



Research Paper

Relationship between Sports Coach Professional Ethics and Self-Efficacy with respect to Mediating Role of Competence

Tahmasb Shirvani¹ and Karim Zohrehvandian²

1. PhD Graduate in Sports Management, Faculty of Human Sciences, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Arak University, Arak, Iran.

Received: 15 July 2019

Accepted: 11 July 2021

Extended Abstract

Summary

Among the three important and influential factors involved in the success of sports teams (i.e. athlete, coach, and spectator), the coach in the role of team leader, as a strong organizer and the basis of any progress, is considered. One of the basic issues in sports is the observance of the ethical principles and having professional ethics by sports coaches as the leaders of the athletes in the sports fields. The aim of this work is to investigate the relationship between the professional ethics of sports coaches and self-efficacy with respect to the mediating role of competence.

Introduction

Today, coaching, as one of the most difficult jobs in the world, requires extraordinary skills and knowledge in order to train the skilled athletes. One of the reasons for the adjective problem in this profession is that the result of the work of coaches is exposed to the careful and meticulous look of spectators, players, sports managers, journalists, and critics of society (Vogt and Klein, 2020). In this regard, the sports coaches should have the necessary competencies along with appropriate professional ethics for a greater effectiveness and self-efficacy, which have been considered in this work. Therefore, the aim of this work was to investigate the relationship between the professional ethics and the coaching self-efficacy with regard to the mediating role of competence of sports coaches in the Chaharmahal and Bakhtiari Province in Iran.

Methodology and Approach

The present work was an applied and correlational one. It was conducted in 118 football and futsal coaches in the Chaharmahal and Bakhtiari Province in Iran who had a coaching certificate and were active in various competitions in the province in 1397. The studied sample size was selected to be equal to the population. In total, 111 coaches (94%) completed the questionnaires. The data was collected using the coach competence questionnaire of Montazeri *et al.* (2018), professional ethics questionnaire of Eidi *et al.* (2016), and coaching efficiency questionnaire of Myers *et al.* (2008), and the validity and reliability were confirmed. The data analysis was performed by the partial least squares method, which included evaluation of measurement models (Cronbach's alpha, combined reliability, convergent and divergent validity), structural model fitting (factor load coefficients, significance of path coefficients and determination coefficient, and model forecast index. The SPSS software (version 16) and Smart PLS software (version 2) were used in order to analyze the data.

Results and Conclusion

The results obtained showed that the research work proposed a model that had a good fit. There is a direct and significant relationship between the professional ethics and the self-efficacy of sports coaches. Furthermore, 20.2% of the effect of professional ethics on coaching self-efficacy was indirectly explained by the mediating variable of the coaches' competence. Based on the findings of this work, it can be concluded that the sports coaches' professional ethics leads to the development of their self-efficacy by increasing their competency. The sport authorities in the Chaharmahal and Bakhtiari Province in Iran should pay special attention to institutionalizing the professional ethics in order to increase the self-efficacy of the sports coaches.

Keywords: Sports club, Coaching, Partial least squares.

To cite this article:

Shirvani, T., & Zohrevandian, K. (2021). Relationship between Sports Coach Professional Ethics and Self-Efficacy with respect to Mediating Role of Competence. *Mudīriyyat-i manābī-i insānī dar varzish (Human Resource Management in Sport)*, 8(2), 359-377.

Corresponding Author: **Tahmasb Shirvani**

E-mail: tsh7tsh@yahoo.com



بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی با خودکارآمدی با توجه به نقش میانجی شایستگی

طهماسب شیروانی^۱ و کریم زهره‌وندیان^۲

۱. دانش آموخته دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۴

چکیده

هدف: هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی با خودکارآمدی با توجه به نقش میانجی شایستگی بود.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق شامل، کلیه مربیان ورزشی رشته‌های فوتبال و فوتسال استان چهارمحال و بختیاری بوده است که دارای گواهی مربیگری و در سال ۱۳۹۷ در مسابقات مختلف استان در حال فعالیت بودند (مجموعاً ۱۱۸ نفر). نمونه آماری به صورت کل شمار و برابر با جامعه آماری انتخاب شد. در مجموع ۱۱۱ مربی (۹۴ درصد از نمونه آماری) پرسشنامه‌ها را تکمیل نمودند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه شایستگی مربیان ورزشی منتظری و همکاران (۲۰۱۸)، پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای عیدی و همکاران (۲۰۱۶) و پرسشنامه کارآمدی مربیگری مایرز و همکاران (۲۰۰۸) بود که روایی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده‌ها به روش حداقل مربعات جزئی که شامل، بررسی مدل‌های اندازه‌گیری (آلفا کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و واگرا) و برازش مدل ساختاری (ضرایب بار عاملی، معناداری ضرایب مسیر و ضریب تعیین و شاخص پیش‌بینی مدل) است، صورت پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که مدل پیشنهادی تحقیق از برازش مناسبی برخوردار است. بین اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی مربیان ورزشی ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد؛ همچنین ۲۰/۲ درصد از اثر اخلاق حرفه‌ای بر کارآمدی مربیگری از طریق غیرمستقیم و توسط متغیر میانجی شایستگی مربیان تبیین شده است.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، نتیجه گرفته می‌شود، اخلاق حرفه‌ای مربیان باشگاه‌های ورزشی از طریق افزایش شایستگی باعث توسعه خودکارآمدی آنها می‌شود و مسئولین ورزش جهت افزایش خودکارآمدی مربیان ورزشی باید به نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای در آنها اهتمام ویژه داشته باشند.

واژه‌های کلیدی: باشگاه ورزشی، مربیگری، حداقل مربعات جزئی.

مقدمه

طی دو دهه گذشته، ورزش به‌عنوان یکی از مهمترین نهادهای اجتماعی مطرح گردیده و ارزش و اهمیت فراوانی در سطح جهان پیدا کرده است. ورزش به عنوان یک عامل کمک کننده به فعالیت‌های اقتصادی و خلق ثروت به‌عنوان بخش قابل توجهی از اقتصاد در سطوح فردی، سازمانی و ملی شناخته شده است (گلدمن و جونز^۱، ۲۰۰۹). تی سیوتسو^۲ (۲۰۱۲) عنوان می‌کند که ورزش در میان ۲۰ صنعت بزرگ دنیا با ارزش تقریبی ۵۰۰ میلیارد دلار قرار دارد. از این رو، با توجه به گسترش فعالیت‌های ورزشی همراه با پخش گسترده آن از رسانه‌های گروهی، محبوبیت و شهرت ورزشکاران و مربیان حرفه‌ای به طور قابل توجهی افزایش یافته است. در این بین، از میان سه عامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت تیم‌های ورزشی (یعنی ورزشکار، مربی و تماشاگر)، مربی در نقش رهبر تیم، به‌عنوان یک سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت مطرح است. در محیط ورزش، مربی چهره اصلی و مرکزی محسوب می‌شود و مسئولیت فراهم آوردن فرصت‌هایی برای افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های ورزشکاران در زمینه‌های گوناگون فنی، بدنی و اخلاقی را بر عهده دارد (هاردمن^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). دراکو^۴ (۲۰۰۶) به مربیگری به‌عنوان یک فعالیت آموزشی می‌نگرند که به توسعه و پیشرفت ورزشکاران در حوزه ورزش کمک می‌کند. لیروکس^۵ (۲۰۰۷) نیز خاطر نشان می‌کند که اگرچه مربیگری لزوماً در میان سخت‌ترین مشاغل دنیا نمی‌باشد؛ اما هر فرد برای تبدیل شدن به یک مربی، مناسب نخواهد بود؛ از این رو، تبدیل شدن به یک مربی نیازمند مهارت و توانایی در یک ورزش خاص همراه با دانش، خرد و بینش نسبت به خود و دیگران و نیز داشتن تعهد و دلبستگی عاطفی به ورزش است. تجربیات گذشته نشان داده که مربیگری حرفه‌ای متفاوت از حرفه‌های دیگر است و در آن، داشتن طیف وسیعی از مهارت‌ها لازم است (نظریان مادوانی، ۲۰۱۲). از طرفی توسعه دانش بشری و تحولات همه جانبه در پدیده‌های زندگی اجتماعی، پیدایش نیازهای جدید را به همراه داشته است و در این بین ورزش فوتبال به عنوان پرطرفدارترین ورزش در سطح جهان از تأثیرگذاری بیشتری نسبت به سایر رشته‌های ورزشی در حوزه‌های مختلف، برخوردار است (عبدی و همکاران، ۲۰۱۶). بی‌شک در میان ورزش‌ها، فوتبال پرطرفدارترین، پربیننده‌ترین و هیجان‌انگیزترین رشته ورزشی در جهان محسوب می‌شود و کشور ما هم از این قاعده مستثنا نیست (فیضی و همکاران، ۲۰۱۹). بازیکنان زیادی به طور مداوم به دنبال بهبود و پیشرفت بازی خویش هستند و به همین دلیل از سرمربیان برای انجام این کار تقاضای کمک می‌کنند. می‌توان ادعا کرد، در فوتبال بیش از هر رشته دیگری برای نقش سرمربی ارزش و اهمیت قائل شده‌اند. عموم مردم، همواره سرمربیان را مسئول عملکرد ضعیف تیم می‌دانند و در صورت برد و گرفتن جایزه آنها را ستایش می‌کنند. با وجود جایگاه مهم سرمربی در فوتبال، فرایند پیچیده مربیگری تیم پدیده‌ای است که همچنان حتی نزد کسانی که مربیان را آموزش می‌دهند، به روشنی شناخته نشده است (گلد^۶ و همکاران، ۱۹۹۹). در بیشتر منابع مربیگری شغلی مضاعف و سرمربی فردی توصیف شده است که باید مجموعه‌ای از مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی را در دامنه وسیعی از نقش‌های مربیگری اجرا کند. در حال حاضر بسیاری هم بر این باورند که نقش سرمربی در فوتبال امروزی از هدایت جلسه تمرینی فراتر رفته است و باید مهارت‌های گوناگونی در حوزه‌هایی مانند تاکتیکی، تکنیکی، روانشناسی، آمادگی جسمانی و مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی داشته باشد. مطالعات نشان داده‌اند که از میان مهارت‌های مورد نیاز یک مربی برای رهبری و مدیریت موفقیت‌آمیز یک تیم، رفتار، اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی اهمیت بیشتری دارند که شناخت آنها نه تنها منجر به موفقیت مربی و تبدیل او به یک

