



تأثیر سبک رهبری اخلاقی و تعهد مربیان شنا بر درک موفقیت ورزشی و رضایتمندی ورزشکاران

یونس شامحمدی^۱، وحید رفیعی ده بیدی^۲، اسحاق نادریان^۳، مهدی یزدان پناه^۴

۱. کارشناسی ارشد، دانش آموخته کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، روانشناسی ورزشی.
۲. دکترای تخصصی، استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، فارس، ایران.
۳. کارشناسی ارشد، عضو هیات علمی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، تهران، ایران.
۴. کارشناسی ارشد، عضو هیات علمی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، تهران، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف این پژوهش باهدف بررسی اثر رهبری اخلاقی و تعهد مربیان بر درک موفقیت ورزشی و رضایتمندی ورزشکاران انجام شد.

روش شناسی: روش تحقیق مطالعه حاضر از نوع تحقیقات میدانی بود. جامعه آماری کلیه شناگران رقابتی استان فارس بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۵۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه تعهد مربیان نصیرپاک و رضایی نژاد (۱۳۹۴)، پرسشنامه درک موفقیت ورزشی رابرتز و ترشر (۱۹۹۸) و پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران مصلحی (۱۳۹۰)، با روایی و پایایی قابل قبول استفاده شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی جهت گزارش نتایج و از روش‌های آمار استنباطی مانند آزمون تی و جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار spss۲۱ استفاده شد. نرمال سنجی داده‌ها با رسم نمودار چولگی تعیین گردید.

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۰۳

کلیدواژگان:

سبک رهبری اخلاقی،
تعهد مربیان،
موفقیت ورزشی،
رضایتمندی ورزشکار،
شناگران

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی بر رضایتمندی ورزشکاران (۰/۰۰۱/ $P =$) و تعهد مربیان بر رضایتمندی ورزشکاران (۰/۰۰۱/ $P =$) اثر مثبت و معنی‌داری دارند. اما رهبری اخلاقی بر درک موفقیت ورزشی (۰/۰۶۱/ $P =$) و تعهد مربیان بر درک موفقیت ورزشی (۰/۵۳/ $P =$) اثر معنی‌داری ندارند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پیشنهاد می‌گردد جلسات آموزشی برای مربیان جهت آشنایی با سبک رهبری اخلاقی برگزار گردد تا از این طریق میزان رضایت ورزشکاران افزایش یابد. مسئولان باشگاه‌ها جهت موفقیت ورزشکاران به دنبال جذب رهبران اخلاقی و با تعهد باشند. به عنوان مثال مسئولان می‌توانند در گزینش مربیان خود از ابزارهای اخلاقی که صداقت، میزان توجه به دیگران را می‌سنجد استفاده کنند.

نویسنده مسئول: اسحاق نادریان

پست الکترونیکی:

enaderyan@tvu.ac.ir

The effect of ethical leadership style and commitment of swimming coaches on the understanding of sports success and satisfaction of athletes

yoones shamohammadi¹, vahid rafiee², isaac naderyan³,
mehdiyazdanpanah⁴

1. Master's degree in physical education and sports sciences, sports psychology
2. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sports Sciences, Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Fars, Iran
3. Faculty member, Department of Physical Education and Sports Sciences, Technical and Vocational University (TVU), Tehran, Iran
4. Faculty member, Department of Physical Education and Sports Sciences, Technical and Vocational University (TVU), Tehran, Iran

Abstract

Purpose: This research was conducted with the aim of investigating the effect of moral leadership and commitment of coaches on the understanding of sports success and satisfaction of athletes.

Methodology: The research method of the present study was field research. The statistical population was all the competitive swimmers of Fars province, who were selected 150 people, using available sampling method. To collect information from Brown et al.'s (2005) moral leadership questionnaire (two items, moral manager and moral person), Nasirpak and Ramzaninejad's (2014) commitment questionnaire, Roberts & Treasure (1998) sports success perception questionnaire and Moslehi (2013) Athlete Satisfaction Questionnaire (with customer satisfaction, oral and verbal, feedback and loyalty) were used with acceptable validity and reliability. After collecting the data, descriptive statistics methods were used to report the results and inferential statistics methods (one-sample t-test, linear regression) were used to analyze the data by SPSS software. The normalization of the data was determined by drawing a skewness diagram.

Findings: The findings showed that ethical leadership has a positive and significant effect on athletes' satisfaction ($p = 0.001$) and coaches' commitment on athletes' satisfaction ($p = 0.001$); However, moral leadership does not have a significant effect on the perception of sports success ($p = 0.061$) and the commitment of coaches on the perception of sports success ($p = 0.53$).

Conclusion: According to the results, it is suggested that training sessions be held for coaches to familiarize themselves with the ethical leadership style in order to increase the level of satisfaction of the athletes. The officials of the clubs should seek to attract ethical and committed leaders for the success of athletes. For example, officials can use ethical tools that measure honesty, attention to others, etc., in selecting their coaches.

Keywords: Ethical leadership style, coaches' commitment, sports success, athlete's satisfaction, swimmers

مقدمه

رشته ورزشی شنا به دلیل مفرح بودن و ایجاد فضای نشاط بخش برای انجام فعالیت ورزشی و تأثیر مثبت جسمانی و روانی بر افراد از اهمیت فراوان برخوردار می‌باشد همچنین به دلیل حضور مواد متعدد شنا در مسابقات المپیک یکی از پر مدالترین رشته‌های المپیک محسوب می‌شود، که این موضوع نیز اهمیت آن را دو چندان می‌کند (دیماریا ۲۰۲۲). یکی از راه‌های درک رفتار ورزشکاران این رشته، تشخیص مؤلفه‌هایی است که در موفقیت ورزشی ورزشکاران و کسب رضایت آنان مؤثر هستند. بررسی پژوهش‌های مربوط به موفقیت و رضایتمندی ورزشی نشان می‌دهد عوامل زیادی در پیشرفت ورزشی ورزشکاران نقش دارد. که در این پژوهش به دو عامل رهبری اخلاقی^۱ و تعهد مربیان پرداخته خواهد شد (سرابندی ۲۰۱۶).

موضوع موفقیت ورزشکاران موضوع اصلی در تمام حوزه‌های ورزشی است. مربیان، ورزشکاران و برنامه‌ریزان ورزشی بر این باورند که رضایت در ورزشکاران و کسب موفقیت در آنان مستلزم آشنایی با آخرین دستاوردهای علمی و کسب راهبردهای علمی جدید است. موفقیت ورزشی، فرایند یادگیری فعالی است که در اثر تمرین هدفمند و بهبود مهارت‌های ضروری برای رسیدن به سطح بالای عملکرد ورزشی و پیروزی به دست می‌آید. در اثر پیشرفت در یادگیری مهارت، قابلیت ورزشکار برای اجرای موفقیت آمیز در موقعیت‌های تغییر یافته افزایش می‌یابد (براون^۲ ۲۰۲۱ و زمانی نوشابادی ۲۰۲۲). از طرفی موضوع رضایتمندی ورزشکار موضوع مهمی دیگر در حوزه ورزشی است. طبق نظر چلادورای و ریمر^۳ (۱۹۹۷)، سطح رضایت یک ورزشکار، پاسخ او به این بود که آیا تجربه ورزشی با استانداردهای او مطابقت دارد یا نه. این استانداردها منعکس‌کننده انتظارات فعلی، انتظارات قبلی یا احساساتی بود که ورزشکاران ممکن است احساس کنند. رضایت ورزشکار حالت عاطفی مثبتی است که نتیجه ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرآیندها و بروندهای مرتبط با تجارب ورزشی می‌باشد (چلادورای ۱۹۹۷). رضایت ورزشکاران می‌تواند تأثیر بسیاری بر عملکرد باشگاه داشته باشد. موفقیت در ورزش قهرمانی و حرفه‌ای بیش از هر چیزی به تأمین رضایت دو سرمایه انسانی مهم اثرگذار یعنی ورزشکاران و مربیان وابسته است. علاوه بر این، ورزشکاران مهم ترین نقش را در رویدادهای ورزشی ایفا می‌کنند به طوری که تا حد زیادی تعیین کننده وضعیت رقابتی و سرمایه‌ای باشگاه هستند. بنابراین عملکرد مناسب، رضایت و موفقیت ورزشکاران اهمیت بسیاری دارد. از طرفی یکی از چالش‌های درک رفتار ماهرانه در مربیان تشخیص مؤلفه‌ها و ابعادی است که در اکتساب و حفظ موفقیت و رضایت ورزشکاران آنان مؤثرند. بررسی پژوهش‌های مربوط به موفقیت ورزشی نشان می‌دهد عوامل زیادی در پیشرفت و رضایت ورزشکاران نقش دارد. محققان

