۰۱۷)، مروتی (۱۳۹۸)، ایزدی و محمودیان (۱۳۹۷) که با بررسی ارتباط بین رفتار رهبری اخلاقی و عملکرد مربیان ورزشی و تأثیر رهبری اخلاقی بر نتایج نگرش کارکنان از قبیل تعهد سازمانی و اعتماد به رهبران موردبررسی، تأثیر مثبت رهبری اخلاقی را بر تعهد سازمانی و اعتماد کارکنان به رهبر تأیید نمودند همخوانی دارد.

همچنین با پژوهش مروتی (۱۳۹۸) که بیان داشت رهبران با داشتن رفتارهای اخلاقی و اعتماد به کارکنان باعث ایجاد وفاداری آنان نسبت به خودشان می‌شوند و همین‌طور اهمیت اخلاق را به زیردستان خود منتقل می‌کنند همسو و هم‌راستا است. ایرشاد و همکاران (۲۰۲۲) نیز در پژوهش خود اظهار داشتند رهبران اخلاقی دارای ابعاد صداقت، نوع‌دوستی، انصاف، توانمندسازی و عدالت هستند و می‌توانند روابط بین رهبران و کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند و بر احساسات و رفتارهای کارکنان تأثیری قابل‌ملاحظه داشته باشند هم‌راستا است. در تبیین این نتایج می‌توان گفت مربیان به بازیکنان و دیگر افراد ذی‌نفع خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهارنظر می‌دهند، به ایده‌ها و طرز فکر آن‌ها گوش می‌کنند. تسهیم قدرت به افراد اجازه می‌دهد، کنترل بیشتری داشته باشند و باعث می‌گردد وابستگی کمتری به مربیان‌شان پیدا کنند. درواقع رهبری اخلاقی دربرگیرنده این مفهوم است که افراد بتوانند بدون ترس و با اعتماد به توانایی‌های خود از آزادی بیان برخوردار باشند و نظرات و افکار بدیع خود را بیان کنند.

هالبوسی و همکاران، (۲۰۲۰) نیز در پژوهش خود بیان می‌کنند رهبران اخلاقی همواره منافع کارکنان را مدنظر دارد و دوستی و عدالت را در میان کارکنان ترویج می‌کند تا کارکنان بتوانند به رهبران خود اعتماد کنند. رهبران اخلاقی دارای رفتارهای مثبت هستند و می‌کوشند با استفاده از استانداردهای اخلاقی روشن بر پیروان خود تأثیر بگذارند هالبوسی و همکاران، (۲۰۲۰). مربیان در سراسر کشور، بستری را فراهم می‌کنند تا بازیکنان و دیگر افراد تیم در تصمیمات مشارکت داشته باشند. لازمه ثمربخشی تصمیماتی که در تیم گرفته می‌شود، تشریک‌مسابی است. در نتیجه، مربیان با رعایت اصول رهبری اخلاقی باعث ایجاد شبکه‌ای از روابط متقابل و متعالی می‌شوند که عملکرد تیم را بهبود خواهد بخشید. بر همین اساس لازم است که مربیان به این سطح از رهبری اخلاقی اکتفا نکرده و در پی تقویت هر چه بیشتر این نوع از رهبری باشند؛ بنابراین مربیان و مسئولان می‌توانند با سبک رهبری اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی، کاهش رفتار غیر مولد، نگرش‌های مثبت، رضایت شغلی، انگیزه و تعهد را در ورزشکاران و افراد سازمان نهادینه کرده و از این طریق به پیشبرد اهداف و موفقیت سازمان و تیم کمک نمایند.