1. Goldman and Johns
2. Tsiotsou
3. Hardman
4. Drakou
5. Le Roux
6. Gold

مربی نخبه خواهد شد، بلکه منجر به ارتباط بهتر با ورزشکاران و هدایت بهتر آنان در ابعادی وسیع‌تر در تیم‌های ورزشی خواهد شد (بشیری، ۲۰۱۳).

خودکارآمدی اعتقاد افراد به توانایی‌های خود جهت سازمان دادن و انجام امور مورد نیاز جهت رسیدن به نتایج مطلوب است (بندورا^۱، ۲۰۰۱). بندورا (۲۰۰۱) بیان می‌دارد که تجربیات اصلی، تجربیات جایگزین، تشویق شفاهی، وضعیت احساسی و فیزیولوژیکی در ایجاد باورهای خودکارآمدی دخیل هستند که مهمترین آنها تجربیات اصلی است (بندورا، ۲۰۰۱). به نقل از حیدری آل کثیر و همکاران، (۲۰۱۸). به عبارتی دیگر، خودکارآمدی قضاوت‌های افراد در رابطه با توانایی‌هایشان در رسیدن به سطحی از عملکرد است (قزوینه و همکاران، ۲۰۱۹). پژوهش در مورد خودکارآمدی مربیگری در طول سال‌های گذشته رشد فزاینده‌ای داشته است. افزایش علاقه به ارتباطات بین رفتارها و اعتقادات مربی و ورزشکار و نتایج تیم منجر شد تا فلتز^۲ و همکاران (۲۰۰۹) مدل مفهومی در مورد خودکارآمدی مربیگری و مقیاس کارآمدی مربیگری را توسعه دهند. به منظور یادگیری، توسعه و رشد ورزشکاران، از مربیان انتظار می‌رود که دستورالعمل‌های شایسته‌ای برای مهارت‌های حرکتی خاص توسعه داده و ارائه کنند. در حوزه روانشناسی، از یک مربی انتظار می‌رود که مهارت‌های انگیزشی موثر را نشان داده و رقابت‌ها و تمرینات را به گونه‌ای هدایت کند که رشد عاطفی - اجتماعی را افزایش داده و روحیه ورزشکاری و جوانمردی را در ورزشکاران ترویج کند. در حوزه مهارت‌ها، تاکتیک‌ها و استراتژی‌ها از مربیان انتظار می‌رود که استراتژی‌های رقابتی مناسب را بکار گیرند. مقیاس خودکارآمدی مربیگری به طور کامل‌تری این سه حوزه شایستگی مربیان را به وسیله ورزشکارانشان، امکان‌پذیر نموده است. در واقع مقیاس خودکارآمدی مربیگری، اعتقاد مربی در مورد توانایی‌هایش در تحت تاثیر قرار دادن یادگیری و عملکرد ورزشکارانش را اندازه‌گیری می‌کند.

در ارتباط با متغیرهای مختلف و خودکارآمدی مربیان و مدیران تحقیقات زیادی انجام گرفته است. از جمله، حسین‌نژاد و میرانی (۲۰۱۸) بیان کردند که هوش هیجانی مربیان با خودکارآمدی و کمال‌گرایی ارتباط مثبت دارند. قزوینه و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که خودکارآمدی در ارتباط بین هوش هیجانی و اثربخشی مربیان ورزشی، به عنوان یک متغیر میانجی نقش دارد. موسوی و مهرپور (۲۰۱۶) نشان دادند که خودکارآمدی نقش میانجی بین هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان دارد. روی‌توند و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که شایستگی مربیان رابطه علی با خودکارآمدی دارد. نورمهیا و همکاران (۲۰۱۸) بیان نمودند، بین سبک رهبری مربیان و خودکارآمدی ارتباط معناداری دارد.

از طرفی دیگر، یکی از موضوعات اساسی در ورزش، رعایت اصول اخلاقی و داشتن اخلاق حرفه‌ای از طرف مربیان ورزشی به‌عنوان رهبران ورزشکاران در میادین ورزشی است. مربیان ورزشی در باشگاه‌ها و یا تیم‌های ورزشی برای ورزشکاران به مثابه یک مدیر، رهبر، معلم و اسوه اخلاقی محسوب می‌شوند که نوع جهان‌بینی و سبک اخلاقی و رفتاری آنها نه فقط الگوی ورزشکاران بلکه بسیاری از هواداران نیز باشد؛ بنابراین، با توجه به این وظیفه دشوار مربیان در هدایت ورزشکاران، داشتن اخلاق حرفه‌ای به مثابه سنگ بنای مدیریت برای مربیان ورزشی از اهمیت زیادی برخوردار است. در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل استفاده می‌شد، اما امروزه در تعریف دقیق اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است، در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه هرچه بهتر شغل یا مسئولیت (بشیری و همکاران، ۲۰۱۳). صبوری (۲۰۰۵) از اخلاق حرفه‌ای ورزشی به مثابه ویژگی‌های نیک مردانگی، رقابت منصفانه و جوانمردانه به مفهوم رعایت عدالت و بازی، مشارکت در ورزش بر مبنای اعتقادات دینی و قانونی یاد می‌کند. یک مربی کارا باید مهارت و دانش فوق‌العاده‌ای داشته باشد تا بتواند ورزشکار را پرورش دهد. در این حرفه، مربیان در زیر دید دقیق، موشکافانه و ریزبین افرادی

