

تدوین چارچوب توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری

علی اکبر بابازاده پهلوانلو^{*}، محمدعلی اصلانخانی^۲، علی محمد صفانیا^۳، علی اصغر درودیان^۴، مهدی گودرزی^۵

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ۲- استاد دانشگاه علامه طباطبائی، ۳- استاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، ۴- استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ۵- استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۵/۱۶

Developing a framework for developing behavioral characteristics for coaching levels

Ali Akbar Babazadeh Pahlavanlou^{*}, Mohammad Ali Aslankhani², Ali Mohammad Safania³, Ali Asghar Droudian⁴, Mahdi Goudarzi⁵

1- Ph.D. Student of Physical Education, Faculty of Physical Education, Islamic Azad University, North Tehran Branch, 2- Professor, Allameh Tabatabai University, 3- Professor, Islamic Azad University, Tehran Research Branch, 4- Assistant Professor of Physical Education, Islamic Azad University, North Tehran Branch, 5- Assistant Professor, Department of Sport Management, Payame Noor University

Received: (2019/05/16) Accepted: (2017/04/18)

Abstract

The purpose of this study is to develop a framework for developing behavioral characteristics for coaching levels in Iran. The research method is a qualitative approach. The statistical population consisted of all specialists in training in sport federations and Ministry of Sport and Youth. In the qualitative section, 18 people were selected by purposeful snowball sampling and interviewed until theoretical saturation. In the quantitative section, according to Morgan's table, 217 people were selected by stratified random sampling. The research tool in the quantitative part was a researcher-made questionnaire obtained from the qualitative part of the research. The content validity of the questionnaire was confirmed by relevant experts and its construct validity was confirmed by exploratory factor analysis. Its reliability was also confirmed in a pilot study on 30 people using the Cronbach's alpha test. Data were analyzed by descriptive and inferential statistics using SPSS and AMOS version 23 statistical packages. The findings showed that 11 factors influencing the development of applied knowledge and skills for managerial levels in Iran include educational, managerial, knowledge-building, structural, supervision and control, equipment and technology, legal, individual, localization, advertising and media, and There are talents and foundations that all play a significant role in the development of applied knowledge and skills for managerial levels in Iran. Also, the model of applying knowledge and skills development for the managerial levels in Iran was a good fit and could be used by the coaching staff in Iran.

Key words: Coaching, Coaching Levels, Coaching Skills, Knowledge

چکیده

هدف تحقیق حاضر، تدوین چارچوب توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری در ایران است. روش تحقیق اکتشافی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها از روش آمیخته کمی و کیفی استفاده شده است. جامعه آماری شامل تمام متخصصان حوزه آموزش در فدراسیون‌های ورزشی و وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۳۰۰ نفر بودند. در بخش کیفی با توجه به روش نمونه‌گیری گلوله برفی و هدفمند ۱۸ نفر انتخاب و مصاحبه تا دستیابی به اشباع نظری انجام شد. در بخش کمی نیز بر اساس جدول مورگان ۲۱۷ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته حاصل از مصاحبه بخش کیفی تحقیق بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط متخصصین مربوطه رسید و روایی سازه آن با روش تحلیل عاملی اکتشافی تأیید شد. پایایی آن نیز در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. تحلیل داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی و استنباطی به کمک بسته‌های آماری SPSS و AMOS نسخه ۲۳ انجام شد. یافته‌ها نشان داد ۱۱ عامل مؤثر بر توسعه دانش و مهارت‌های کاربردی برای سطوح مربیگری در ایران شامل عوامل آموزشی، مدیریتی، دانش افزایی، ساختاری، نظارت و کنترل، تجهیزات و تکنولوژی، حقوقی، فردی، بومی‌سازی، تبلیغات و رسانه و استعدادیابی و پایه وجود دارد که همگی از نقش معناداری در توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری برخوردار بودند. همچنین، مدل توسعه دانش و مهارت‌های کاربردی برای سطوح مربیگری در ایران از برازش مناسبی برخوردار بود و می‌تواند مورد استفاده دست اندرکاران مربیگری در ایران قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی

دانش مربی، مربیگری، سطوح مربیگری، مهارت‌های مربیگری.