-
1. ethical leadership
 2. Braun L
 3. Chelladurai & Riemer

این عوامل را شامل تمرین، آموزش، مهارت‌های روان‌شناختی و ... در ورزشکاران می‌دانند. اما در زمینه رفتار مربیان که سبب موفقیت و بیشتر رضایت ورزشکاران می‌شود پژوهش‌های زیادی صورت نگرفته است. بنابراین لزوم شناخت سایر عوامل رفتاری مربیان که اثر گذار بر کسب موفقیت ورزشکاران است ضروری به نظر می‌رسد. ما در این پژوهش به بررسی اثر دو متغیر دیگر رهبری اخلاقی و تعهد مربیان بر کسب موفقیت و رضایت ورزشکاران خواهیم پرداخت. رهبری اخلاقی به عنوان یک سبک مستقل رهبری موضوع نسبتاً جدیدی است که هنوز تمامی ابعاد آن به طور کامل مورد مطالعه قرار نگرفته است. در توضیح اخلاق‌مداری رهبران، عنوان شده است که رهبران در هنگام تصمیم‌گیری نباید تنها به منافع خود توجه نمایند بلکه باید از نتایج تصمیم‌گیری بر روی تمامی افراد سازمان آگاهی یابند (استانسبری^۱ ۲۰۰۹).

یادگیری اجتماعی^۲ بستگی به توجه، انگیزه و توانایی برای حفظ اطلاعات و رفتار مجدد دارد. رهبران اخلاقی با توجه به قدرت موقعیتی خود (به عنوان مثال پاداش برای رفتارهای اخلاقی و مجازات برای رفتارهای غیر اخلاقی) دارای توانایی تنظیم رفتار هنجاری مناسب می‌باشند. آن‌ها از طریق یادگیری اجتماعی در پیروان برای توجه به رفتار مناسب ایجاد انگیزه می‌نمایند (تروینو^۳ ۲۰۰۳ و ژو^۴ ۲۰۰۸). مهمتر از همه، محققان نشان داده‌اند که رهبری مربیان بر رضایت ورزشکاران تأثیر می‌گذارد (اونگ^۵ ۲۰۱۴). با توجه به نقش محوری و کلیدی رهبران در پیشبرد اهداف ورزشکاران، لزوم هماهنگی، همراهی و تعامل مستقیم تمامی سطوح سازمانی با رهبران به منظور تحقق این مهم اجتناب‌ناپذیر است. از این‌رو رهبران می‌کوشند با اتخاذ سبک‌های مختلف رهبری متناسب با فرهنگ، درجه بلوغ و بالندگی سازمان‌ها، زمینه رشد و توسعه فردی، گروهی و سازمانی را فراهم سازند. تلاش رهبران برای ایجاد وفای و تفاهم سازمانی و پیشگامی آنان در مسیر رشد و توسعه، زمینه بروز مفهوم «رهبری اخلاقی» شده است. رهبران اخلاقی تمایل دارند به عنوان الگوی خوب مطرح شوند تا بتوانند زیردستانشان را با خودشان همراه سازند (براون^۶ ۲۰۰۵).

برخی از پژوهش‌ها با توجه به سوابق آنها بر اهمیت شخصیت رهبر اشاره کردند به عنوان مثال از تعهد به عنوان نگرش به کار مثبت و رفتارهای متعارض و خارج از نقش به عنوان نگرش منفی در نظر گرفته شدند و از عدم اطمینان محیطی به عنوان متغیر تعدیل‌گر که بر روی رهبری اخلاقی تأثیر می‌گذارد استفاده کردند (هوگ^۷ ۲۰۰۹). برخی محققان مطالعات قبلی را بررسی نموده و مدل جدیدی را ارائه دادند. به‌طور دقیقتر آنها استدلال کردند که احساسات رهبر به عنوان مهم‌ترین عامل مطرح می‌باشد. در حقیقت رابطه بین

-
1. Stansbury J
 2. Social learning
 3. Treviño LK
 4. Zhu W
 5. Onag Z
 6. Brown ME
 7. De Hoogh AH

رهبر - پیرو از طریق استدلال‌های اخلاقی و ارزش‌های اخلاقی شکل می‌گیرد (میشایل^۱ ۲۰۰۹). برخی دیگر از پژوهش‌ها تأکید ویژگی‌ای را بر زمینه‌ی رهبری داشتند. در این رویکرد موقعیتی، سوابق زمینه‌ای مانند اجتماعی (به عنوان مثال، روح حقوق بشر یا ارزش‌های فرهنگی به مانند عدالت، مسئولیت پذیری، انسانیت و شفافیت)، صنعت (به عنوان مثال شبکه‌های سهام دار، پیچیدگی محیط) و ویژگی‌های درون سازمانی (به عنوان مثال زیر ساخت‌های رسمی و غیررسمی در مورد اخلاق) مطرح هستند (ایسنی^۲ ۲۰۱۲). در آثار مختلف ویژگی‌های مختلفی را برای رهبری اخلاقی بر شمرده‌اند. برخی از این ویژگی‌ها عبارتند از رفتار منصفانه، صداقت، همراهی با پیروان و غیره. با توجه به این ویژگی‌ها انتظار می‌رود که ویژگی‌های شناسایی شده برای رهبری اخلاقی تأثیرات مثبتی بر گرایش‌ها و رفتارهای کارکنان داشته باشند؛ اما هنوز هم شواهد تجربی در مورد آثار و نتایج رهبری اخلاقی محدود است (کالشوون^۳ ۲۰۰۹). به دلیل تأثیرات ویژه‌ای که رفتار رهبران بر رفتار پیروان دارد توجه و مطالعات سبک‌هایی که رهبران از آن استفاده می‌کنند و همچنین مطالعه عواملی مانند تفاوت‌های جنسیتی که بر اثربخشی رهبری تأثیر دارد بسیار حائز اهمیت است. با شناسایی این عوامل می‌توان تأثیرات احتمالی آن را مشخص نمود و با کنترل آن اثربخشی رهبری اخلاقی را تحت تأثیر قرار داد. همچنین اخیراً در مطالعات ورزشی و در تأیید بر نگرش‌های مربوط به پیشرفت توجه زیادی به تعهد سازمانی شده است. مطالعات مربوط به تعهد سازمانی در دهه‌های اخیر به‌طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. تعهد سازمانی را به ابعاد سه گانه تعهد سازمان (پیوستگی عاطفی کارمند با ارزش‌ها و اهداف سازمان)، تعهد مستمر (هزینه ناشی از ترک سازمان و باقی ماندن در سازمان) و تعهد هنجاری (احساس تکلیف، دین و الزام به باقی ماندن در سازمان) تقسیم و تعریف نموده‌اند (شهلائی باقری ۲۰۱۲). بر اساس نظریه‌های مختلف، رضایت‌مندی و موفقیت ورزشکار به نحوه رفتار مربی و میزان تعهد او وابسته است. در ورزش نیز ممکن است نحوه رفتار مربی بر رضایت‌مندی و میزان موفقیت ورزشکار تأثیر داشته باشد، از این رو ممکن است، بین نوع رهبری و تعهد مربیان شنا بر درک موفقیت ورزشی و رضایت‌مندی ورزشکاران شنا ارتباط وجود داشته باشد و در نتیجه یکی از عوامل مهم در مربیگری کسب رضایت و رساندن ورزشکاران به موفقیت است. از اوایل قرن نوزدهم تاکنون، مربیان در کمک به توسعه و موفقیت ورزشکاران در جهان ورزش، نقش مهمی را ایفا نموده‌اند. مربیان دارای وظایف مختلفی از قبیل: راهنمایی تمرینات ورزشی، ارائه دستورالعمل‌ها و بازخوردهای مناسب و نظارت بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران هستند که همگی برای کمک به ورزشکاران و به منظور تحقق بخشیدن به توانایی‌های بالقوه آن‌ها طراحی شده‌اند. علاوه بر این، مربیان باید بتوانند از عهده ایفای نقش‌هایی هم‌چون