مربیان می‌توانند در تیم خود با سبک رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک، صداقت و قابل اعتماد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق کنند؛ بنابراین با توجه به پیامدهای مثبت رهبری اخلاقی لازم است مربیان زن و مرد این نوع از رهبری را در خود تقویت کنند. با توجه به تأثیرگذاری تمام مؤلفه‌های انصاف، رهنمودهای اخلاقی، جهت‌گیری فردی، اشتراک قدرت و شفافیت نقش بر رهبری اخلاقی مربیان تیم‌ها می‌بایست به صورت منصفانه با بازیکنان رفتار نمایند و از توصیه و مشورت بازیکنان برای راهبردهای باشگاه استفاده کنند. مربیان بایستی توجه کافی و وافی به نظر بازیکنان داشته باشند و فضایی در باشگاه ایجاد کنند تا بازیکنان رغبت لازم جهت بیان نظرات شخصی را داشته باشند. همچنین می‌توانند با توضیح قواعد اخلاقی و ارتقاء و پاداش در قبال رفتار اخلاقی تمایل بازیکنان را به انجام بهتر و مؤثر امور محوله بیشتر نمایند همچنین بایستی تصمیمات را بر اساس توصیه‌ها و گزارش‌هایی که از بازیکنان دریافت می‌کنند مورد بازنگری قرار داده و وظایف و مسئولیت‌های هر یک از بازیکنان را به طور شفاف تشریح نمایند.

بر اساس نتایج دیگر از پژوهش، کلیه مؤلفه‌های رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه، حمایت و پشتیبانی و برنامه‌ریزی اثر معناداری بر شایستگی مربیان دارند. همچنین همبستگی درونی بالایی بین مؤلفه‌های شایستگی مربیان وجود دارد و بیشترین همبستگی میان شایستگی مربیان با ارائه بازخورد ($r = 0.828$) است. نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات هال (۲۰۲۱)، راین (۲۰۱۷)، ترنرو همکاران (۲۰۱۶)، فرات و زمانی نوکآبادی (۱۴۰۱)، زمانی نوکآبادی (۱۴۰۱)، نتایج منتظری و همکاران (۱۳۹۶)، حمیدی و همکاران (۱۳۹۳) که بیان کردند مهارت‌های رهبری و انگیزش از شایستگی‌های مهم و ضروری در مربیگری ورزشی هستند و شایستگی‌های مؤثر بر عملکرد شغلی مربیان والیبال عراق نقش مثبت دارد هم‌خوانی دارد. همچنین در پژوهش زمانی نوکآبادی (۱۴۰۱)، مربیان اظهار کردند که مهارت‌های ارتباطاتی مؤثر برای موفقیت ضروری‌اند و این شایستگی با رهبری و یاد دادن خوب پیوند دارد (سانتوس، ۲۰۱۳). هال ۲۰۲۱ نیز در پژوهش خود به یکی از مؤلفه‌های مربیگری به‌عنوان قلب مربیگری یعنی رابطه اجتماعی اشاره دارد و بیان می‌کند مربیان در محیط ورزش با افرادی زیادی تعامل دارند. بیشترین رابطه مربی با ورزشکاران است و مربی باید به‌عنوان یک محرک مفید برای رشد و پیشرفت ورزشکار عمل کند و این امر در سایه داشتن رابطه خوب با ورزشکاران محقق می‌شود (هال، ۲۰۲۱).

با توجه به تأیید مدل اندازه‌گیری شایستگی مربیان می‌توان از آن به‌عنوان ابزاری برای سنجش مؤلفه‌های رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه، حمایت و پشتیبانی و برنامه‌ریزی در مربیان برای تأیید صلاحیت آن‌ها استفاده نمود. راین (۲۰۱۷) نیز اشاره دارد که مربی شایسته باید دارای ویژگی‌های منحصر به فردی باشد؛ این ویژگی‌ها در زمینه‌های شخصیتی، فردی، مدیریتی، اجتماعی، ارتباطی و دانش فنی و تخصصی می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، به‌طوری که نداشتن هریک از ویژگی‌ها می‌تواند موجب عدم موفقیت مربی در رسیدن به نتایج مطلوب شود (راین، ۲۰۱۷). نتیجه شایستگی مربی ورزش، اعتماد بازیکنان و مدیران و هواداران به آن مربی است و هرچه درجه شایستگی مربی عالی ادراک شود اعتماد به او بیشتر می‌شود (کائو و همکاران، ۲۰۱۷).