* نویسنده مسئول: علی اکبر بابازاده پهلوانلو

*Corresponding Author: Babazadeh Pahlavanlou Aliakbar, E-mail: alicoch1357@gmail.com

مقدمه

امروزه، نقش مدیریت و توسعه دانش در رشد سازمان‌ها و جوامع امری انکارناپذیر است. عامل عمده در توسعه این بخش‌ها منابع انسانی است. نیروی انسانی کارآمد و متخصص در ورزش هر کشور، یکی از عوامل مؤثر در ارتقای سطح ورزش آن است (۸). دانش مدیریت، به ویژه بحث هدایت و رهبری موضوعی است که همراه با زندگی اجتماعی انسان و حتی پیش از آن مطرح بوده است. انجام موفقیت‌آمیز هر کار گروهی مستلزم مدیریت صحیح و کارآمد می‌باشد و افراد به‌منظور دستیابی به اهداف گروهی به مدیر یا رهبر نیاز دارند (۱۱). مربیان، تربیت‌کنندگان و هدایت‌گران اجرایی ورزشکاران در تمامی سطوح (مبتدی تا نخبه) هستند و نقش بسیار مهم و تأثیرگذاری در پیشرفت ورزش ایفا می‌کنند. آنان یکی از ارکان اصلی آموزش رشته‌های ورزشی و نیز رهبری و هدایت تیم‌ند و نقش بسیار مهمی در آموزش، پرورش و رشد ورزشکاران دارند. مربی کانون هدایت و پیشرفت ورزش هر جامعه‌ای است. تلاش مربیان زمانی با موفقیت همراه است که از دانش ورزشی لازم بهره‌مند باشند (۸). جایگاه و نقش مربیان و آثار حاصل از عملکرد و ویژگی شخصیت آنان در ورزش بسیار مهم است، به طوری که مربیان نقش قابل توجهی در پیشرفت تیمی، توسعه مهارت‌های فنی و رفتارهای اجتماعی و فرهنگی بازیکنان دارند (۳). عملکرد خوب و اکثر موفقیت‌های یک بازیکن ناشی از دانش فنی، مهارت‌ها و عملکرد یک مربی خبره و چند مهارتی است. در واقع، می‌توان ادعا کرد که نقش آموزش در سطوح مختلف مربیگری و در دوره‌های کوتاه مدت مربیگری ارزش و اهمیت زیادی دارد. عموم مردم همواره مربیان را مسئول عملکرد ضعف یک تیم می‌دانند و در صورت برد و گرفتن جایزه، آن‌ها را ستایش کرده و به ایشان پاداش می‌دهند (۴). تحقیقات نشان دهنده این است که شایستگی مربیگری با رضایت‌مندی ورزشکاران رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (۱). نقش سرمربیان در عملکرد تیم‌های ورزشی بصورت ویژه است و موفقیت تیم‌های ورزشی، حاصل از رهبری موفقیت‌آمیز و مؤثر سرمربیان آن‌ها است (۶). از طرفی تحول در دانش و علوم مربیگری موجب

شده است که یک مربی در هر رشته ورزشی نیازمند مهارت‌های چندگانه و دانش مربیگری به روز برای موفقیت باشد؛ لذا، برای انتخاب مربیان به ویژه در سطح ملی باید شاخص‌ها و معیارهای گوناگون فراتر از سوابق ورزشی از سوی انتخاب‌کنندگان مدنظر قرار گیرد. بر اساس این نتیجه داشتن سوابق ورزشی و عضویت در تیم‌های باشگاهی و ملی اگرچه بازیکنان را جهت ورود به عرصه مربیگری کمک می‌کند اما کافی نمی‌باشد؛ بنابراین این اصل را مورد توجه قرار می‌دهد که جهت موفقیت در مربیگری و رسیدن به درجات عالی این حرفه نیازمند دانش مربیگری، بینش و دیدگاه جدیدی هستیم و تکیه بر سابقه عضویت در تیم‌های ملی، نخبه بودن در زمان بازیگری و کسب عناوین قهرمانی در میادین مختلف کافی نمی‌باشد (۷). رافائل^۱ و همکاران (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود نقش مربیان را در توسعه مهارت‌های بازیکنان در تمامی ابعاد، به ویژه توسعه مهارت‌های روان‌شناختی مورد تأکید قرار دادند. (۹) همچنین فیهرست^۲ و همکاران (۲۰۱۷)، در تحقیق خود تحت عنوان تجربه یادگیری و مربیگری مربیان پارالمپیک به این نتیجه رسیدند که که مربیان پارالمپیک با کسب دانش و مهارت‌های مربیگری خاص در زمینه معلولیت ورزشکاران می‌توانند عملکرد بهتری داشته باشند. این چالش‌ها موجب شد تا شرکت‌کنندگان از طیف وسیعی از شرایط یادگیری غیررسمی استفاده کنند، مثلاً در هنگام ورود به حوزه به طور مستمر روابط مشاوره‌ای را دنبال می‌کنند. پس از تبدیل شدن به مربیان متخصص، با ایجاد فرصت‌های مربیگری برای مربیان مشتاق به ورزش خود بازگشتند (۵). بنیان و کاشف (۱۳۹۳) که به تفاوت آگاهی‌های حقوقی مربیان ورزش زن و مرد در رویدادهای ورزشی پرداخته اشاره کرد. نتایج پژوهش مذکور حاکی از آن است که بیشتر مربیان شرکت‌کننده در آن تحقیق، آگاهی مناسبی از وظایف حقوقی خود در رویدادهای ورزشی داشته‌اند که این آگاهی با توجه به جنسیت، سطح تحصیلات و تجربه مربیگری آنها متفاوت بوده است. به بیانی دیگر، مربیان زن، مربیان دارای مدارک کارشناسی ارشد و بالاتر، و مربیان با سابقه مربیگری بیشتر از پانزده سال، دانش حقوقی بیشتری از دیگر مربیان داشتند (۲). سانتوس^۳ (۲۰۱۰)