-
1. Michael O
 2. Eisenbeiß SA
 3. Kalshoven K

آموزش، انگیزه دادن، استراتژی و روانشناسی برآیند. بنابر دلایل ذکر شده جای تعجب نیست که در ادبیات ورزشی به مربیگری توجه گسترده‌ای شده است (کارتر^۱ ۲۰۰۹).

با توجه به نقش مربیگری، شناسایی و راهکارهای لازم برای تقویت روابط مربی و ورزشکار در جهت رشد ورزشکاران بسیار ضروریست. در زمینه تعهد ورزشی مربیان و رابطه آن با رضایت ورزشکاران با امید به کسب موفقیت در مسابقات ورزشی تحقیقات محدودی به ویژه در کشور ایران صورت گرفته است. همچنین بررسی کیفیت ارتباط مربی و بازیکن به طور محدودی در ایران مورد پژوهش قرار گرفته است. تاکنون تحقیقات متعددی در رابطه با موفقیت و رضایت کارمندان در سازمان‌های دولتی، در فضای اخلاقی سازمان‌های مختلف و ... صورت گرفته است، اما هیچکدام از این پژوهش‌ها بطور جداگانه، تأثیر رهبری اخلاقی و تعهد مربیان بر موفقیت ورزشکاران را مورد بررسی قرار نداده‌اند. لذا ضروری به نظر می‌رسد که در پژوهشی تأثیر این عوامل مورد بررسی قرار گیرد. با توجه به لزوم بررسی اثر رهبری اخلاقی به عنوان یکی از سبک‌های رهبری و تعهد مربیان و همچنین به عنوان عوامل اثرگذار بر متغیرهای سازمانی و با توجه به اینکه نقش این عوامل در اثربخشی موفقیت ورزشی در ادبیات علمی به خوبی تعریف نشده است. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی اثر رهبری اخلاقی و تعهد مربیان شنا بر درک موفقیت ورزشی و رضایتمندی ورزشکاران است.

روش شناسی

روش تحقیق مطالعه حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات میدانی است و از نظر هدف، تحقیق کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری کلیه شناگران رقابتی استان فارس بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۵۰ نفر از بین شناگران شهر شیراز در سال (۱۴۰۰-۱۴۰۱) بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش شامل پنج پرسشنامه است: بخش دموگرافیک پرسشنامه، این بخش از پرسشنامه اطلاعات توصیفی و جمعیت شناختی مانند سن، تحصیلات، سابقه ورزشی و ... از نمونه‌های پژوهش است. ابزار پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران^۲ (۲۰۰۵)، که جهت سنجش رهبری اخلاقی استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۰ گویه است و پاسخ‌های این ابزار روی یک مقیاس ۵ درجه ای لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. این پرسشنامه، دارای دو مؤلفه می باشد که عبارتند از فرد اخلاقی (۶ گویه) و مدیر اخلاقی (۴ گویه). همچنین در این پرسشنامه بالاترین امتیاز ۵۰ و پایین ترین امتیاز ۱۰ می باشد که امتیاز بالا نشانگر ادراک رهبری اخلاقی بیشتر و قوی تر و امتیاز پایین نشانگر ادراک رهبری اخلاقی پایین تر و ضعیف تر می باشد روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران مورد تأیید قرار گرفت. در این

-
1. Carter AD
 2. Brown et al

پژوهش نیز ضرایب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۹۳) به دست آمد و برای ابعاد آن به ترتیب فرد اخلاقی (۰/۸۰۳)، مدیر اخلاقی (۰/۸۰۹) محاسبه شد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می باشد. (پراون و همکاران ۲۰۰۵).

جدول ۱: ابعاد و گویه‌های پرسشنامه رهبری اخلاقی

ابعاد رهبری اخلاقی	گویه های هر بعد در پرسشنامه
فرد اخلاقی	۱-۳-۴-۵-۶-۱۰
مدیر اخلاقی	۲-۷-۸-۹

ابزار پرسشنامه تعهد مربیان نصیرپاک و رضانی‌نژاد (۱۳۹۴) جهت سنجش تعهد مربیان با هشت سوال استفاده گردید که ضریب همسانی درونی پرسشنامه در پژوهش نصیرپاک و همکاران (۱۳۹۴) ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ گزارش شده است. در پژوهش حلاجی (۱۳۸۸) نیز روایی و پایایی نسخه فارسی آن مورد تأیید قرار گرفت. در بررسی اعتبار سازه‌ای (نسخه قدیمی تر شامل ۳۷ سوال از اسکانلان ۱ و همکاران (۱۹۹۳) پنج خرده مقیاس آن شامل لذت ورزشی، گزینه های جایگزین، سرمایه گذاری شخصی، الزامات اجتماعی، فرصت های مشارکت و مدل اضافه شده تعهد اجتماعی تأیید و ضریب آلفای خرده مقیاس های آن بین ۰/۷۰ تا ۰/۹۳ و برای کل مقیاس ۰/۹۰ گزارش گردیده است (زردشتیان ۲۰۰۱ و اسکانلان ۱۹۹۳). ابزار پرسشنامه درک موفقیت ورزشی رابرتز و ترشر ۲ (۱۹۹۸)، پرسشنامه ادراک از موفقیت توسط رابرتز و ترشر در سال ۱۹۹۸ ساخته شد (تامزاک ۳ ۲۰۲۰ و رابرتز ۱۹۹۸). پرسشنامه ادراک از موفقیت مشتمل بر ۱۲ سوال می باشد. بالاترین نمره ای که فرد در این پرسشنامه می تواند اخذ نماید ۶۰ و پایینترین نمره ۱۲ می باشد. هر چقدر نمره فرد در این پرسشنامه بالا باشد درک موفقیت فرد بالاتر است. پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران جهت سنجش رضایت ورزشکاران با ۹ گویه استفاده شد. سوالات این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای طراحی شده است. مجموع امتیازات برای هر یک از ابعاد پرسشنامه با توجه به موارد زیر محاسبه می‌شود: رضایت مشتری: موارد ۱ تا ۳؛ شفاهی و گفتاری: موارد ۴ و ۵؛ بازخورد: موارد ۶ و ۷؛ وفاداری: موارد ۸ و ۹. هر چه امتیاز به دست آمده بالاتر باشد (۲۵ و بالاتر) نشان دهنده رضایت بیشتر ورزشکار نسبت به خدمات باشگاه می‌باشد (ریمر ۴ ۱۹۹۸). روش تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر شامل آمار توصیفی و استنباطی بود، پس از جمع آوری داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی شامل درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد جهت گزارش نتایج استفاده شد. در