1. Bandura
2. Feltz

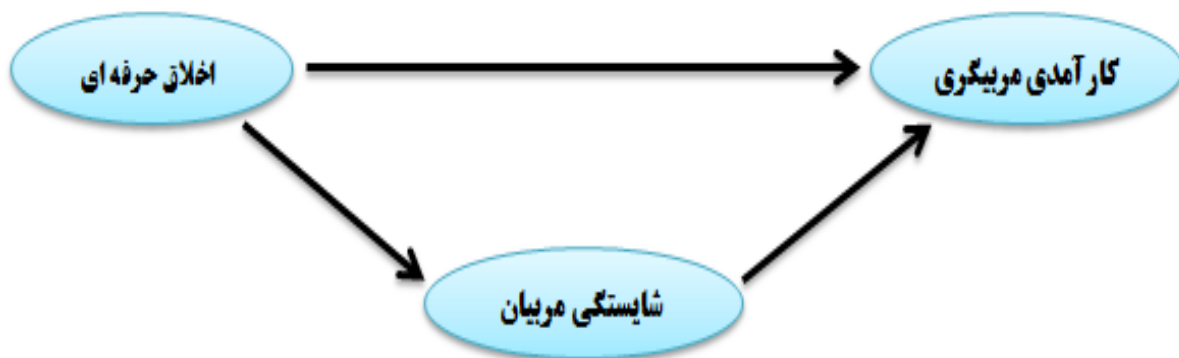
چون تماشاگران، بازیکنان، مدیران ورزشی و منتقدان جامعه قرار دارد. یوسف‌پور اورندی و همکاران (۲۰۱۸) بیان کردند که رهبری اخلاقی روی خودکارآمدی تأثیر مستقیم دارد و از طریق رهبری معنوی نیز بطور غیر مستقیم روی خودکارآمدی موثر است. حیدری آل کثیر و همکاران (۲۰۱۸) بیان کردند که رفتار مثبت مربیان موجب افزایش خودکارآمدی و منش ورزشی می‌شود. چپری و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که رفتارهای مربیگری مثبت بر خودکارآمدی و عملکرد تیمی تأثیر مثبت دارد و رفتارهای مربیگری منفی بر خودکارآمدی و عملکرد تیمی تأثیری ندارد. گودرزی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان تأثیر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی بر بهزیستی روانشناختی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی بیان داشتند که اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی و بهزیستی روانشناختی تأثیر مستقیم دارد و همچنین اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی بر بهزیستی روانشناختی به صورت غیرمستقیم تأثیر داشت. وگت و کلین^۱ (۲۰۲۰) از اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از معیارهای اصلی تعیین شایستگی مربیان ورزشی یاد کرده‌اند.

از طرفی دیگر توانمندی‌ها و شایستگی‌های مربیان از عوامل تعیین کننده و تأثیرگذار بر موفقیت و کارآمدی آنها است؛ بنابراین، تحلیل و شناخت شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مربیان ورزش اهمیت فراوانی یافته است (نش^۲ و همکاران، ۲۰۰۸). لازم به ذکر است که مهمترین وظیفه یک مربی ورزش، آماده کردن یک ورزشکار قوی، سالم و شاد است تا بتواند به خوبی به رقابت بپردازد و بازیکن خوبی باشد. به منظور تحقق این وظیفه مهم، مربیان نیازمند صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خاصی هستند. تعریف واژه "شایستگی" به دلیل آنکه در مورد معنای دقیق آن اجماعی وجود ندارد، سخت و چالش برانگیز است. در این ارتباط، استراورپولوس^۳ و همکاران (۲۰۱۲) عنوان می‌کنند که رفتارها، دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای اجرا و یا انجام موفقیت‌آمیز در زمینه‌ای خاص ممکن است، به‌عنوان شایستگی نامیده شود. مک‌اینرنی و باکریج^۴ (۲۰۱۲) نیز شایستگی را کاربرد دانش و مهارت‌های ویژه‌ای که برای اجرای یک عملکرد مناسب و استاندارد در موقعیتی خاص مورد نیاز است، تعریف نموده‌اند. شایستگی عموماً به عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هاست که پیش‌نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است (بارنارد^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). در نظریه شناخت اجتماعی بندورا، درک از شایستگی به عنوان جنبه مهمی از اثربخشی آموزش و مربیگری مطالعه شده است (بندورا، ۲۰۰۱). نصیری و همکاران (۲۰۰۹) و عیدی و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهش‌های خود بیان داشتند که ارتباط مستقیم و معنی‌داری بین اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی و شایستگی آنها وجود دارد. همچنین فاتح‌پور مرنندی و همکاران (۲۰۱۶)، نقوی و همکاران (۲۰۱۹) و شیروانی و همکاران (۲۰۲۰) از اخلاق حرفه‌ای مدیران ورزشی به‌عنوان متغیری تأثیرگذار بر شایستگی آنها یاد کرده‌اند. عباسی (۲۰۱۴) بیان می‌کند که بین خودکارآمدی مربیگری (ایجادانگیزه، استراتژی بازی یا رقابت، توسعه صفات شخصیتی، اثر تکنیک آموزش و تمرین)، با شایستگی ادراک شده و رضایت از مربی ورزشکاران رزمی کار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نظر به اهمیت و گستردگی بحث اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی مربیان ورزشی و با توجه به موفقیت رو به رشد کشورهای پیشستاز ورزش در امر مربیگری و نیاز روزافزون به مربیان حاذق، با اخلاق و کارآمد به منظور موفقیت بیشتر ورزشکاران ایرانی در عرصه‌های ملی و بین‌المللی ورزش و هزینه‌های فراوانی که هر ساله در امر آموزش، انتخاب و ارزیابی مربیان در هیأت‌ها، باشگاه‌ها و فدراسیون‌ها صرف می‌شود، به نظر می‌رسد که بررسی اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی مربیان ورزشی و عوامل تأثیرگذار بر آن لازم و ضروری است. این روزها مباحثی درخصوص توجه بیشتر به مسئله اخلاق حرفه‌ای در ورزش کشور و در میان جامعه ورزش مطرح است و مشکلات اخلاقی شماری از مربیان در نزد مدیران ورزش کشور به یکی از معضلات فرهنگی تبدیل گشته

1. Vogt and Klein
2. Nash
3. Stravropoulos
4. McInerey and Buckeridge
5. Barnard

است. نکته حائز اهمیت این است که به نظر می‌رسد، ذهنیت مربیان ورزش کشور از ورزش تنها به ورزش قهرمانی و حرفه‌ای خلاصه می‌شود و از ارکان دیگر آن مانند توجه به اخلاق حرفه‌ای غافل هستند. از طرف دیگر، در مطالعات قبلی به نقش متغیرهای میانجی در رابطه بین این دو متغیر توجه نشده است. با توجه به این موارد و نظر به اهمیت تحقیقات حوزه ورزش، انجام چنین تحقیقاتی برای بررسی رابطه بین این متغیرها، خصوصاً با یک عامل میانجی همانند شایستگی مربیان که دست‌کم در داخل کشور انجام نپذیرفته است، ضروری به نظر می‌رسد؛ لذا تحقیق حاضر با استفاده از مدلسازی معادلات ساختاری، به بررسی ارتباط بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و کارآمدی مربیگری و همچنین بررسی نقش میانجیگری شایستگی مربیان پرداخته است که به نوبه خود یک نوآوری در پژوهش‌های داخل کشور است. از این رو و با توجه به مطالب بالا سوال اصلی تحقیق این است که چه ارتباطی بین اخلاق حرفه‌ای و کارآمدی مربیگری با توجه به نقش میانجی شایستگی مربیان ورزشی وجود دارد؟ با توجه به پیشینه پژوهش، به منظور روشن شدن ارتباط متغیرهای تحقیق با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ ارائه می‌گردد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مربیان ورزشی رشته‌های فوتبال و فوتسال استان چهارمحال و بختیاری بوده است که دارای گواهی مربیگری ملی و بین‌المللی و در سال ۱۳۹۷ در مسابقات مختلف استان در حال فعالیت بودند (مجموعاً ۱۱۸ نفر). تعداد ۱۰۴ مربی از مجموع مربیان ذکر شده در دوره دانش‌افزایی که در خرداد ماه سال ۱۳۹۷ توسط هیئت فوتبال استان برگزار گردید، شرکت نمودند و محققان تحقیق حاضر با هماهنگی هیئت فوتبال استان برای جمع‌آوری داده‌ها در این دوره اقدام نموده‌اند. به دلیل محدود بودن جامعه آماری، روش نمونه‌گیری به صورت کل شمار مد نظر گرفته شد و جامعه و نمونه آماری برابر بوده است. در مجموع ۱۱۱ مربی (۹۴ درصد از جامعه آماری) شامل ۱۰۴ مربی حاضر در دوره دانش‌افزایی و ۷ مربی دیگر که با تماس محققان با آنها در این تحقیق شرکت نموده‌اند، به‌عنوان نمونه آماری تحقیق بوده‌اند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای، خودکارآمدی مربیگری و شایستگی مربیان ورزشی و متغیرهای جمعیت شناختی بوده است. برای ارزیابی اخلاق حرفه‌ای مربیان ورزشی از پرسشنامه عیدی و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده است که شامل ۳۹ سؤال و با طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است. این پرسشنامه شش بُعد فلسفه مربیگری، علاقه‌مندی به کار، استفاده از خرد جمعی، قانون‌مداری، احترام به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و روابط انسانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. ثبات درونی پرسشنامه در تحقیق عیدی و همکاران (۲۰۱۶) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش شد و همچنین روایی سازه آن مورد تایید قرار گرفت. پرسشنامه