3. Santos

1. Rafael
2. Fairhurst

اطلاعات به اشباع رسید اما برای اطمینان، مصاحبه ها تا مصاحبه ۱۸ ادامه پیدا کرد. روش نمونه‌گیری در این بخش گلوله برفی و هدفمند بود. در بخش کمی نیز بر اساس جدول مورگان حجم نمونه حداقل ۲۱۷ نفر برآورد شد و نمونه‌گیری در این بخش به روش تصادفی طبقه‌ای انجام شد. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش شامل دو پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک (جنسیت، سن، آخرین مدرک تحصیلی، سابقه شغلی و نوع مسئولیت در این تحقیق) و پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری ورزشی در ایران بود که حاصل از بخش کیفی تحقیق بوده و در قالب طیف لیکرت تنظیم شد. روایی صوری پرسشنامه توسط متخصصین مربوطه در بخش کیفی تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و روایی محتوایی آن نیز با استفاده از تحلیل عاملی تائیدی به تأیید رسید. روایی سازه پرسشنامه نیز با روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از جامعه مورد مطالعه و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در تمامی مولفه‌ها بیش از ۰/۷۰ محاسبه گردید که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. پس از تأیید روایی و پایایی پرسشنامه، اقدام به توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها گردید و پرسشنامه، اقدام به توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها گردید و در نهایت پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در بخش آمار توصیفی با استفاده از جداول و نمودارهای آماری از شاخص‌های فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر استفاده شد و در بخش آمار استنباطی از آزمون آماری تحلیل عاملی اکتشافی (جهت تعیین و تدوین عوامل مؤثر بر توسعه دانش و مهارت‌های کاربردی برای سطوح مربیگری)، آزمون تی تک نمونه‌ای و نهایتاً تحلیل معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج تحقیق در بخش توصیفی نشان داد که ۳۰/۲ درصد از نمونه‌های تحقیق زن و ۶۹/۸ درصد مرد بودند. همچنین، ۳۳/۵ درصد از نمونه‌های تحقیق ۴۱ تا ۵۰ سال بودند و سابقه

در پژوهشی با عنوان «ادراک مربیان از شایستگی‌های حرفه‌ای خود» اقدام به جمع‌آوری نتایج مربوط به خودارزیابی ۳۴۳ مربی نمودند. شایستگی‌های مرتبط با برنامه‌ریزی سالانه (۳/۵۸)، شایستگی‌های مرتبط با تشخیص موقعیت‌های تمرین و مسابقه (۴/۰۷) و شایستگی‌های آموزشی شخصی و مربیگری (۳/۶۹) سه شایستگی کلی مورد بررسی در این پژوهش بودند (۱۰).

از طرف دیگر به دلیل فقر مطالعاتی و پژوهشی در زمینه شناسایی نقش‌ها و مسئولیت‌های مربیان و تبیین مهارت‌های مورد نیاز مربیگری در کشور، بخصوص برای سطوح مختلف آن، محقق را بر آن داشت تا موضوع پژوهش خود را از حوزه منابع انسانی در ورزش انتخاب نماید و در این عرصه پهناور، دانش و مهارت‌های مؤثر در ارتقاء عملکرد و اثربخشی مربیان ورزشی را مورد بررسی و کنکاش قرار دهد. لذا، نظر به اهمیت و گستردگی بحث آموزش مربیان و با توجه موفقیت رو به رشد کشورهای پیشتاز ورزش، در امر مربیگری و نیاز روز افزون به مربیان حاذق به منظور حضور موفق ورزشکاران ایرانی در عرصه‌های بین‌المللی ورزش و هزینه‌های فراوانی که هرساله در امر آموزش مربیان و استفاده از مربیان خارجی در فدراسیون‌ها صرف می‌شود، به نظر می‌رسد در این راستا و برای حصول اطمینان از ارتقاء عملکرد و اثربخشی مربیان ورزشی لازم است، نقش‌ها و مسئولیت‌های مربیان در سطوح مختلف شناسایی شوند و فعالیت‌ها و وظایف مربیان در سطوح مختلف مشخص شود. محقق با انجام این تحقیق به دنبال پاسخ به این پرسش است که چارچوب توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری ورزشی چگونه است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر جمع‌آوری داده‌ها کمی و کیفی، از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی - همبستگی، از لحاظ استراتژی آمیخته متوالی اکتشافی (کیفی - کمی)، از لحاظ جمع‌آوری داده میدانی و به لحاظ مقطع زمانی حال نگر می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق در بخش کیفی شامل کلیه متخصصان حوزه آموزش در فدراسیون‌های ورزشی و وزارت ورزش و جوانان به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه به روش اشباع اطلاعاتی تعیین شد که بعد از ۱۳ مصاحبه