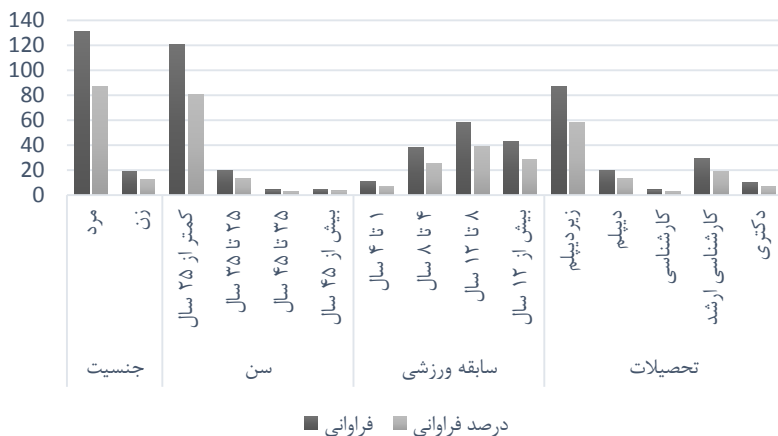
1. Scanlan et al
2. Roberts & Treasure
3. Tomczak M
4. Riemer HA

بخش تحلیل داده‌های پژوهش به منظور تعیین نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون کجی و چولگی استفاده شد و با توجه به اهداف این پژوهش از آزمون تی (تی تک نمونه ای، آنوا یک سویه) استفاده گردید. برای انجام روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از نرم افزار SPSS۲۱ استفاده شد. سطح معناداری در این پژوهش ($P \leq 0/05$) می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

ابتدا شاخص‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش گزارش و سپس یافته‌های مربوط به هر فرضیه که با روش آزمون رگرسیون خطی انجام پذیرفته است، گزارش گردید. در این بخش از تجزیه و تحلیل آماری به بررسی چگونگی توزیع نمونه آماری از حیث جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه ورزشی و سن پرداخته می‌شود. در نمودار ۱ توزیع فراوانی نمونه‌ها براساس جنسیت، سن، سابقه ورزشی و تحصیلات گزارش گردیده است. نتایج این جدول نشان می‌دهد که گروه آقایان (تعداد ۱۳۱ نفر، ۸۷/۳ درصد) و گروه خانم‌ها (تعداد ۱۹ نفر، میزان ۱۲/۷ درصد) از فراوانی کل داده‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. نمونه‌های آماری بر اساس سن در چهار گروه کمتر از ۲۵ سال، ۲۵ تا ۳۵ سال، ۳۵ تا ۴۵ سال و بیش از ۴۵ سال تقسیم شده‌اند که گروه سنی کمتر از ۲۵ سال (۸۰/۷ درصد)، بیشترین میزان از کل نمونه را شامل می‌شود. نمونه‌های آماری بر اساس وضعیت سابقه ورزشی به چهار گروه ۱ تا ۴ سال، ۴ تا ۸ سال، ۸ تا ۱۲ سال و بیش از ۱۲ سال تقسیم شده‌اند که نتایج جدول نشان می‌دهد گروه با سابقه ۸ تا ۱۲ سال (۳۸/۷ درصد) بیشترین میزان از کل نمونه را به خود اختصاص داده است. توزیع فراوانی نمونه‌ها بر اساس سطح تحصیلات در پنج گروه زیر دیپلم، دیپلم، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری نشان داده شده است. براساس این جدول گروه تحصیلی زیر دیپلم (۵۸/۰۰ درصد)، بیشترین میزان از کل فراوانی را به خود اختصاص داده است.

نمودار ۱: توزیع فراوانی نمونه‌ها



در جدول ۲ شاخص‌های آمار توصیفی برای نمونه مورد بررسی ($n=150$) شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی برای متغیرهای مورد نظر آورده شده است.

جدول ۲: شاخص‌های آماری توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
رهبری اخلاقی	۳۹/۰۰	۷/۴۹	-۱/۹۵	۲/۰۱
فرد اخلاقی	۲۳/۹۸	۴/۹۱	-۱/۵۵	۱/۰۱
مدیر اخلاقی	۱۵/۰۲	۳/۲۵	-۱/۳۰	۱/۰۰
درک موفقیت ورزشی	۴۸/۲۴	۵/۶۶	-۰/۳۷	۰/۲۳
رضایتمندی ورزشکاران	۳۳/۵۴	۵/۹۲	-۰/۸۸	۰/۷۲
رضایت مشتری	۱۱/۲۹	۳/۳۸	-۰/۹۱	۰/۰۱
شفاهی و گفتاری	۸/۰۵	۱/۱۷	-۰/۲۵	-۰/۵۹
بازخورد	۶/۳۵	۱/۵۳	-۰/۸۸	۰/۹۰
وفاداری	۷/۸۴	۲/۲۲	-۱/۱۵	۰/۵۶
تعهد مربیان	۳۱/۱۸	۴/۸۷	-۰/۶۶	۰/۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۲ گزارش شده است با توجه به مقادیر به دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است. در نتیجه به منظور بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون تی- تک نمونه ای استفاده شد. نتایج در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: نتایج آزمون تی - تک نمونه‌ای متغیرهای پژوهش ($p \leq 0.05$)

(مقدار ثابت آزمون: ۳)					
وضعیت	اختلاف میانگین	مقدار P	آماره تی	میانگین	
بهبتر از متوسط	۰/۹۰	۰/۰۰۱	۱۴/۷۱	۳/۹۰	رهبری اخلاقی
بهبتر از متوسط	۱/۰۲	۰/۰۰۱	۲۶/۴۴	۴/۰۲	درک موفقیت ورزشی
بهبتر از متوسط	۰/۷۲	۰/۰۰۱	۱۳/۵۲	۳/۷۲	رضایتمندی ورزشکاران
بهبتر از متوسط	۰/۸۹	۰/۰۰۱	۱۸/۰۶	۳/۸۹	تعهد مربیان

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که متغیرهای رهبری اخلاقی ($\bar{x} = 3/90$)، درک موفقیت ورزشی ($\bar{x} = 4/02$) = رضایتمندی ورزشکاران ($\bar{x} = 3/72$) و تعهد مربیان ($\bar{x} = 3/89$) در وضعیتی بهتر از متوسط (مقدار ثابت $\alpha = 0.05$) قرار دارند.