مربیان که در رأس تیم ورزشی، وظیفه هدایت ورزشکاران را در دستیابی به اهداف خود بر عهده دارند و به منظور توسعه و ترویج روحیه ورزشکاری و رشد اجتماعی ورزشکاران از مهارت‌های انگیزشی و ارائه بازخوردهای مؤثر برخوردارند. مؤلفه برقراری ارتباط از دیگر مؤلفه‌های شایستگی مربیان است که نشان‌دهنده تعاملات مربی با افراد ذی‌نفع بیرونی و ورزشکاران است و عاملی مهم در موفقیت یک مربی است که با نتایج حمیدی و معماری (۱۳۹۳) و رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۲) هم‌خوانی دارد؛ بنابراین مربیان ورزشی می‌توانند با کسب مهارت‌های شایستگی از جمله رهبری و برخورداری از مهارت‌های انگیزشی، تجربه رقابتی، توسعه و طراحی یک برنامه تمرینی، برقراری ارتباطی مؤثر با ورزشکاران، برنامه‌ریزی و ... به موفقیت در امر مربیگری دست یابند و برنامه‌ها و اهداف تیم‌های خود را به بهترین شکل عملی سازند.

به صورت کلی مربیان تیم‌های ورزشی همانند یک مدیر توانمند و مقتدر، مسئولیت آماده‌سازی و تربیت ورزشکاران را دارند و آن دسته از مربیانی که از دانش و مهارت کافی برخوردار باشند، می‌توانند موجبات ترقی خود و تیم تحت هدایت خود را فراهم نمایند که جنسیت مربی در این زمینه تفاوتی ندارد. در نهایت بر اساس یافته‌ها می‌توان گفت عوامل مختلفی در شایستگی مربیگری دخیل و شایستگی مربیگری، پدیده‌های چندوجهی است. شایستگی مربی، با اشتیاق به ورزش افراد رابطه مثبتی دارد و هرچه مربی شایسته‌تر باشد می‌تواند جو انگیزشی و اشتیاق بیشتری برای ورزشکاران فراهم آورد (زمانی نوکاآبادی، ۱۴۰۱).

می‌توان چنین استدلال کرد که مربیان می‌توانند با به کارگیری تشویق‌های مثبت و تنبیهات و ایجاد فضایی که از لحاظ روان‌شناختی و اجتماعی بر رفتارها و حالات روحی و عاطفی ورزشکاران مؤثر باشد، باعث افزایش اشتیاق آن‌ها شوند (باقری و همکاران، ۱۴۰۰). با توجه به تأثیرگذاری تمام مؤلفه‌های رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه، حمایت و پشتیبانی و برنامه‌ریزی بر شایستگی مربیان، بایستی مربیان ورزشی در حیطه فعالیت خود از مهارت‌های انگیزشی مؤثری بهره برده و تعاملات مناسبی با افراد ذی‌نفع بیرونی و ورزشکاران برای زمان‌بندی دقیق تمرینات و جلسات تمرینی جهت رشد، توانایی‌ها و استعدادهای ورزشکاران داشته باشند.

مربیان ورزشی به‌منظور موفقیت در امر مربیگری دارای مهارت‌های گوناگون باشند بنابراین از مهارت‌هایی جهت کمک به ورزشکار در توسعه و طراحی یک برنامه تمرینی، توسعه مهارت‌های جدید، برقراری ارتباطی مؤثر با ورزشکاران، برنامه‌ریزی برای مربی یک تیم برخوردار شوند و در زمینه امور مالی و دیگر مسائل مربوطه اطلاعات کافی داشته باشند. همچنین نتایجی دیگر از پژوهش نشان داد که شاخص‌های کیفیت مدل ساختاری رهبری اخلاقی بر اساس شایستگی مربیان بیانگر آن است که مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. بر اساس نتایج حاصله از مدل ساختاری، شایستگی مربیان توانسته اثر معناداری بر رهبری اخلاقی داشته باشد. نتایج این پژوهش با نتایج فاضل و همکاران (۱۳۹۶)، شهسواری و باقری (۱۳۹۹)، شیخی و همکاران (۱۳۹۹)، پیرمرادی و شریفی (۱۳۹۸)، فاضل و همکاران (۱۳۹۶)، وگت و کلین (۲۰۲۰)، استوتن و همکاران (۲۰۱۱)، گوسل و توکماک (۲۰۱۹) و انور و همکاران (۲۰۱۹) هم‌راستا است.