جدول ۱. آزمون KMO و بارتلت

آزمون KMO	۰/۷۶۵
آزمون بارتلت	χ^2
	درجه آزادی
	۲۱
Sig	۰/۰۱

با توجه به جدول ۱، مقدار شاخص KMO برابر ۰/۷۶۵ است (بیشتر از ۰/۶)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار Sig آزمون بارتلت، کوچکتر از ۰/۰۵ است؛ که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار الگو عاملی مناسب است.

کاری یا ورزشی ۳۹/۵ درصد از نمونه ۱۱ تا ۱۵ سال بود در حالی که ۳۸/۴ درصد سابقه کاری یا ورزشی بالای ۱۵ سال داشتند. در همین راستا، یافته‌ها نشان داد که ۳۷/۹ درصد نمونه های تحقیق دارای مدرک کارشناسی بودند در حالی که ۲۸/۶ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و ۳/۲ درصد دارای مدرک دکتری بودند و رشته تحصیلی اغلب نمونه (۵۱/۲ درصد) تربیت بدنی و علوم ورزشی بود. در بخش استنباطی تحقیق ابتدا جهت شناسایی عوامل مؤثر بر چارچوب توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری ورزشی در ایران از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. ابتدا برای اطمینان از کافی بودن حجم نمونه از آزمون بارتلت و شاخص و KMO بر اساس جدول ۱ استفاده شد.

جدول ۲. مقادیر ویژه و واریانس عامل‌های تحقیق

اجزاء	مقادیر ویژه اولیه			مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده		
	کل	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
1	9.802	9.802	9.802	9.802	9.802	9.802
2	8.716	8.716	18.518	8.716	8.716	18.518
3	8.518	8.518	27.036	8.518	8.518	27.036
4	7.624	7.624	34.678	7.624	7.624	34.678
5	4.290	4.290	38.968	4.290	4.290	38.968
6	4.182	4.182	43.150	4.182	4.182	43.150
7	3.219	3.219	46.369	3.219	3.219	46.369
8	2.918	2.918	49.287	2.918	2.918	49.287
9	1.902	1.902	51.189	1.902	1.902	51.189
10	1.619	1.619	52.808	1.619	1.619	52.808
11	1.394	1.394	54.202	1.394	1.394	54.202
12	0.998	0.998	55.200			
13	0.908	0.908	56.108			
...			
71	-4.778E-17	-4.778E-17	100.000			

گزارش شده است. بر اساس معیار کیزر، تنها عامل‌هایی از این جدول انتخاب می‌شوند که مقدار ویژه آنها بالاتر از یک باشد و سایر عامل‌ها با مقادیر کمتر از یک نیز از مجموع عامل‌ها

در جدول ۱ مقادیر ارزش ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی تبیین شده از مجموعه داده‌ها توسط هر عامل

ساختاری، نظارت و کنترل، تجهیزات و تکنولوژی، عوامل حقوقی، عوامل فردی، بومی سازی، تبلیغات و رسانه و استعدادیابی و پایه بودند. در ادامه، پس از سنجش توزیع داده ها و تأیید طبیعی بودن توزیع داده ها بر اساس آزمون کلموگروف اسمیرنف، نقش عوامل شناسایی شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه ای مورد آزمون قرار گرفت (جدول ۲).