جدول ۴: ضریب رگرسیون اثر رهبری اخلاقی بر درک موفقیت ورزشی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	سطح معناداری	F
رهبری اخلاقی	درک موفقیت ورزشی	۰/۱۵	۰/۰۶۱	۳/۵۷

بر اساس نتایج جدول ۴ و ضرایب رگرسیون و نتایج F مشخص شد که رهبری اخلاقی بر درک موفقیت ورزشی اثر معنی‌داری ندارد ($p = 0.061$).

جدول ۵: ضریب رگرسیون اثر رهبری اخلاقی بر رضایتمندی ورزشکاران

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	سطح معناداری	F
رهبری اخلاقی	رضایتمندی ورزشکاران	۰/۸۰	۰/۰۰۱	۲۶۵/۴۷

بر اساس نتایج جدول ۵ و ضرایب رگرسیون و نتایج F مشخص شد که رهبری اخلاقی بر رضایتمندی ورزشکاران اثر معنی‌داری دارد ($p = 0.001$).

جدول ۶: ضریب رگرسیون اثر تعهد مربی بر درک موفقیت ورزشی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	سطح معناداری	F
تعهد مربیان	درک موفقیت ورزشی	۰/۰۵	۰/۵۳	۰/۳۹

بر اساس نتایج جدول ۶ و ضرایب رگرسیون و نتایج F مشخص شد که تعهد مربیان بر درک موفقیت ورزشی اثر معنی‌داری ندارد ($p = ۰/۵۳$).

جدول ۷: ضریب رگرسیون تعهد مربی بر رضایتمندی ورزشکاران

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	سطح معناداری	F
تعهد مربیان	رضایتمندی ورزشکاران	۰/۴۹	۰/۰۰۱	۴۷/۴۵

بر اساس نتایج جدول ۷ و ضرایب رگرسیون و نتایج F مشخص شد که تعهد مربیان بر رضایتمندی ورزشکاران اثر معنی‌داری دارد ($p = ۰/۰۰۱$).

بحث و نتیجه گیری

این تحقیق با هدف بررسی اثر رهبری اخلاقی و تعهد مربیان بر درک موفقیت ورزشی و رضایتمندی ورزشکاران انجام گرفت. روش تحقیق مطالعه حاضر از نوع تحقیقات میدانی بود. جامعه آماری کلیه شناگران شهر شیراز بودند؛ که نمونه آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۱۵۰ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) (شامل ۱۰ سوال با دو گویه مدیر اخلاقی و فرد اخلاقی)، پرسشنامه تعهد مربیان نصرپاک و رضانی نژاد (۱۳۹۴) (شامل هشت سوال)، پرسشنامه درک موفقیت ورزشی رابرتز و ترشر (۱۹۹۸) (شامل ۴۸ سوال) و پرسشنامه رضایتمندی ورزشکاران مصلحی (۱۳۹۰) (شامل ۸ سوال با گویه‌های رضایت مشتری، شفاهی و گفتاری، بازخورد و وفاداری)، با روایی و پایایی قابل قبول استفاده شد. پس از جمع‌آوری داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی جهت گزارش نتایج و از روش‌های آمار استنباطی نظیر آزمون تی (تی تک نمونه‌ای، رگرسیون خطی) جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات توسط نرم افزار SPSS۲۱ استفاده شد. نرمال سنجی داده‌ها با رسم نمودار چولگی تعیین گردید.

بر اساس نتایج ضرایب رگرسیون مشخص شد که رهبری اخلاقی بر درک موفقیت ورزشی اثر معنی‌داری ندارد. براین اساس وجود اخلاق در امر رهبری اثری بر درک موفقیت ورزشی در ورزشکاران شنا شهر شیراز ندارد. رهبری اخلاقی، رهبری متمرکز بر رفتار مناسب از طریق احترام به اخلاق و ارزش‌ها و همچنین حقوق

و کرامت دیگران است. مفاهیم صداقت، اعتماد و انصاف برای رهبری اخلاقی بسیار مهم هستند رهبری اخلاقی می‌تواند با ایجاد انگیزه در ورزشکاران و برآورده ساختن ارزش‌های محیط ورزشی، به باشگاه ورزشی ارزش دهد. مربیان با خصوصیت رهبران اخلاقی باید رفتارهای اخلاقی و مناسب را در هر وجه از عرصه کاری خود در طول زمان نشان دهند. حفظ اصول کاری برای رهبران اخلاقی اهمیت بسیاری دارد. مربیانی با این سبک رهبری برای بنا نهادن فرهنگ اصول کار اخلاقی تلاش می‌کنند، یعنی محیط کار و فعالیت به جای شخصیت یا سیاست، با مجموعه قواعد منصفانه‌ای که به وضوح بیان شده‌اند، پیش می‌رود (آرنسون ۲۰۰۱). در محیط باشگاه که مربی با خصوصیت رهبری اخلاقی مدیریت می‌کند، مجموعه‌ای از اصول و قواعد بیان می‌شود که همه‌ی افراد و ورزشکاران آن را درک می‌کنند و می‌پذیرند. این نوع مربیان به بیانات خود عمل می‌کنند و انتظارات زیادی از ورزشکاران خود دارند. ورزشکاران خود را آماده نگه می‌دارند و هم‌چنین انتظار دارند که ورزشکاران تحت نظر وی نیز حرفه‌ای عمل کنند. از پژوهش‌های ناهمسو با پژوهش حاضر می‌توان به پژوهش نظری (۱۳۹۵) و عموشاهی و همکاران (۱۳۹۷) اشاره کرد که هر دو با جامعه متفاوت از جامعه ورزشکاری مورد بررسی قرار گرفته بودند و این می‌تواند دلیلی بر عدم همسویی این پژوهش‌ها با فرضیه حاضر باشد (نظری ۲۰۱۷ و عموشاهی ۲۰۱۸). در تبیین عدم اثرگذاری رهبری اخلاقی بر درک موفقیت ورزشی می‌توان بیان نمود که علاوه بر رهبری اخلاقی عوامل دیگری مانند سطح انگیزه ورزشکار، علاقمندی به ورزش مربوطه و ... نقش دارند. هم‌چنین با مطالعه و بررسی مبانی نظری مشخص گردید پژوهش‌های قبلی همگی در محیط‌های سازمانی غیرورزشی و بین مدیران و کارمندان صورت پذیرفته‌اند و پژوهش‌های بسیار اندکی به بررسی این اثر در محیط‌های ورزشی پرداخته‌اند که در سایر رشته‌های ورزشی بجز شنا انجام گردیده‌اند. لذا وجود نتایج متفاوت می‌تواند حاکی از تفاوت محیط و نمونه‌های مورد بررسی باشد. از طرفی، گاهی ممکن است این نوع رهبری ناخوشایند باشد، مانند زمانی که کار مربی خاتمه دادن به فعالیت ورزشکاری است که از محیط و فعالیت ورزشی در جهت رسیدن به اهداف شخصی خود به طور نامناسب استفاده می‌کند. و این دلیلی مبنی بر عدم تأثیرگذاری رهبری اخلاقی بر درک موفقیت ورزشی می‌باشد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی بر رضایمندی ورزشکاران اثر معنی‌داری دارد. بدین معنی که رهبری اخلاقی بر رضایمندی ورزشکاران اثر دارد. براین اساس وجود اخلاق در امر رهبری اثر مثبتی بر رضایمندی در ورزشکاران شنا شهر شیراز دارد. از آنجایی که شدت اثر در حد بسیار بالایی گزارش شده است بنابراین رهبری اخلاقی مربی به طور مثبت تأثیر بسیار بالایی بر میزان رضایمندی ورزشکاران شنا داشته است که می‌توان گفت، یکی از عوامل موثر بر رضایمندی ورزشکاران، رهبری اخلاقی مربیان است. یکی از سبک‌های رهبری، رهبری اخلاقی است و برای موفقیت در هر عرصه خصوصاً در محیط باشگاه لازم و حیاتی است. رهبری اخلاقی در واقع اشاره به طرز رفتار مربی با ورزشکاران دارد. این رفتار باید با احترام و