شایستگی مربیان ورزشی منتظری و همکاران (۲۰۱۸) که شامل ۲۹ سوال و هفت مؤلفه رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه‌بندی، پشتیبانی و حمایت و برنامه‌ریزی برای ارزیابی شایستگی مربیان ورزشی استفاده شده است. منتظری و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود گزارش دادند که تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم و ضرایب آلفای کرونباخ از ساختار هفت عاملی ۲۹ سؤالی پرسشنامه حمایت کرده و روایی و پایایی آن را تأیید نمودند. پرسشنامه ۲۴ سؤالی خودکارآمدی مربیگری ماپرز و همکاران (۲۰۰۸) شامل چهار مؤلفه کارآمدی انگیزش، کارآمدی استراتژی بازی، کارآمدی تکنیکی و کارآمدی شخصیت‌سازی بود. برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه‌های تحقیق بین ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی توزیع گردید. پس از عودت پرسشنامه‌ها، نظرات و پیشنهادهای اخذ شده، پرسشنامه نهایی تدوین گردید؛ همچنین به منظور بررسی روایی همگرا و واگرا پرسشنامه‌ها از نرم‌افزار پی‌ال‌اس استفاده شده است. برای بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده استفاده گردید که نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با سؤالات خود است؛ همچنین برای بررسی روایی واگرا از شاخص فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) که میزان رابطه یک متغیر با سؤالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است. نتایج مربوط به روایی همگرا و واگرا در بخش نتایج تحقیق ارائه شده است. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. معیار آلفای کرونباخ، یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها است، در حالی که روش حداقل مربعات جزئی^۲ (PLS) معیار پایایی ترکیبی را بکار می‌برد و برتری نسبی آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌شوند. در صورتی که مقدار پایایی ترکیبی^۳ (CR) هر سازه بالای ۰/۷ شود، مدل‌های اندازه‌گیری، از پایداری درونی مناسب برخوردارند و اگر این مقدار کمتر از ۰/۶ باشد، فقدان پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۲۰۱۶). همانطور که در جدول ۱ مشخص شده است، مقادیر مربوط به پایایی متغیرهای تحقیق بیشتر از ۰/۷ است که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه‌های پژوهش حاضر دارد. برای آزمون مدل این پژوهش از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس استفاده گردید.

جدول ۱. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
اخلاق حرفه‌ای	۳۹	۰/۸۵	۰/۸۷
کارآمدی مربیگری	۲۴	۰/۸۳	۰/۸۴
شایستگی مربیان	۲۹	۰/۸۶	۰/۸۷

یافته‌ها

در این پژوهش ابتدا به بررسی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش پرداخته شده است که نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از نمونه آماری پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

1. Fornell and Larker
2. Partial Leat Squares
3. Composite Reliability

جدول ۲. توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی نمونه تحقیق

متغیر	طبقات	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹۳	۸۳/۸
	زن	۱۸	۱۶/۲
سابقه مربیگری	۵-۱ سال	۳۴	۳۰/۶
	۶-۱۰ سال	۴۹	۴۴/۲
	۱۱-۱۵ سال	۱۸	۱۶/۳
	۱۵ سال به بالا	۱۰	۹
سطح تحصیلات	دیپلم و کاردانی	۳۸	۳۴/۳
	کارشناسی	۵۹	۵۲/۹
	کارشناسی ارشد	۱۲	۱۰/۳
	دکتری	۲	۱/۹

به منظور اجرای مدل سازی معادله ساختاری توجه به پیش فرض هم خطی چندگانه حائز اهمیت است، اگر هم خطی در یک معادله رگرسیون بالا باشد، بدین معنی است که بین متغیرهای مستقل همبستگی بالایی وجود دارد و اعتبار مدل زیر سوال می رود. از طرف دیگر یک ارتباط علی وقتی تأیید می شود که بتوان نشان داد، هیچ متغیر دیگری بر رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته از طریق هم خطی بالا تأثیر نمی گذارند. در این حالت است که می توان ادعا کرد، هم خطی وجود ندارد و یا تأثیر آن خیلی اندک است و می توان از آن چشم پوشی کرد. در پژوهش حاضر به منظور بررسی هم خطی بین متغیرهای مستقل در مدل معادله ساختاری از مقادیر مربوط به دو شاخص تورم واریانس^۱ و ضریب تحمل^۲ استفاده گردیده است که نشان دهنده میزان هم خطی بین متغیرهای مستقل می باشند (جدول ۳).

جدول ۳. برآورد هم خطی چندگانه با استفاده از شاخص ضریب تحمل و عامل تورم واریانس

متغیرها	شاخص های هم خطی چندگانه	
	شاخص ضریب تحمل	عامل تورم واریانس
اخلاق حرفه ای	۰/۵۶۱	۱/۹۸۶
شایستگی مربیان	۰/۵۳۶	۲/۱۲۴

با مدنظر قرار دادن نقطه برش مربوط به شاخص های ضریب تحمل و عامل تورم واریانس که به ترتیب ۰/۴ و ۲/۵ است (بیشتر از ۰/۴ بودن شاخص تحمل و کمتر از ۲/۵ بودن عامل تورم واریانس) (بایرن^۳، ۲۰۱۰) نتایج این دو شاخص در پژوهش حاضر بیانگر عدم وجود هم خطی چندگانه و یا به عبارتی مطلوبیت این پیش فرض است.

برازش مدل تحقیق در سه بخش انجام شده است: (۱) برازش مدل های اندازه گیری، (۲) برازش مدل های ساختاری (۳) برازش مدل کلی. به این ترتیب که ابتدا از صحت روابط موجود در مدل های اندازه گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل کرده و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش بررسی شده است.

1. Variance Inflation Factor (VIF)
2. Tolerance
3. Bayern

برازش مدل اندازه‌گیری مربوط به بخشی از مدل کلی می‌شود که در برگیرنده یک متغیر به همراه سوالات مربوط به آن است. برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. اولین معیار برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی، محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها است. مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و پایایی مرکب در بخش روش تحقیق بیان شده است. روایی همگرا بعد از پایایی دومین معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به کار برده می‌شود. معیار میانگین واریانس استخراج شده نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با سوالات خود است. به بیان ساده‌تر میانگین واریانس استخراج شده میزان همبستگی یک متغیر با سوالات خود را نشان می‌دهد که هرچه همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. مقدار بحرانی برای معیار میانگین واریانس استخراج شده که برای سنجش روایی همگرا معرفی شده است، ۰/۵ است. بدین معنی که مقدار میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (بارکلای^۱ و همکاران، ۱۹۹۵). ضرایب مربوط به میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای تحقیق در جدول ۴ مشخص شده است.

جدول ۴. میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین واریانس استخراج شده
اخلاق حرفه‌ای	۰/۶۶۸
کارآمدی مربیگری	۰/۷۱۲
شایستگی مربیان	۰/۸۱۴

با توجه به بالا بودن ضرایب میانگین واریانس استخراج شده نشان داده شده در جدول ۴ که بالای ۰/۵ هستند، لذا می‌توان بیان کرد که مدل تحقیق از روایی همگرای مناسب برخوردار است.