حذف می شوند و در نظر گرفته نخواهند شد. بنابراین با توجه به نتایج جدول ۱ نشان می دهد که گویه های تحقیق حاضر قابل تقلیل به ۱۱ عامل بوده و می توان از ترکیب این گویه ها، ساختار جدیدی بر اساس عامل ها با ترکیب جدید طراحی و بر اساس آن داده ها را تحلیل کرد. عامل های متناظر با گویه های تحقیق شامل آموزش، مدیریتی، دانش افزایی، عوامل

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه ای

متغیر	آماره	میانگین	میانگین آماری	درجه آزادی t	سطح معنی داری k-s
عوامل رفتاری مدیریتی	۳/۳۳	۳	۲۴۷	۷/۲۴	۰/۰۱
عوامل رفتاری تبلیغاتی و رسانه	۳/۲۷	۳	۲۴۷	۷/۱۴	۰/۰۱
عوامل استعدادیابی و توجه به ورزش پایه	۳/۳۰	۳	۲۴۷	۶/۷۸	۰/۰۱
آموزش	۳/۶۴	۳	۲۴۷	۱۴/۶۱	۰/۰۱
نظارت و کنترل	۳/۶۵	۳	۲۴۷	۱۲/۲۵	۰/۰۱
عوامل تجهیزاتی و تکنولوژیکی	۳/۵۹	۳	۲۴۷	۹/۴۹	۰/۰۱
دانش افزایی	۳/۵۰	۳	۲۴۷	۹/۰۰	۰/۰۱
عوامل فردی	۳/۱۷	۳	۳۰۴	۵/۲۸	۰/۰۱
عوامل حقوقی	۳/۴۸	۳	۳۰۴	۸/۷۵	۰/۰۱
عوامل ساختاری	۳/۳۸	۳	۲۴۷	۷/۳۱	۰/۰۱
بومی سازی دانش	۳/۵۱	۳	۳۰۴	۱۰/۷۲	۰/۰۱

ترسیم مدل توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری به شرح شکل ۱ شد.

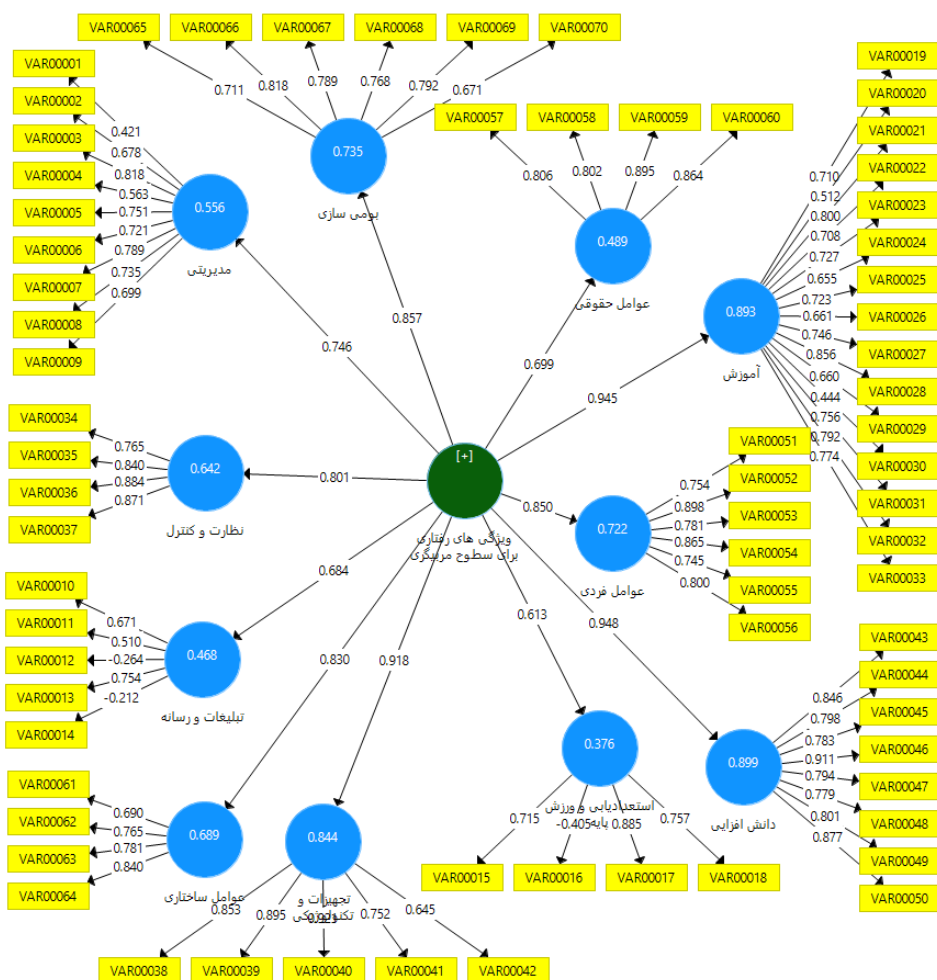
با توجه به نتایج جدول ۲، تمامی عوامل شناسایی شده در توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری در ایران نقش معنی داری دارند.