رعایت ارزش‌ها و رعایت شان دیگران همراه باشد. رهبری اخلاقی نوعی رهبری کاملاً متفاوت است. در محیط باشگاه‌ها مربیان با سبک رهبران اخلاقی به جای نمایش مهارت‌های خود، تمایل دارند ظرفیت‌های ورزشکاران خود را توسعه دهند. رهبری اخلاقی به رتبه مدیران مربوط نیست هر فردی که دارای هر منصبی باشد می‌تواند یک رهبر اخلاقی باشد، مربیان با سبک رهبری اخلاقی، همیشه دارای حس اخلاقی عمیق نیست به ورزشکاران و محیط باشگاهی خود هستند، که توسط ایده آل‌های اصلی (مانند عدالت) هدایت می‌شوند و انگیزه آن‌ها پیشرفت ورزشکاران خود است. این نوع مربیان می‌دانند که چگونه محیط ورزشی خود را مدیریت کنند و چگونه با نجابت و درستکاری با ورزشکاران خود رفتار کنند. آن‌ها برای غلبه بر موانع کار می‌کنند و در زمینه مشاوره دادن به ورزشکاران خود مهارت دارند. رضایتمندی ورزشکاران، موضوع مهمی در تیم‌های ورزشی و مسابقات ورزشی، ورزش‌های انفرادی و ... است که احتمالاً می‌تواند به عنوان پیامدی از سبک رهبری مربی تلقی گردد. عدم توجه به رضایتمندی ورزشکاران ممکن است باعث اعتراض، کم‌کاری، اشتباه، انتقال به باشگاه‌های دیگر یا ترک ورزش و گرایش به ناهنجاری‌های اجتماعی گردد. رهبر با استفاده از سبک رهبری اخلاقی باعث ایجاد انگیزه در ورزشکاران شده و آن‌ها را با ارزش‌های مشترک مربی و ورزشکار همسو می‌کند. از طرفی مربی با سبک رهبری اخلاقی باعث می‌شود که میزان رضایت ورزشکاران یا اعضای تحت نظر وی بیشتر شود و خروج و انصراف ورزشکاران از ورزش کمتر گردد و به حداقل برسد (آرنسون ۲۰۰۱). صالح‌نیا (۱۳۹۱) در پژوهشی با جامعه کارکنان بانک‌های دولتی در استان خراسان جنوبی نشان داد که رهبری اخلاقی با برقراری ارتباطات اخلاقی (روابط بین فردی)، ایفای نقش اخلاقی برای کارکنان (الگو بودن) و جدیت در توجه به اخلاق در سازمان با استفاده از روش‌های تقویت رفتار اخلاقی و کاهش رفتار غیر اخلاقی (عمل‌گرا بودن) می‌تواند بر فضای اخلاقی سازمان تأثیرگذار باشد. که از این طریق می‌تواند سبب رضایت کارمندان گردد؛ لذا نتایج این پژوهش با فرضیه حاضر همسو است (صالح نیا ۲۰۱۲). همچنین نتایج این فرضیه با یافته‌های نوبرت و همکاران^۱ (۲۰۰۹) و دوستار و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. به عقیده نوبرت و همکاران (۲۰۰۹) مدیران اخلاقی می‌توانند جو اخلاقی ایجاد نمایند که بر شکوفایی گرایش‌های مطلوب در کارکنان از قبیل رضایت شغلی و تعهد عاطفی تأثیر می‌گذارد (دوستدار ۲۰۱۶ و نوبرت ۲۰۰۹). رویز پالمینو و همکارانش^۲ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این جمع بندی رسیدند که دلیل وجود رابطه معنی دار بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی، نقش مهمی است که رهبران در الگوسازی فرهنگ و جو سازمانی ایفا می‌کنند. در واقع رفتارهای اخلاقی سرپرستان همچون صداقت، عدالت، همدلی، گوش‌دادن موثر و مراقبت از دیگران، با ملاحظه بودن و الگو سازی رفتار اخلاقی منجر به جلب اعتماد کارکنان، کاهش اضطراب آنان در هنگام رویارویی با شرایط عدم

-
1. Neubert et al
 2. Ruiz-Palomino et al

اطمینان همراه با چالش‌های اخلاقی در کار می‌گردد. لذا این یافته‌ها همسو با نتایج فرضیه حاضر است (رویز پالیمنو ۲۰۱۱). از دیگر پژوهش‌های همخوان با پژوهش حاضر، می‌توان به پژوهش صالح نیا (۱۳۹۱) فاضل و همکاران (۱۳۹۵)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶)، حسینی و بذرگر (۱۳۹۷) و شاکری و یعقوبی (۱۳۹۷) اشاره کرد (صالح نیا ۲۰۱۲، فاضل ۲۰۱۷، حسینی ۲۰۱۸، سلیمانی ۲۰۱۷ و شاکری ۲۰۱۷) اشاره کرد. در تبیین اثر مثبت رهبری اخلاقی بر رضایتمندی ورزشکاران می‌توان بیان نمود که مربیان با عمل به سبک رهبری اخلاقی عدالت، امکان اظهار نظر آزادانه، انجام اعمال و تمرینات اصولی و منصفانه را گسترش داده که سبب نگرش مثبت فرد نسبت به محیط ورزشی خود شده و از این طریق میزان رضایت در ورزشکار افزایش می‌یابد. همچنین رهبری و احترام با هم پیش می‌روند. یک مربی با رهبری اخلاقی، در حالی که باید احترام به دست آورد، مهم است که به ورزشکاران خود احترام بگذارد. مربی با احترام به ورزشکاران خود یک فضای مثبت ایجاد می‌کند. که این امر سبب افزایش رضایتمندی ورزشکاران می‌گردد. از آنجایی که رهبری اخلاقی ورزشکاران را به سوی اهداف و مقاصد که مربی و ورزشکار را بهره‌مند می‌گرداند، سوق می‌دهد بنابراین رضایتمندی ورزشکار نتیجه‌ای محتمل از آن می‌باشد.