طبق پژوهش شیروانی و زهره‌وندیان (۱۴۰۰) بین اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی مربیان ورزشی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای مربیان باشگاه‌های ورزشی از طریق افزایش شایستگی باعث توسعه خودکارآمدی آن‌ها می‌شود (شیروانی و زهره‌وندیان، ۱۴۰۰). در تبیین این نتایج می‌توان گفت که شایستگی مربیان هندبال به‌عنوان یک برگ خرید پایه و پراهمیت برای رهبری اخلاقی است. همان‌طور که (شهسواری و باقری، ۱۳۹۹، فاضل و همکاران ۱۳۹۶) در پژوهش‌های خود بیان نمودند که بین رهبری اخلاقی با توانمندسازی کارکنان است همچنین رهبری اخلاقی پیش‌بین مناسبی برای توانمندسازی کارکنان است. رهبری اخلاقی می‌تواند باعث افزایش توانمندی کارکنان و در نتیجه کاهش قصد ترک خدمت آن‌ها شود.

لذا مدیران می‌توانند با گسترش فرهنگ ارزش‌های اخلاقی و افزایش توانمندی باعث افزایش اعتماد، وفاداری و تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه کاهش ترک خدمت آن‌ها گردند (شهسواری و باقری، ۱۳۹۹، فاضل و همکاران ۱۳۹۶). مشخص شد که شایستگی مربیان راهکار ارزشمندی برای دستیابی به ارتقای رهبری اخلاقی است. مربیان به‌عنوان محور و رکن اصلی تیم‌های ورزشی و سازمان دهنده‌ای قوی و زیربنای هر پیشرفت مطرح هستند بنابراین مربی موفق تنها معمار تاکتیک نیست، بلکه رهبری اخلاقی است که توانایی‌های روانی خود را برای رهبری بازیکنان به شکل مطلوب به کار می‌گیرد و آن‌ها را هدایت می‌کند.

بنابراین با توجه به نقش‌هایی که مربی ایفا می‌کند تعریف مربیگری خیلی جامع‌تر از آن است که فقط او را به‌عنوان آموزش‌دهنده یا معلم در نظر بگیریم زیرا مربیان باید مهارت‌ها را به‌صورت عملی نمایش دهند، برنامه‌ریزی کنند، انگیزه بازیکنان را بالا ببرند، توصیه‌هایی به بازیکنان می‌کنند، رهبر هستند، تصمیم‌گیری می‌کنند و یک دانش متناسبی دارند. آن‌ها جوانان را هدایت می‌کنند تا ورزشکاران و انسان‌های موفق شوند. مربیان می‌توانند با کسب شایستگی‌ها و برقراری ارتباطات اخلاقی (روابط بین فردی) ایفای نقش الگو برای بازیکنان و جدیت در توجه به اخلاق در باشگاه، می‌توانند بر فضای اخلاقی باشگاه تأثیرگذار باشند.