در نهایت با استفاده از تحلیل معادلات ساختاری اقدام به

جدول ۴. مسیرهای مدل عوامل مؤثر بر توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری

P value	T مقدار	ضرایب رگرسیونی استاندارد	مسیرهای مدل عوامل مؤثر بر توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری
۰/۰۰۱	۹/۷۱۱	۰/۷۴۶	مدیریتی <--- توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری
۰/۰۰۱	۷/۸۱۸	۰/۶۸۴	تبلیغات و رسانه <--- توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری
۰/۰۰۱	۷/۵۰۲	۰/۶۱۳	استعدادیابی و ورزش پایه <--- توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری
۰/۰۰۱	۱۲/۲۷۵	۰/۹۴۵	آموزش <--- توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری
۰/۰۰۱	۱۰/۱۹۵	۰/۸۰۱	نظارت و کنترل <--- توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری

تجهیزات و تکنولوژیکی <--- توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری	۰/۹۱۸	۱۱/۷۱۹	۰/۰۰۱
دانش افزایشی <--- توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری	۰/۹۴۸	۱۲/۳۲۷	۰/۰۰۱
عوامل فردی <--- توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری	۰/۸۵۰	۱۰/۴۷۱	۰/۰۰۱
عوامل حقوقی <--- توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری	۰/۶۹۹	۹/۴۲۸	۰/۰۰۱
عوامل ساختاری <--- توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری	۰/۸۳۰	۱۰/۲۸۵	۰/۰۰۱
بومی‌سازی دانش <--- توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری	۰/۸۵۷	۱۰/۵۸۳	۰/۰۰۱



شکل ۱. مدل عوامل مؤثر بر توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری

در ادا مه (جدول ۴) شاخص‌های نیکویی برازش مدل ارائه شده است که بر اساس آنها می‌توان گفت آیا مدل از برازش قابل قبولی برخوردار می‌باشد یا خیر.

همان‌گونه که جدول ۳ و شکل ۱ نشان می‌دهد، نتایج حاکی از این است که همه عوامل مؤثر بر توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری شناسایی شده از مقدار T و بار عاملی قابل قبولی و مثبتی برخوردارند و عوامل مؤثر بر توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری محسوب می‌شوند.

تحلیل مسائل مختلف و موضوعات گوناگون اجتماعی از اصل مدیریت نمی‌توان غافل شد و آن را نادیده گرفت. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیقات منظمی و همکاران (۱۳۹۲)، کاظمی پور و همکاران (۱۳۹۲)، هنری و همکاران (۱۳۹۲)، حمیدی و همکاران (۱۳۹۰) و سانتوس (۲۰۱۰) همسو بود. غفلت و نادیده گرفتن این موضوع به معنی غافل شدن از ریشه مسائل و علت‌العلل مشکلات است. با گذشت زمان و بویژه در جوامع پیچیده امروزی، اهمیت اصل مدیریت آشکارتر شده و در تحلیل و کنکاش مسائل مختلف اجتماعی، بیش از پیش خود را به رخ می‌کشاند. وضعیت ورزش کشور، چه مثبت و چه منفی، بازتابی است از نوع و نحوه مدیریتی که بر آن حاکم است. سایر موضوعات و اجزاء تقریباً فرع بر این قضیه و معلول آن هستند. در دنیای رقابتی امروزی صنعت ورزش، بهترین باشگاه‌ها و حتی کشورها را از لحاظ ورزش، باشگاه‌ها و کشورهای تشکیلی می‌دهد که از مدیران و مربیان خبره و متخصص استفاده کرده و در آن‌ها عوامل مدیریتی به خوبی اجرا می‌شوند؛ لذا برای پیشرفت روز افزون ورزش کشور از جمله توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری، پیشنهاد می‌شود عوامل مدیریتی همچون ثبات مدیریت در روسای کمیته‌های آموزش فدراسیون‌های ورزشی و ایجاد بانک اطلاعاتی از مربیان ورزشی در رشته‌های مختلف مد نظر قرار گیرد. در همین راستا، باید توجه داشت که با شروع قرن بیست و یکم، سازمان‌های ورزشی با تشدید رقابت‌های جهانی، شکاف شدید درآمدی، سهل‌انگاری در خصوص تأسیسات و زیربنایها، رکود اقتصادی، فقدان مهارت‌های کافی و نیروی انسانی متخصص و ... با مشکلات و مسائل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی فراوانی دست‌وپنجه نرم می‌کنند؛ لذا اهمیت تبلیغات و توجه به رسانه‌ها، بیش از پیش بر مدیران سازمان‌های ورزشی مشخص شده است. چراکه از طریق جلب توجه رسانه‌ها می‌توان از مزایای بسیار آن همچون حمایت‌های مالی بهره گرفت. همچنین، می‌توان از بستر رسانه‌ها به منظور توسعه آگاهی و نیز ارتقای آموزش مربیان ورزشی بهره جست و دانش به روز مربیگری را به سادگی در اختیار مربیان کشور قرار داده و زمینه ارتقای کمی و کیفی دانش و مهارت‌های آنان را فراهم نمود. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیقات حمیدی و همکاران (۱۳۹۰)، نصیری (۱۳۸۷) و میرز