بر اساس نتایج ضرایب رگرسیون و نتایج آزمون آنوا مشخص شد که تعهد مربیان بر درک موفقیت ورزشی اثر معنی‌داری ندارد؛ بدین معنی که تعهد مربیان بر درک موفقیت ورزشی اثری ندارد. براین اساس وجود تعهد مربی اثر مثبتی بر درک موفقیت ورزشی در ورزشکاران شنا شهر شیراز نداشت. مربیان ورزشی، همواره به عنوان یکی از تأثیرگذارترین افراد در ارتقای سطح سلامت و نشاط جامعه به شمار می‌روند. این افراد با داشتن دانش و تخصص کافی سعی در پرورش ورزشکاران در رشته‌های مختلف دارند اما نباید از مسئولیت مربیان ورزشی هم ساده عبور کرد و مسائل مهم حقوقی این حرفه را نادیده گرفت. بنابراین با توجه به نتایج حاصل از پژوهش در شهر شیراز به نظر می‌رسد که تعهد مربیان به عنوان یک متغیر اثرگذار بر درک موفقیت ورزشی ورزشکاران شنا نمی‌تواند در نظر گرفته شود و مقدار اثر مشخص شده در پژوهش نیز در اثر عواملی نیز همچون تفاوت‌های بین شناگران و همچون ناشی از خطاهای اندازه‌گیری پاسخ دهندگان بوده است. از آنجایی که این بخش از پژوهش پیشینه قابل اشاره‌ای چه در داخل و چه در خارج از کشور نداشت بنابراین استنتاج نتایج حاصل به سایر پژوهش‌ها وجود ندارد. و این بخش از پژوهش می‌تواند به عنوان مبنایی برای پژوهش‌های آینده قرار گیرد؛ اما به نظر می‌آید که توجه دقیق به مسئله ابعاد مربیان ممکن است در قالب پژوهش‌های دیگری به نتایج ارزشمندی در خصوص اثرگذاری تعهد مربیان بر درک موفقیت ورزشی ورزشکاران گردد.

بر اساس نتایج ضرایب رگرسیون و نتایج آزمون آنوا مشخص شد که تعهد مربیان بر رضایتمندی ورزشکاران اثر معنی‌داری دارد؛ بدین معنی که تعهد مربیان بر رضایتمندی ورزشکاران اثر دارد. براین اساس وجود تعهد مربی اثر مثبتی بر رضایتمندی در ورزشکاران شنا شهر شیراز داشت. با توجه به اثرگذاری تعهد مربی بر

رضایتمندی ورزشکاران شنا می‌توان به نقش قابل ملاحظه تعهد مربیان بر میزان رضایتمندی ورزشکاران اشاره کرد و به دلیل وجود یک اثر مثبت می‌توان بیان کرد که هرچقدر تعهد مربیان نسبت به ورزشکاران بیشتر باشد میزان رضایتمندی این ورزشکاران نیز افزایش خواهد داشت. برخی محققان نشان داده‌اند که بازیکنان تیم‌های موفق اغلب با هدایت مربیان کارآمد و متعهد، به بالاترین حد اعتماد به نفس، انگیزه، خودباوری و رضایتمندی رسیده‌اند. ویلمن^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی با عنوان «روابط بین فردی در ورزش» نشان داد که ارتباطات موثر بین مربی و ورزشکار نقش مهمی در رضایت و عملکردهای ورزشی بازیکنان دارد (ویلمن ۲۰۰۰). مجموعه‌ای از مطالعات روشن کرده‌اند که کیفیت رابطه مربیگری با رفتارهای مربیگری موثر، مرتبط است. از نظر ورزشکاران، مربیانی که رفتارهایی غیر کنترلی و به طور کلی منفی دارند، صلاحیت عنوان یک مربی را ندارند. این گونه رفتارها به ورزشکاران احساس ترس، ناراحتی، عصبانیت و خصمانه و درنهایت ناراضی می‌دهد. مطالعه و جست و جوی رفتار مربی در عین آشکار کردن وضعیت موجود، آثار مثبت ناشی از به کارگیری رفتارهای مطلوب مربیان را نیز نمایان می‌کند، چرا که ممکن است مربیان بدون توجه به تأثیر رفتارهای خود بخواهند از طریق روش‌هایی مانند مرعوب کردن، تهدید، انتقاد یا سرزنش ورزشکاران را برانگیزانند و به اهداف مورد نظر خود دست یابند. بی‌شک این روش‌ها کوتاه مدت بوده و بر اساس بررسی محققان ممکن است به ناراضی، خستگی و حتی کناره‌گیری بازیکنان از ورزش منجر شود. از این رو نتایج نشان می‌دهد مربیانی که اعتماد به نفس بیشتری داشتند و دارای تجربه مربیگری و سابقه بازیگری زیادی بودند و در امر مربیگری متعهد هستند، در مقایسه با دیگر مربیان، بهتر می‌توانستند رضایت ورزشکاران خویش را بهبود بخشند. از دیگر پژوهش‌های همخوان با پژوهش حاضر می‌توان به پژوهش منصوری و همکاران (۱۴۰۰)، اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۶)، نوبرت و همکاران (۲۰۰۹) و کیم و برایمر^۲ (۲۰۱۱) می‌توان اشاره نمود (نوبرت ۲۰۰۹، منصوری ۲۰۲۰، اسماعیلی ۲۰۱۶ و کیم ۲۰۱۱). مربیان متعهد به دلیل رابطه و پیوند عمیقی که با شغل خود دارند تمام تلاش خود را در جهت رسیدن به موفقیت انجام می‌دهند؛ لذا با بازخورد موثر و رابطه جسمی و روحی مناسب با ورزشکاران سعی در حفظ این پیوند کرده و از این طریق سبب رضایتمندی ورزشکاران خود می‌گردند. مربیان متعهد نسبت به رساندن ورزشکاران خود به موفقیت احساس وظیفه کرده و در این راه با اشتیاق کامل و تلاش قابل ملاحظه‌ای بدنبال رسیدن به این هدف هستند؛ همچنین این مربیان با صرف زمان بیشتر برای ورزشکار سعی در پیشرفت مهارت‌های ورزشکار دارند. بدیهی است که تمام این موارد رضایتمندی ورزشکار را از ورزش و مربی خود در پی خواهد داشت.

-
1. Wylleman
 2. Kim & Brymer

با توجه به عدم اثر گذاری رهبری اخلاقی بر درک موفقیت ورزشی ورزشکاران پیشنهاد می‌گردد مربیان باشگاه‌ها در کنترل و پیشبرد اهداف ورزشی از سایر روش‌ها و سایر سبک‌های اخلاقی جهت ایجاد انگیزه ورزشکاران و رساندن آنان به درک موفقیت ورزشی اقدام کنند. با توجه به اثرگذاری رهبری اخلاقی بر رضایتمندی ورزشکاران پیشنهاد می‌گردد جلسات آموزشی برای مربیان شنا جهت آشنایی با سبک رهبری اخلاقی و عناصر آن (اقتدار، دانش، هدف و اعتماد) برگزار گردد تا از این طریق میزان رضایت ورزشکاران افزایش یابد. همچنین پیشنهاد می‌گردد مسئولان باشگاه‌ها جهت موفقیت ورزشکاران به دنبال جذب رهبران اخلاقی و با تعهد باشند. به‌عنوان مثال مسئولان می‌توانند در گزینش مربیان خود از ابزارهای اخلاقی که صداقت، میزان توجه به دیگران و ... را می‌سنجد استفاده کنند. در نتیجه با توجه به تأثیر رهبری اخلاقی و تعهد مربیان بر رضایتمندی ورزشکاران، شایسته است مربیان ورزشی به این امر توجه ویژه‌ای داشته باشند و در حیطه کاری خود و شیوه‌های تربیتی و آموزشی خود این امر را مورد توجه قرار دهند.