در نهایت روایی واگرا سومین شاخص سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) روشی را برای تعیین میزان روایی واگرایی مدل‌های اندازه‌گیری تعیین نمودند. در این روش میزان رابطه یک متغیر با سوالاتش در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است؛ بطوری که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک متغیر در مدل، تعامل بیشتری با سوالات خود دارد تا با سوالات دیگر. روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که میزان مجذور میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن متغیر و متغیرهای دیگر در مدل باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). جدول ۵ ماتریس مربوط به روایی واگرایی مدل‌های اندازه‌گیری تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۵. ماتریس روایی واگرا مدل اندازه‌گیری

متغیر	اخلاق حرفه‌ای	کارآمدی مربیگری	شایستگی مربیان
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۱۷		
کارآمدی مربیگری	۰/۷۹۸	۰/۸۴۳	
شایستگی مربیان	۰/۷۷۵	۰/۸۰۱	۰/۹۰۲

همان‌گونه که از جدول ۵ برگرفته از روش فورنل کورنر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرها در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی

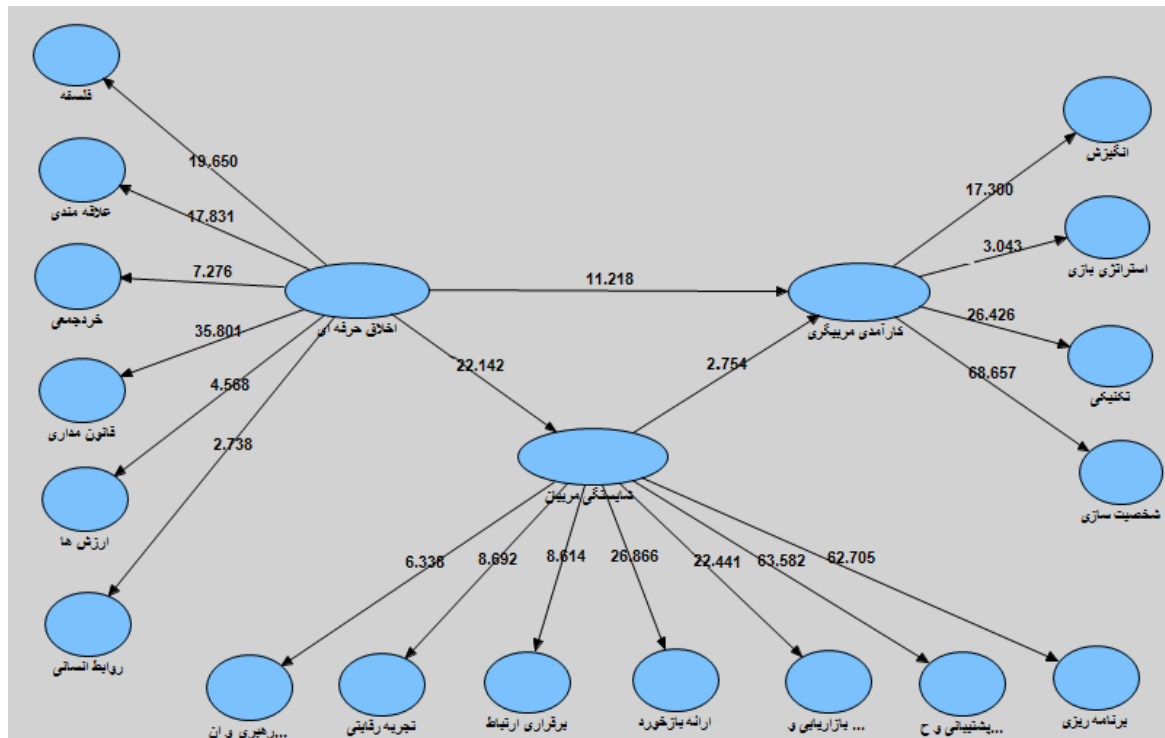
ترتیب داده شده‌اند بیشتر است. از این‌رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، متغیرها در مدل تحقیق حاضر تعامل بیشتری با سؤالات خود دارند تا با متغیرهای دیگر. به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسب است.

برازش مدل ساختاری: به منظور برازش مدل ساختاری، به ترتیب شاخص‌های ارزیابی زیر صورت گرفت: ۱. ضرایب معناداری تی، ۲. شاخص R^2 ، ۳. شاخص Q^2 و ۴. شاخص Redundancy.

ابتدایی‌ترین شاخص برای سنجش رابطه بین متغیرها در مدل (بخش ساختاری)، ضرایب معناداری تی است. در صورتی که مقدار این اعداد در سطح ۹۵ درصد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین متغیرها است. شکل ۲ مقادیر تی برای ارزیابی بخش ساختاری مدل تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در شکل ۲ قابل مشاهده است، تمامی ضرایب معناداری تی از ۱/۹۶ بیشتر بوده و این حاکی از معنادار بودن تمامی مسیرهای مشخص شده در سطح اطمینان ۹۵ درصد و مناسب بودن مدل ساختاری است (داوری و رضاده، ۲۰۱۶).

دومین شاخص برازش بخش ساختاری R^2 است که مدل بوسیله این شاخص تعیین می‌شود. کوهن (۱۹۸۸) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی کرده است و بیان داشته چنانچه متغیر مکنون درون‌زا تحت تأثیر تعداد محدودی (یک یا دو) متغیر برون‌زا قرار داشته باشد، مقادیر نزدیک به متوسط R^2 نیز قابل پذیرش است. هنسلر و رای (۲۰۱۶) بیان داشتند که مقادیر بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. با توجه به مقادیر R^2 ذکر شده در جدول ۶، می‌توان بیان کرد که مدل ساختاری پژوهش از برازش قابل قبولی برخوردار است.

شاخص Q^2 که توسط استون و گیزر^۱ (۱۹۷۵) معرفی شد، قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) در مورد شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرهای درون‌زا سه مقدار ۰/۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را تعیین نمودند که به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر و یا متغیرهای برون‌زای مربوط به آن را دارد. در جدول ۶ مقادیر مربوط به Q^2 متغیرهای مدل تحقیق حاضر مشخص شده است. با توجه به اینکه مقدار Q^2 برای تمامی متغیرهای درون‌زای مدل تحقیق حاضر بیشتر از ۰/۳۵ است، نشان از قدرت پیش‌بینی قوی متغیرهای برون‌زای مربوط به آنها را دارد و در نتیجه می‌توان بیان کرد که قدرت پیش‌بینی مدل ساختاری تحقیق مناسب و قوی است.



شکل ۲. مقادیر تی برای ارزیابی بخش ساختاری مدل

آخرین شاخص برازش مدل ساختاری، شاخص Redundancy است. این شاخص نشان دهنده مقدار تغییرپذیری سوالات یک متغیر درون‌زا است که از یک یا چند متغیر برون‌زا تأثیر می‌پذیرد. در مورد مقدار ملاک Redundancy عددی ذکر نشده و فقط مثبت بودن آن حائز اهمیت است (داوری و رضازاده، ۲۰۱۶). جدول ۶ ضرایب مربوط به Redundancy متغیرهای مدل تحقیق حاضر را نشان می‌دهد.

جدول ۶. مقادیر مربوط به شاخص‌های ارزیابی برازش مدل ساختاری

متغیر	R ²	Q ²	Redundancy
اخلاق حرفه‌ای	-	۰/۵۴۱	-
کارآمدی مربیگری	۰/۶۱۳	۰/۶۰۲	۰/۴۳۶
شایستگی مربیان	۰/۱۱۲	۰/۴۹۸	۰/۰۹۱

برازش بخش مدل کلی: مدل کلی شامل هر دو بخش مدل‌های اندازه‌گیری و معادلات ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک شاخص به نام شاخص نیکویی برازش GOF استفاده می‌شود و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل تحقیق بصورت کلی استفاده کرد. ولترز^۱ و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند (ولترز و همکاران، ۲۰۰۹).