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل عوامل مؤثر بر توسعه

ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری		
شاخص‌های برازش	مقادیر	تفسیر
کای اسکوار (کای دو)	۶۵۲/۴۸	-
درجه آزادی	۲۳۵	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df)	۲/۷۷۷	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۸۵	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۱۱	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۰۳	مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۲۶	مطلوب

بر اساس نتایج جدول ۴ شاخص‌های برازش مدل از مقدار قابل قبول و مطلوب برخوردار بوده و مدل تحقیق تأیید می‌شود. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۸۵ و CFI با مقدار ۰/۹۱۱ هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که پیشتر نیز بیان شد، نقش مربیان ورزشی در موفقیت ورزشکاران و تیم‌های ورزشی بر همگان مبرهن است و می‌توان بیان داشت که این مربیان هستند که میتوانند با استفاده از دانش و تجربه خود، موجبات توسعه عملکرد ورزشکاران و در نهایت تیم‌های ورزشی شوند. با این حال، در کشور هنوز به درستی مشخص نیست که در برنامه‌های توسعه دانش و مهارت‌های کاربردی مربیان چه عواملی باید مد نظر قرار گیرد، لذا محقق بر آن شد در این تحقیق به شناسایی این عوامل پرداخته و در نهایت مدل توسعه دانش و مهارت‌های کاربردی مربیگری در ایران را تدوین نماید. با توجه به یافته‌ها، در کشورمان ۱۱ عامل مؤثر بر توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری شامل آموزش، مدیریتی، دانش‌افزایی، عوامل ساختاری، نظارت و کنترل، تجهیزات و تکنولوژی، عوامل حقوقی، عوامل فردی، بومی‌سازی، تبلیغات و رسانه و استعدادیابی و پایه وجود دارد که به منظور بهبود وضعیت مربیگری در کشور بایستی مورد توجه قرار گیرند. در بررسی و

و همکاران (۲۰۱۱) همسو بود و نشان می‌دهد که تبلیغات و توجه به رسانه‌ها رابطه مثبتی با توسعه مربیگری دارد؛ بر این اساس پیشنهاد می‌شود که با توجه بیشتر به مربیان ورزشی موفق در رسانه‌ها، برندسازی مربیان موفق رشته‌های مختلف و به طور کلی توجه رسانه‌ای به امر مربی و مربیگری، مقدمات بهبود این عامل فراهم آید. از طرف دیگر، استعدادیابی ورزشی به عنوان یکی از مهمترین موضوعاتی است که بسیار در ورزش مطرح گردیده است و استعدادیابی ورزشی در کشف و هدایت ورزشکاران به سطوح قهرمانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیقات حمیدی و همکاران (۱۳۹۰)، سیولول و همکاران (۲۰۱۷) و فیروورست و همکاران (۲۰۱۷) همسو بود. شناخت بهتر و دقیق‌تر استعدادها و تعیین ملاک‌های لازم برای این شناخت به منظور پرهیز از روند آزمایش و خطا در گزینش ورزشکاران که حاصلی جز هدر دادن منابع انسانی، وقت و انرژی را در بر ندارد ضرورت پیدا می‌کند. این موضوع در رابطه با مربیان نیز مصداق دارد هرچند که اندکی تفاوت با استعدادیابی ورزشکاران دارد. جریان مربیگری معمولاً در سنین بالاتر رخ می‌دهد و اغلب ورزشکاران پس از اتمام دوران ورزشی خود، اقدام به شرکت در دوره‌های مربیگری و یادگیری فرآیندها و مهارت‌های مربیگری می‌کنند. لذا پیشنهاد می‌شود این فرآیند را سیستماتیک‌تر نموده و به ورزشکاران در سنین پایین‌تر مهارت‌های مربیگری را آموزش دهند و یا اینکه مربیان تیم‌های پایه و نونهالان را به مربیان جوان و مستعد بسپارند تا احتمال توسعه مربیگری در کشور بیشتر می‌شود.