درواقع مربیان از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به ورزشکاران خود منتقل می‌کنند، از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌گیرند؛ بنابراین مربیان ورزشی می‌توانند از طریق کسب مهارت‌های شایستگی به ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، عمل کردن به ارزش‌ها در رفتار و تصمیم‌گیری در بازیکنان مساعدت نمایند و آن‌ها را به سمت هدف‌ها و مقاصد هدایت کنند که این هدف‌ها نه تنها به باشگاه و اعضایش سود می‌رساند، بلکه برای ذی‌نفعان و جامعه نیز مفید است. با توجه به تأثیر شایستگی مربیان بر رهبری اخلاقی، مربیان می‌توانند با کسب شایستگی‌های مربیگری مانند برنامه‌ریزی، ارائه بازخورد، مهارت‌های انگیزشی و ... در مسیر سبک رهبری اخلاقی قرار بگیرند تا از این طریق بتوانند بازیکنانی با اخلاق‌تر و توانمندتر تربیت کرده و روابط شایسته را در بین آن‌ها و دیگر تیم برقرار کنند و راه رسیدن به اهداف تیم را میسر بنمایند. همچنین با ارزیابی خود از طریق معیارهای شایستگی و صلاحیت‌ها، نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی کنند و در این راستا اقدام به شرکت در کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی مختلف برای تقویت نقاط قوت و از بین بردن نقاط ضعف نمایند.

فهرست منابع

۱. اسماعیلی، سمیه، شیخ سلامی، راضیه. (۱۳۹۷). مجله روش‌ها و مدل‌های روانشناسی دانشگاه مرو دشت تابستان ۲۰۱۸، دوره ۹، شماره ۳۲، ۴۱ - ۶۲.
۲. ایزدی، بهزاد؛ محمودیان، عابد. (۱۳۹۷). نقش رهبری اخلاقی در بین مدیران در سازمان‌های ورزشی با میانجی‌گری اعتماد و عدالت سازمانی. کارشناسی ارشد مدیریت بازاریابی در ورزشی دانشگاه کردستان.
۳. باقری، ع. شریفی فر، ف. زرگر، ف؛ و صفانیا، ع.م. (۱۳۹۹). همبستگی ادراک شایستگی مربی، جو انگیزشی با درگیری برای ورزش در ورزشکاران. مجله مدیریت ارتقای سلامت، ۱۰(۱)، ۱۲۳-۱۱۴.
۴. پیرمرادی، ایرن؛ شریفی، سعید. (۱۳۹۸). رابطه رهبری اخلاقی با سلامت سازمانی در سازمان‌های ورزشی همایش بین‌المللی یافته‌های نوین پژوهشی در علوم ورزشی.
۵. جهان‌دیده، میریوسفی، سیدجلیل و نژادسجادی. (۱۴۰۰). بررسی نقش سبک‌های رهبری مربیان بر توسعه فرهنگ اجتماعی بانوان فوتسالیست. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۴(۳)، ۳۴۵-۳۳۱.
۶. رحمتی، توحید؛ حمیدی، محمد؛ هنری، حمید. (۱۳۹۵). مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان معیارهای انتخاب مربی ملی تنیس روی میز ایران: چشم‌انداز نخبگان ورزشی. سالنامه علم ورزش کاربردی، ۲، ص ۶۹-۷۶.
۷. روح‌پرور، سهیلا (۱۳۹۲)، ارتباط درو از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت، دانشگاه صنعتی شاهرود.
۸. زمانی نوکاآبادی. (۲۰۲۳). ارائه مدل داده بنیاد شایستگی مربیگری ورزش ایران. مطالعات جامعه‌شناختی در ورزش، ۳(۳).
۹. شهنسواری، آذر؛ باقری، مرتضی. (۱۳۹۹). رابطه بین رهبری خالق با توانمندسازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان کردستان.