References

1. Demarie, S., Chirico, E., & Galvani, C. (2022). Prediction and analysis of Tokyo Olympic Games swimming results: impact of the COVID-19 pandemic on swimmers' performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2110. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/4/2110>
2. Sarabandi Maleeha RZ. The relationship between sports perfectionism and achievement motivation with sports success: a case study of Kabaddi athletes. *Sports psychology studies*. 2016:57-68. <https://www.sid.ir/paper/259954/fa>. (In Persian)
3. Braun L.(2021) The Relationship between Coaching Style and Athlete Grit: Athlete and Coach Perceptions: Southern Illinois University at Edwardsville. https://www.proquest.com/openview/717d6df82c74ffeca245238df82eb133/1?pqori_gsite=gscholar&cbl=18750&diss=y
4. Ali Zamani Nokaabadi mA.(2022) Meta-analysis of researches on relationship between coaches' democratic leadership style with athletes' satisfaction. *Sociological strategic studies in sports*.1(2). <https://doi.org/10.30486/4s.2022.1949761.1006> (In Persian)
5. Chelladurai P, Riemer HA.(1997) A classification of facets of athlete satisfaction. *Journal of sport management*.11(2):133-59. <https://doi.org/10.1123/jsm.11.2.133>
6. Stansbury J.(2009) Reasoned moral agreement: Applying discourse ethics within organizations. *Business Ethics Quarterly*.19(1):33-56. <https://doi.org/10.5840/beq20091912>
7. Treviño LK, Brown M, Hartman LP.(2003) A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human relations*. 56(1):5-37. <https://doi.org/10.1177/0018726703056001448>

8. Zhu W.(2008) The effect of ethical leadership on follower moral identity: *The mediating role of psychological empowerment*. *Leadership Review*. 8(3):62-73.
<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=26b8e49032d17cfdb8befc6e6293832612f040c6>
9. Onağ Z, Tepeci M.(2014) Team effectiveness in sport teams: The effects of team cohesion, intra team communication and team norms on team member satisfaction and intent to remain. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 150:420-8.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.042>
10. Brown ME, Treviño LK, Harrison DA.(2005) Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*.97(2):117-34.
<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
11. De Hoogh AH, Den Hartog DN.(2009) Ethical leadership: The socially responsible use of power. <https://hdl.handle.net/11245/1.308991>
12. Michael O, Court D, Petal P.(2009) Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*.23(3):266-88. <https://doi.org/10.1108/095113540910941766>
13. Eisenbeiß SA, Giessner SR.(2012) The emergence and maintenance of ethical leadership in organizations. *Journal of Personnel Psychology*.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000055>
14. Kalshoven K, Den Hartog DN.(2009) Ethical leader behavior and leader effectiveness: The role of prototypicality and trust. *International Journal of Leadership Studies*.5(2):102-20. <https://hdl.handle.net/11245/1.317773>
15. Shahlai Bagheri JK, Gholam Ali, Mirzaei, Leila.(2012) The relationship between the indicators of organizational commitment (emotional, continuous and obligatory (normative) commitments) of female coaches with the leadership styles of female vice presidents of sports committees in Qom province. (In Persian)
16. Carter AD, Bloom GA.(2009) Coaching knowledge and success: Going beyond athletic experiences. *Journal of Sport Behavior*.32(4):419.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/coaching-knowledge-success-going-beyond-athletic/docview/215874763/se-2>
17. Zardoshtian Shirin AB, Azadi Azadeh.(2011) The relationship between coaches' supportive-self-following behaviors and their team's autonomy and attractiveness in the women's handball league. *Research in sports management and movement behavior (movement sciences and sports)*.2(10)3:155-71.
<http://jrsm.khu.ac.ir/article-1-159-fa.html> (In Persian)
18. Scanlan TK, Carpenter PJ, Simons JP, Schmidt GW, Keeler B.(1993) The sport commitment model: Measurement development for the youth-sport domain. *Journal of sport and exercise psychology*.15(1):16-38. <https://doi.org/10.1123/jsep.15.1.16>

19. Tomczak M, Walczak M, Kleka P, Walczak A, Bojkowski L.(2020) The measurement of goal orientation in sport: Psychometric properties of the polish version of the perception of success questionnaire (POSQ). *International Journal of Environmental Research and Public Health*.17(18):6641. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186641>
20. Roberts GC, Treasure DC, Balague G.(1998) Achievement goals in sport: The development and validation of the Perception of Success Questionnaire. *Journal of Sports Sciences*. 16(4):337-47. <https://doi.org/10.1080/02640419808559362>
21. Riemer HA, Chelladurai P.(1998) Development of the athlete satisfaction questionnaire (ASQ). *Journal of sport and exercise psychology*.20(2):127-56. <https://doi.org/10.1123/jsep.20.2.127>
22. Aronson, E., (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18(4), pp.244-256. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.2001.tb00260.x>
23. Nazari M, Farati, Hassan.(2017) Investigating the relationship between ethical leadership and job satisfaction and the mediating role of psychological ownership: Islamic Azad University. (In Persian)
24. Amoushahi K.(2018) The relationship between ethical leadership and job performance. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*.10;13(1):177-81. <http://ethicsjournal.ir/article-1-1006-fa.html> (In Persian)
25. Salehnia.(2012) The effect of ethical leadership on the moral atmosphere of the organization. *Journal of Ethics in Science and Technology*.Aug 10;7(2):89-101. <http://ethicsjournal.ir/article-1-702-fa.html> (In Persian)
26. Dostar M, mostaghimi, Mahmoud Reza, Ismailzadeh, Mohammad.(2016) Ethical leadership and investigating the impact of its dimensions on organizational commitment. *Management studies (improvement and transformation)*.Mar 16;24(79):27-45. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.22518037.1394.24.79.2.6> (In Persian)
27. Neubert MJ, Carlson DS, Kacmar KM, Roberts JA, Chonko LB.(2009) The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of business ethics*. 90:157-70. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0037-9>
28. Ruiz-Palomino P, Ruiz-Amaya C, Knörr H.(2011) Employee organizational citizenship behaviour: The direct and indirect impact of ethical leadership. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*. 28(3):244-58. <https://doi.org/10.1002/cjas.221>
29. amir fazel ark, aligholi roshan.(2017) Relationship between Ethical Leadership and Student's Empowerment. *Ethics in Science and Technology*. 11(3):59-68. <http://ethicsjournal.ir/article-1-372-fa.html> (In Persian)

30. Hosseini M, Barzegar, Elaha.(2018) Investigating the relationship between core self-evaluation and ethical leadership with the financial performance of the organization and the job performance of financial employees. *Health accounting*.Sep 23;7(2):15-41. <https://doi.org/10.30476/jha.2019.67603.1078> (In Persian)
31. soleymani m, memarzade, gholamreza, atai, mohamad, kazemi, abolfazl.(2017) Designing a Model of Ethical Leadership Styles in Iranian Public Agencies. *Ethics in Science and Technology*. 12(3):109-20. <http://ethicsjournal.ir/article-1-823-fa.html> (In Persian)
32. Shakri F, Yagoubi, Hamidreza.(2017) Investigating the effect of managers' ethical leadership on teachers' motivation and job satisfaction from the implementation of educational programs: Islamic Azad University. (In Persian)
33. Wylleman P.(2000) Interpersonal relationships in sport: Uncharted territory in sport psychology research. *International Journal of Sport Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/2001-16706-013>
34. Mansouri MR, Hisham and Hassan Nejad, Mojtabi.(2020) The effect of service quality on customer satisfaction of Mazandaran sports clubs through the mediating variable of employees' professional commitment: Shafaq Institute of Higher Education. (In Persian)
35. Ismaili NZ, Abdul Hamid and Rezaei Sufi, Morteza.(2016) Investigating the relationship between the quality of the coach-athlete relationship with sports commitment and the mediating role of athletes' satisfaction (case study of Gilan province martial arts community): Payam Noor University. (In Persian)
36. Kim WG, Brymer RA.(2011) The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*. 30(4):1020-6. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.008>