1. Wetzels

مقدار GOF برای مدل تحقیق بصورت زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{(\overline{communality}) \times (\overline{R\ square})}$$

$$0.419 \sqrt{0.731 \times 0.241} =$$

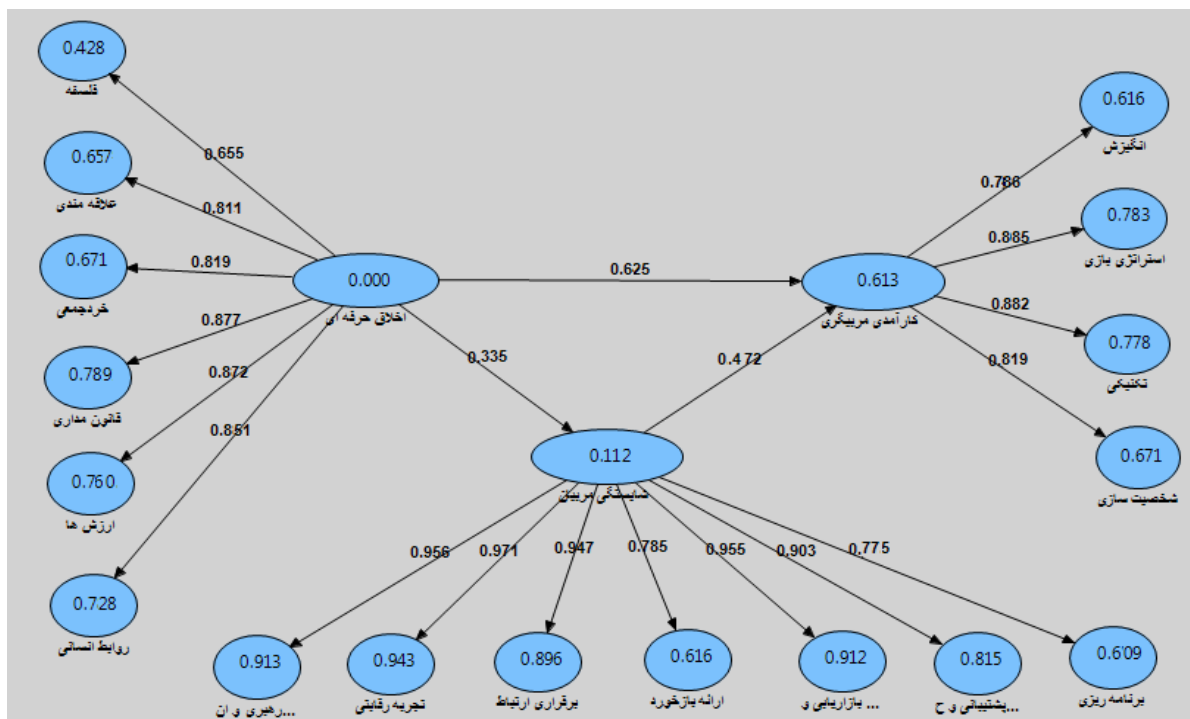
با توجه به سه مقدار ۰/۰۱ ، ۰/۲۵ ، ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حصول مقدار ۰/۴۱۹ برای GOF در مورد مدل تحقیق، برازش بسیار مناسب مدل کلی آن تأیید می‌شود.

آزمودن فرضیه‌های تحقیق: پس از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، اجازه بررسی و آزمودن فرضیه‌های تحقیق به‌وجود آمده است. با توجه به مقادیر تی روابط بین متغیرهای مدل و ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش در شکل ۲ و ۳، نتایج معناداری فرضیه‌های تحقیق و همچنین ضرایب استاندارد مربوط به هر کدام در جدول ۷ مشخص شده است.

جدول ۷. بررسی فرضیه‌های تحقیق

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
اخلاق حرفه‌ای <----> شایستگی مربیان	۰/۳۵۵	۲۲/۱۴۲	پذیرش فرضیه
شایستگی مربیان <----> کارآمدی مربیگری	۰/۴۷۲	۲/۷۵۴	پذیرش فرضیه
اخلاق حرفه‌ای <----> کارآمدی مربیگری	۰/۶۲۵	۱۱/۲۱۸	پذیرش فرضیه

همانطور که در جدول ۷ قابل مشاهده است، با توجه به ضریب مسیر و آماره تی، کلیه فرضیه‌های تحقیق مورد پذیرش قرار گرفتند.



شکل ۳. ضرایب استاندارد شده مدل پژوهش

تعیین شدت تأثیرمتغیر میانجی: برای آزمودن معناداری تأثیر متغیر میانجی (شایستگی مربیان) در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته (اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی) از آزمون سوبل استفاده گردید؛ همچنین برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم، یعنی شدت اثر متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک است. هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قویتر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۲۰۱۶). مقدار Z-value حاصل از آزمون سوبل، $4/78$ به دست آمد که به دلیل بیشتر بودن از مقدار $1/96$ ، می‌توان اظهار داشت که در سطح ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی شایستگی مربیان ورزشی در رابطه میان اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی معنادار است؛ همچنین مقدار VAF، $0/202$ گزارش شده است که این بدان معنی است که $20/2$ درصد از اثر اخلاق حرفه‌ای بر خودکارآمدی مربیان ورزشی از طریق غیر مستقیم و توسط متغیر میانجی شایستگی آنها تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه شغل مربیگری به عنوان یکی از مشکل‌ترین مشاغل دنیا، نیازمند مهارت و دانش فوق العاده برای پرورش ورزشکاران ماهر است. از جمله دلایل اطلاق صفت مشکل به این حرفه این است که نتیجه کار مربیان در معرض نگاه دقیق و موشکافانه تماشاگران، بازیکنان، مدیران ورزشی، خبرنگاران و منتقدان جامعه است (ووگت و کلین، ۲۰۲۰). در این راستا مربیان ورزشی باید دارای شایستگی‌های لازم همراه با اخلاق حرفه‌ای مناسب برای اثربخشی و خودکارآمدی بیشتر باشند که در این تحقیق مد نظر قرار گرفته‌اند؛ لذا هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای با خودکارآمدی مربیگری با توجه به نقش میانجی شایستگی مربیان ورزشی استان چهارمحال و بختیاری بود.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که با توجه به ضریب مسیر در مدل تحقیق ($0/625$)، بین اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی مربیان ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد و فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحقیق در این فرضیه با نتایج تحقیق حیدری آل کثیر و همکاران (۲۰۱۸) و چپری و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. ایشان بیان می‌دارند، رفتارهای مثبت مربیان که نمودی از اخلاق حرفه‌ای است، بر خودکارآمدی ورزشکاران اثر مثبت دارد. به عبارتی اخلاق حرفه‌ای مانند انتقال آرامش و اعتماد به نفس، برخورد شفاف و روشن با ورزشکاران و داشتن کلامی آرامش‌بخش موجب بهبود خودکارآمدی می‌گردد. نورمهیا و همکاران (۲۰۱۸) نیز بیان کردند که سبک رهبری حمایتی موجب ارتقاء خودکارآمدی می‌شود؛ بنابراین داشتن اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بر کارایی و خودکارآمدی مربیان مؤثر باشد و مربیان باید در آموزش اصول اخلاقی جدیت به خرج دهند تا ورزشکاران بتوانند اخلاق حرفه‌ای مربی را درک نمایند و آنچه از آنها خواسته می‌شود، به نمایش بگذارند. به‌طور کلی می‌توان گفت که خودکارآمدی مربی یعنی اینکه چقدر مربی توانایی اثرگذاری بر عملکرد و یادگیری ورزشکارانش دارد و هر چه مربی اخلاق حرفه‌ای قویتری داشته باشد، بیشتر روی ورزشکاران اثرگذار است. برای مثال اگر مربی هنگام رقابت بتواند خشم خود را کنترل کند، ورزشکار نیز از او پیروی می‌کند و موارد بسیار دیگر. بنابراین مربیان برای اثرگذاری بیشتر بر ورزشکاران باید روی اخلاق حرفه‌ای و ابعاد آن متمرکز شوند تا بتوانند ورزشکاران خود را آنگونه که در ذهن دارند، هدایت نمایند. لذا در این بخش پیشنهاد می‌شود، مدیران باشگاه با برنامه‌های مدون به موضوع اخلاق حرفه‌ای مربیان باشگاه فوتبال خود اهمیت دهند و در این راستا ارزشیابی عملکردهای اخلاقی مربیان، آموزش مباحث مربوط به اخلاق حرفه‌ای و اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی را در درون باشگاه در دستور کار قرار دهند.