۱۰. شهبازی، علیزاده، ولی حیدری، محمد. (۱۴۰۱). تدوین و اعتبار یابی مقیاس راهبردهای توسعه هندبال ایران. فصلنامه اندازه گیری تربیتی، ۱۳(۴۹)، ۵۳-۸۰.
۱۱. شیخی دلفان، فاطمه؛ عباسی، همایون؛ عیدی، حسین. (۱۳۹۹). تبیین اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآورانه باتوجه به نقش میانجی حکمرانی خوب در ادارات ورزش و جوانان غرب ایران.
۱۲. شیروانی، طهماسب، زهره وندیان، کریم. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی با خودکارآمدی با توجه به نقش میانجی شایستگی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۲)، ۳۷۷-۳۵۹.
۱۳. عباسپور، عباس، زندیان، هادی و قادرمرزی، حبیب. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان: نقش واسطه‌ای تبادل رهبر اعضا، مطالعات رفتار سازمانی، ۴، ۱۶، ۷۳-۵۱.
۱۴. فاضل، علی، کریمیان، روشن. (۱۳۹۶). رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی دانش آموزان. اخلاق در علم و فناوری؛ ۱۱ (۳): ۵۹-۶۸.
۱۵. مروتی، ز. فتحی و حمدی، ی. (۱۳۹۸). خصوصیات روان‌سنجی و ساختار تأییدی مقیاس هوش معنوی اسلامی در دانشجویان. مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی دانشگاه مرو دشت، دوره ۸، شماره ۳۰، صفحه ۱۴۱-۱۵۸.
۱۶. موسی امین، فرات، & زمانی نوکاآبادی. (۱۴۰۲). طراحی مدل توسعه شایستگی‌های مؤثر بر عملکرد شغلی مربیان والیبال عراق. علوم حرکتی و رفتاری.
۱۷. نجد سمیعی، متین؛ صفانیا، علی محمد؛ نقشبندی، سید صالح الدین؛ فراهانی، ابوالفضل؛ و نیک بخش، رضا. (۱۴۰۲). بررسی نقش مدیریت جنجال بر جو اخلاقی در ورزش هندبال. مطالعات روانشناسی ورزشی، ۱۲ (۴۴)، ۱۱۰-۹۷.
۱۸. نصرتی، طاهره، غلامزاده، داریوش، مؤمنی، ماندان. (۱۴۰۰). ارائه الگوی شایستگی مربیگری مدیران. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۲)، ۱۰۷-۱۴۰.
۱۹. نصیری، خسرو؛ خیبری، محمد؛ سجادی، نصر اله؛ کاظم نژاد، انوشیروان. (۱۳۹۱). تحلیل و مدل‌سازی ارزیابی مربیان گروه‌های هندبال مدیریت ورزشی، ۱: ۱۳۹-۱۱۹.

- Anwar, F. Islam, T. Rehman Khan, S. & Ungku Norulkamar, U. (2017). The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes – the Malaysian Case, *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, ۱۴(۱۲), ۱۰۸-۱۲۳.
- Buengeler, C. Piccolo, R. F. & Locklear, L. R. (2021). LMX differentiation and group outcomes: A framework and review drawing on group diversity insights. *Journal of Management*, 47(1), 260-287. doi.org/10.1177/0149206320930813.
- Burchardt C.(2015). Business Coaching and Consulting–the Systemic Constellation Approach in Business. In *Modelling and Management of Engineering Processes*. (pp. 101-112). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Busoi, S. R.(2014). The ethical dimension of the sustainable development. The 8th International ManagementConference. "Management Challenges for Sustainable Development."
- Chiu, L.K. Mahat, N. D. & Hua, K. P. (2013). Radzuwan RB. student-athletes' perceptions of coaches' coaching competency at the Malaysian public institution of higher learning. *World Journal of Education*, 3(1),13-۲۲.
- Coetzer, A. Sitlington, H. (2014). What knowledge, skills and attitudes should strategic HRM students acquire? A Delphi study. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, ۵۲: ۱۵۵-۱۷۲.
- Dey, M. Bhattacharjee, S. Mahmood, M. Uddin, M. A. & Biswas, S. R. (2022). Ethical leadership for better sustainable performance: Role of employee values, behavior and ethical climate. *Journal of Cleaner Production*, 337, 130527.
- Gucel, C. & Tokmak, I. (2019). The Impact of Coaches' Leadership Style on the Moral Atmosphere of Male Athletes in Wushu Clubs, *Journal of Management Studies*, 36(3), 308–333
- Hall, E. Gray, S. Martindale, A. Sproule, J. Kelly, J. & Potrac P. (2021). Doing hybrid management work in elite sport: The case of a head coach in top-level rugby union. *Sport Management Review*, 24(2), 271-296
- Irshad, M. Bartels, J. Majeed, M. & Bashir, S. (2022). When breaking the rule becomes necessary: The impact of leader–member exchange quality on nurses' pro-social rule- breaking. *Nursing Open*, 9(5). 2289-2303. doi.org/10.1002/nop2.979.
- Jung Choi, H. & Tae Kim, Y. (2012). Work-family conflict, work-family facilitation, and job outcomes in the Korean hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(۷), ۱۰۱۱-۱۰۲۸.