نتایج پژوهش در دومین فرضیه نشان داد، بین اخلاق حرفه‌ای و شایستگی مربیان ورزشی استان چهارمحال و بختیاری با توجه به ضریب مسیر ($0/335$)، ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج تحقیق در این قسمت با نتایج تحقیق نصیری و همکاران (۲۰۰۹)، عیدی و همکاران (۲۰۱۶)، فتاح‌پور مرندي و همکاران (۲۰۱۶) و شیروانی و همکاران (۲۰۲۰) هم‌خوانی دارد. یکی از

مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای خردجمعی و مشورت‌پذیری است که در این رابطه باید عنوان کرد مشورت‌پذیری برای مربیان ورزشی بسیار مهم است، چرا که هر مربی از زاویه نگاه خود می‌تواند به مسائل فنی و آموزشی نگاه کرده و سرمربی در نهایت می‌تواند بهترین راهکار را با جمع‌بندی کلی نظرات انتخاب کند و این موضوع می‌تواند بر اثربخشی مربیگری و شایستگی مربی تاثیر مثبت داشته باشد (عیدی و همکاران، ۲۰۱۶). قانون‌مداری مولفه‌ی دیگر اخلاق حرفه‌ای است که در این رابطه باید بیان کرد، ورزش به خاطر کاربردهای بسیاری که دارد، افراد را تحت تاثیر جذابیت‌های خود قرار می‌دهد و باعث فراموشی اصل کار می‌شود، شایستگی نیازمند الگو است و الگو نیازمند نظم است و هر نظمی نیز مبتنی بر قانون مرتبط است. هر چه قوانین مرتبط بیشتر رعایت گردد، به همان میزان الگوی پیشرفت و شایستگی منظم‌تر عمل می‌کند. فلسفه مربیگری مولفه‌ای دیگر از اخلاق حرفه‌ای است که در این راستا فلسفه از یک سری اصول و عقاید تشکیل شده که به افراد یاری می‌نماید تا با موقعیت‌های بی شماری که در زندگی با آن مواجه می‌گردند مقابله کرده و موفق شوند. هر مربی باید فلسفه مخصوص به خود داشته باشد چرا که در شرایطی متفاوت از دیگران مربیگری نماید هنگامی که یک مربی مشغول مربیگری خویش است، فلسفه او بیشتر از دانش و آگاهی خویش از یک رشته ورزشی به او کمک می‌نماید و تردید و شک او را نسبت به شکل‌بندی قوانین تمرین، سبک بازی، انضباط تیمی، رقابت، اهداف کوتاه مدت و بلند مدت و غیره را از بین می‌برد. در هر جامعه‌ای رفتارهای انسانی مبتنی بر هنجارها و ارزش‌هاست. در حقیقت هنجارها و ارزش‌ها در تنظیم روابط اجتماعی تاثیر به‌سزایی دارند و عدم رعایت آن‌ها توسط افراد، حالتی مخرب دارد چرا که نظم اجتماعی را به مخاطره می‌اندازد؛ بنابراین می‌توان گفت، هنجار و ارزش که از مفاهیم اساسی جامعه شناسی هستند، در تنظیم زندگی اجتماعی ورزشی و ایجاد نظم اجتماعی تاثیر به‌سزایی دارند. توهین به ارزش‌ها و هنجارهای هر جامعه موجب ناراحتی و واکنش افراد گروه می‌شود؛ بنابراین احترام به هنجارها و ارزش‌ها از جانب مربیان ورزشی دلیل بسیار موجه برای شایستگی مربیان ورزشی است. در این بخش پیشنهاد می‌گردد، مربیان فوتبال با توجه به محبوبیت و جذابیت این رشته و با توجه به اینکه به نسبت سایر رشته‌های ورزشی حواشی و اتفاقات این رشته در جامعه نمود پیدا می‌کند، لازم است، برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده و اقدام برای برطرف کردن آنها را داشته باشند. همچنین مدیران باشگاه سعی نمایند، مربیان اخلاق‌مدار که در سابقه مربیگری خود این موضوع را به اثبات رسانده‌اند، در باشگاه بکار گیرند.

نتیجه بعدی تحقیق ارتباط بین شایستگی مربیان و خودکارآمدی آنان است. با توجه به ضریب مسیر $0/472$ بین شایستگی مربیان و خودکارآمدی آنها، می‌توان بیان نمود، بین این دو متغیر ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد. به عبارتی هرچه شایستگی‌های دانشی، فنی، مهارتی و انگیزشی در مربیان بیشتر باشد، خودکارآمدی بالاتری را از خود نشان خواهند داد. نتایج تحقیق با تحقیق عباسی (۲۰۱۴) و رویتوند و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. مایرز و همکاران (۲۰۱۱) اعتقاد دارند که شایستگی مربی، برداشت و درک ذهنی ورزشکار از توانایی مربی در اثرگذاری بر یادگیری و عملکرد آنها است. توجه به شایستگی‌های کلیدی مربیگری برای استمرار کار مربیان و بهبود و توسعه مربیگری، مهم و ضروری بوده و عاملی حیاتی و مهم در ساخت و توسعه ورزشکاران و تیم‌های موفق است. مربیان نقشی محوری را در کمک به ورزشکاران برای دستیابی به بالاترین ظرفیت خود و تحقق بخشیدن به اهداف تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی ایفا می‌کنند. صاحب‌نظران معتقد هستند که برای کارآمد شدن، مربیان باید به روش‌های مربیگری خود توجه نمایند و به دنبال جنبه‌هایی از مربیگری باشند که بتوانند شایستگی آنها را بهبود بخشند. در این بخش پیشنهاد می‌شود، جهت آشنایی بیشتر جامعه ورزشی، منابعی مفید شامل شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم در حرفه مربیگری فوتبال آماده و در اختیار مربیان قرار داده شود و در حوزه‌های دیگری مانند رسانه‌های جمعی آموزش و ترویج داده شود. گنجاندن و تدریس مفاهیم و واژگان مرتبط با شایستگی‌های مربیگری و خودکارآمدی مربیگری در کلاس‌ها و دوره‌های مربیگری فوتبال نیز توصیه می‌شود.

نهایتاً با توجه به نتایج ارائه شده در تحقیق حاضر ($Z\text{-value} = ۴/۶۷۸$ و $VAF = ۰/۲۰۲$)، می‌توان بیان کرد که متغیر شایستگی مربیان ورزشی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و خودکارآمدی تاثیرگذار است. در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره شود که افراد دارای اخلاق حرفه‌ای بالا، اعتماد به نفس بالایی دارند و به مهارت‌های بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کنند. به عبارت ساده‌تر، اگر فردی دارای اخلاق حرفه‌ای بالایی باشد، در حرفه خود موفق‌تر خواهد بود. از طرفی اگر فردی، دارای تجارب عملکردی موفق‌تری باشد، به شایستگی بیشتری دست پیدا خواهد کرد و این شایستگی و مهارت بالا به افزایش باورهای خودکارآمدی آنها کمک خواهد کرد (دمیر، ۲۰۱۶). این یافته‌ها که اخلاق حرفه‌ای از طریق متغیر میانجی شایستگی بر باورهای خودکارآمدی مربیان ورزشی نقش معناداری دارد را می‌توان اینگونه تبیین کرد که نوعی ترغیب اجتماعی یا انتظارات دینفعان (چه از طرف مدیران و بالادستان و چه از طرف ورزشکاران)، مربیان را در زمینه داشتن اخلاق حرفه‌ای تشویق می‌کند. یکی از منابع اطلاعات تجربی که به قضاوت فرد در مورد باورهای خودکارآمدی نسبت به خود می‌انجامد، ترغیب اجتماعی است. به یقین دارا بودن اخلاق حرفه‌ای ترغیب و تشویق دیگران را در پی خواهد داشت؛ اصول اخلاق حرفه‌ای دارای ارزش‌های بالایی در فرایند شکل‌دهی شایستگی مربیان ورزشی می‌باشد (نقوی و همکاران، ۲۰۱۹). توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای توسط مربیان، زمینه متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی در راستای دستیابی به شایستگی‌های مربیان ورزشی را مهیا می‌سازد و از این طریق بر شخصیت و انگیزه مربیان ورزشی تاثیر مثبتی خواهد داشت و موجب افزایش خودکارآمدی مربیان ورزشی خواهد شد.

منابع

- Abbasi, F. (2014). The relationship between coaching self-efficacy and perceived competence and coach satisfaction among female martial artists. Master Thesis, Razi University of Kermanshah. **(Persian)**.
- Abdi, S., Zangiabadi, M., & Talebpur, M. (2016). Determining the role of factors affecting the evaluation of Iranian Premier League players. *Human Resource Management in Sports*, 3(2), 136-121. **(Persian)**.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Barclay, D., Higgins, C., & Thompson, R. (1995). The Partial Least Squares (PLS) Approach to Causal Modeling: Personal Computer Adoption and Use as an Illustration. *Technology Studies*, 2(2), 285-324.
- Barnard, M., Dehon, D., Compretta, C., Notebaert, A., Sparkmon, A., Meyer, E., Stray, S., & Rockhold, R. (2020). Development of a competency model and tailored assessment method for high school science teachers utilizing a flipped learning approach. *Educational Technology Research and Development*, 68, 2595-2614.
- Bashiri, M., Mokhtari, P., Tojari, F., & Afkhami, I. (2013). Relationship between emotional intelligence and coaching efficiency of sports coaches. *Sports Management Studies*, 14, 44-25. **(Persian)**.
- Chapri, L., Yousefi, B., & Zoroastrians, S. (2020). The effect of coaching behaviors on self-efficacy and team performance in Iranian Women's Football Premier League players. *Journal of Sports Management*, 12(1), 19-33. **(Persian)**.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2016). *Structural equation modeling with PLS software*. Third Edition, University Jihad Publications, 69-67. **(Persian)**.

- Demir E. (2016). Evaluation of professional personality competence of physical education teachers working in secondary schools by students. *Journal of Education and Training Studies*; 4(2), 60-66.
- Drakou, A., Kambitsis, C., Charachousou, Y., & Tsetzis, G. (2006). Exploring life satisfaction of sport coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6(3), 239-52.
- Eidi, H., Shabani Moghadam, K., & Amiri, J. (2016). Standardization of the professional ethics questionnaire of sports coaches. *Applied research in sports management*, 5(1), 11-22. **(Persian)**.
- Faizi, S., Razavi, S. M. H., & Hamidi, M. (2019). Investigating and prioritizing the factors affecting the ticket sales of the Iranian Football Premier League. *Human resource management in sports*, 6(2), 255-241. **(Persian)**.
- Fattahpour Marandi, M., Kashif, M., Seyed Ameri, M., & Shaji, R. (2016). Develop a model of job competencies for sports managers. *Sports Management Studies*, 42, 184-163. **(Persian)**.
- Feltz, D. L., Hepler, T. J., Roman, N., & Paiement, C. (2009). Coaching efficacy and volunteer youth sport coaches. *The sport psychologist*, 23(1), 24-41.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Ghazvina, M. H., & Zarei, A. (2019). Investigating the causal relationship between emotional intelligence and spiritual intelligence with the effectiveness of sports coaches: The mediating role of self-efficacy. *Sports Psychology Studies*, 29, 59-39. **(Persian)**.
- Goldman, M., & Johns, K. (2009). Sportainment: Changing the pace of limited-overs cricket in South Africa. *Management Decision*, 47(1), 124-36.
- Goodarzi, S., Abasi, S., Saberi, A., & Hossinpur, E. (2021). The impact of professional ethics of physical education teachers on their psychological well-being with the role of mediator's self-efficacy. *Research on Educational Sport*, 9(22), 139-162. **(Persian)**.
- Gould, D., Giannani, J., Krane V., & Hodge, K. (1990). Educational needs of elite US National, Pan-American and Olympic coaches. *Journal of Teaching in Physical Education*, 9(4), 332-344.
- Hardman, A., Jones, C., & Jones, R. (2010). Sports coaching, virtue ethics and emulation. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 15(4), 345-59.
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*, 116(1), 2-20.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-320.
- Heydari, A., Khatibi, A., & Heydarinejad, S. (2018). the effect of coaches' behavior on self-efficacy and sportsmanship of female liver athletes. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 5(3), 89-79. **(Persian)**.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20, 195-204.
- Hussein Nejad, A., & Mirani, K. (2018). Investigating the relationship between emotional intelligence and coaching self-efficacy and perfectionism of football school coaches. *Journal of Cognitive Psychology and Psychiatry*, 4(1), 25-13. **(Persian)**.
- International Federation of association football (FIFA). (2016). <http://www.fifa.com/aboutfifa/rganisation/associations.html>.
- Le Roux, K. (2007). Motivational strategies of sport coaches in South Africa. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 29(2), 83-95.
- McInerney, P., & Buckeridge, A. (2012). Competency based training applied to the education of tennis coaches. *Coaching and Sport Science Review*, 54(19), 21-3.

- Montazeri, A., Talebpour, M., & Feizi, S. (2018). Development and validation of a questionnaire for competencies of sports coaches. *Sports Management Studies (Research in Sports Science)*, 9(41), 147-170.
- Mousavi, J., & Mehrpour, M. (2016). The mediating role of coaching efficiency in the relationship between emotional intelligence and leadership style of female sports coaches participating in the 12th Student Olympiad. *Research in Academic Sports*, 9, 64-43. **(Persian)**.
- Myers, N. D., Beauchamp, M. R., & Chase, M. A. (2011). Coaching competency and satisfaction with the coach: A multi-level structural equation model. *Journal of Sports Sciences*, 29(4), 411-22.
- Myers, N. D., Feltz D. L., & Wolfe, E. W. (2008). A confirmatory study of rating scale category effectiveness for the coaching efficacy scale. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 79, 300-311.
- Naghavi, M., Hosseini, E., Ramezani Nejad, R., & Keshker, S. (2019). Designing a personal brand competency model for Iranian professional sports coaches. *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, 15(30), 343-360. **(Persian)**.
- Nash, C. S., Sproule, J., & Horton, P. (2008). Sport coaches' perceived role frames and philosophies. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(4), 539-554.
- Nasiri, A., Khabiri, M., Sajjadi. N., & Kazemnejad, N. (2009). Evaluation and modeling of selection criteria for national handball team coaches. *Journal of Sports Management*, 1, 140-119. **(Persian)**.
- Nazarian Madwani, A., Fereydoun, S., & Mozaffari, A. (2012). The effect of coaching behaviors on coaching efficiency and team dynamism. *Research in sports management and motor behavior*, 1(2), 11-29. **(Persian)**.
- Normehia, M., Jalali Farahani, M., Alidoost Ghahfarkhi, E., & Ebrahimnejad Salami, J. (2018). Investigating the relationship between coaches' leadership style and self-efficacy of volleyball players in the Hormozgan Premier League. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 4(3), 21-31. **(Persian)**.
- Reilly, T., Williams, A. M., Nevill, A. & Franks A., (2000). A multidisciplinary approach to talent identification in football. *Journal of Sports Sciences*, 18(9), 695-702.
- Roytvand, S., Tojari, F., & Sajjadi, H. (2015). The causal relationship between competence and leadership self-efficacy in female volleyball coaches. *9th International Conference on Physical Education and Sports Sciences*, Tehran **(Persian)**.
- Saburi, H. (2005). Ethics in Sport. Tehran. *Saburi Publications*, p. 31. **(Persian)**.
- Shirvani, T., Ehsani, M., Koozechian, M., & Amiri, M. (2020). Designing and compiling a competency model for sports market managers of the Iranian Football Premier League. *Development and Sports Management*, 9(1), 62-78. **(Persian)**.
- Stone, M. & Geisser, F. (1975). Cross validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111-147.
- Stravropoulos, I., Kipreos, G., Tripolitsioti, A., & Strigas, A. (2012). Competencies of track and field coaches: An exploratory study. *Sport Management International Journal*, 8(1), 119-130.
- Tsiotsou, R. (2012). Developing a scale for measuring the personality of sport teams. *Journal of Services Marketing*, 26(4), 238-52.
- Vallerand, R. J., Brière, N. M., Blanchard, C., & Provencher, P. (1997). Development and validation of the multidimensional sportspersonship orientations scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19(2), 197-206.
- Vogt, T., & Klein, A. (2020). Conceptual Perspective on Mediating Competence in Sports Coaching and Physical Education. *Advances in Physical Education*, 10(3), 187-195.
- Wetzels, M., Odekerken, S. G., & Vanoppen, C. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177-195.

Yousefpour Orandi, G., Malekzadeh, G., & Erfanian Khazadeh, H. (2018). The mediating role of organizational spirituality in the relationship between ethical leadership and employee self-efficacy (Case study: Ferdowsi University of Mashhad staff). *Journal of Social Sciences*, 14(1), 221, 261. **(Persian)**.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

شیروانی، طهماسب و زهره‌وندیان، 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.