- Kalshoven, k. Denhartog, N. Deanne, H. (2011), Ethical leader behavior and big five factor of personality, journal of business.
- Kao, S. Hsieh, M. & Lee, P. (2017). Coaching competency and trust in coach in sport teams. International Journal of Sports Science & Coaching, ۱۲(۳), ۳۱۹-۳۲۷.
- Klarin, Mikhail. (2019). The new educational practice of coaching and the new profession f the coach, Russian Educational and society
- Luu, T. T. (2020). Behind the influence of job crafting on citizen value co-creation with the public organization: Joint effects of paternalistic leadership and public service motivation. Public Management Review, ۲۰(۱۰), ۱۵۳۳-۱۵۶۱.
- Manley, A, Greenlees, I, Thelwell, R, Smith, M. (2010). "Athletes' use of reputation and gender information when forming initial expectancies of coaches". International journal of sports science and coaching. ۵: ۵۱۷-۵۳۲.
- Myers, N. Feltz, D. Chase, M. (2011). Proposed Modifications to the Conceptual Model of Coaching Efficacy and Additional Validity Evidence for the Coaching Efficacy Scale II-High School Teams. Research Quarterly for Exercise and Sport, ۸۲: ۷۹-۸۸(۱۰).
- Robert Steinbauer, Robert W. Renn, Robert R. Taylor, Phil K. Njoroge. (2014). Ethical Leadership and Followers' Moral Judgment: The Role of Followers' Perceived Accountability and Self-leadership. J Bus Ethics ۱۲۰: ۳۸۱-۳۹۲.
- Rynne, S.B. Mallett, C.J. & Rabjohns, M.W.O. (2017). High Performance Coaching: Demands and Development. In Richard Thelwell, Chris Harwood, & I. Greenlees (Eds.), The Psychology of Sports Coaching: Research and Practice. Abingdon, Oxon, United Kingdom: Routledge. 114-۱۲۶.
- Sallis, J. Owen, N. (2010). "Ecological models". In: Glanz, K. Lewis, F. M. Rimer, B. K.(Eds). Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice. ۲nd Edition. San Francisco: Jossey-Bass, pp: ۲۳۹-۲۴۹.
- Santos, S. Jones, R. L. & Mesquita, I. (2013). Do coaches orchestrate? The working practices of elite Portuguese coaches. Research Quarterly for Exercise and Sport, 84, 1-10.
- Shapiro JP, Stefkovich JA. (2016). Ethical leadership and decision making in education: Applying theoretical perspectives to complex dilemmas. Netherland: Rutledge Publication.
- Sidor-Rządkowska, M. (2011), The employee's assessment system of based on compe-tences, Oficyna Wolters Kluwer Business, Warsaw.

- Stouten, J.E. Baillien. A. Van den Broeck, J. Camps. H. Witte. M. Euwema. (2011). "Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment", Journal of Business Ethics ۹۵: ۲۷-۹۵: ۱۷ Springer.
- Vogt, T. & Klein, A. (2020). Conceptual Perspective on Mediating Competence in Sports Coaching and Physical Education. Advances in Physical Education, 10(3), 187-195.