علاوه بر موارد فوق، بایستی توجه داشت که اثربخشی یک سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد که بدون شک مهم‌ترین آن‌ها نیروی انسانی است. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیقات معماری و همکاران (۱۳۹۲)، حمیدی و همکاران (۱۳۹۰)، سیولول و همکاران (۲۰۱۷) و فیروورست و همکاران (۲۰۱۷) همسو بود. در فدراسیون‌های ورزشی یکی از منابع انسانی که نقش برجسته‌ای در موفقیت سازمان دارد، مربیان ورزشی، به ویژه مربیان تیم‌های ملی هستند که کوچکترین تصمیم آنها می‌تواند عملکرد کل فدراسیون را در زمینه ورزش قهرمانی تحت تاثیر قرار دهد. مربی، فردی است که از طریق کاربرد یک سلسله فعالیت‌های حساب شده و منظم،

استعدادهای جسمانی، حرکتی، فکری، اجتماعی و اخلاقی را در وجود فراگیران و آموزندگان شکوفا می‌کند؛ لذا توانایی‌ها و نیروهای فطری انسان توسط مربی تقویت شده و به صورت مطلوب تکوین می‌یابد. بنابراین مشخص است که کسب مهارت‌های مختلف و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های مربیان نیازمند آموزش‌های تخصصی لازم است که پیشنهاد می‌شود این آموزش‌ها با شرکت در دوره‌های تخصصی و سطح بالای مربیگری و دیگر دوره‌های تخصصی تسهیل شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود نظر به اینکه مزیت رقابتی نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند در بازار کسب و کار بهتر از دیگران مجموعه‌ای متشکل از شایسته‌ترین و درخشان‌ترین استعدادهای انسانی را کشف و جذب نموده و توسعه دهند، باشگاه‌های ورزشی کشور در جذب و نگهداشت بهترین مربیان کشور کوشا باشند. حال آنکه هیچ نوع توسعه‌ای بدون توجه به ارزیابی صحیح امکان‌پذیر نیست. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیقات معماری و همکاران (۱۳۹۲)، حمیدی و همکاران (۱۳۹۰) و سانتوس (۲۰۱۰) همسو بود. توسعه به معنای حرکت از وضعیت موجود به سوی وضعیت مطلوب و ارزیابی یعنی شناسایی وضعیت موجود است؛ لذا تا وضعیت موجود شناسایی نشود امکان حرکت به سوی وضعیت مطلوب امکان‌پذیر نخواهد بود. بنابراین، مربیان ورزشی با توجه به حساسیت و اهمیت کارشان علاوه بر آنکه باید دارای ویژگی‌ها و شایستگی‌های منحصر به فردی باشند، پیشنهاد می‌شود که فدراسیون‌ها ضمن نظارت دقیق بر عملکرد آنها، عملکردشان را با یک روش ارزیابی مناسب سنجیده و با شناسایی نقاط قوت و ضعف آنان، بازخوردهای لازم در جهت توسعه و بهینه‌سازی عملکرد آنان را فراهم نمایند؛ همچنین، با تمرکز بر صدور گواهی نامه‌های صلاحیت مربیگری تحت نظامی مدون و روش مند، نظارت کافی بر آموزش و ارزیابی مربیان صورت گیرد.

یکی دیگر از عوامل مؤثر بر توسعه دانش و مهارت‌های عملکردی مربیان ورزشی را عوامل تجهیزاتی و تکنولوژیکی تشکیل می‌داد. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیقات میرز و همکاران (۲۰۱۱) و آرنسون و سالمون (۲۰۰۹) همسو بود. بر کسی پوشیده نیست که یکی دیگر از پایه‌های اصلی توسعه دانش و مهارت مربیان هر رشته ورزشی را تجهیزات ورزشی و

سطح کیفی تحقیقات و امور اجرایی و نیز فناوریهای مورد استفاده در امر مربیگری، توانمندسازی مربیان ارتقا یابد. علاوه بایستی توجه داشت که مربیان به عنوان مغز متفکر تیم های ورزشی لازم است از ویژگی های فردی و شخصیتی خاصی نیز برخوردار باشند تا هم به عنوان یک الگوی مناسب ورزشکاران تحت آموزش خود را ترغیب نمایند و هم در انجام وظایف محوله موفق باشند. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیقات پهلوان شریف و همکاران (۱۳۹۵)، کاظمی پور و همکاران (۱۳۹۲)، منظمی و همکاران (۱۳۹۲)، رافائل و همکاران (۲۰۱۳) و کاشین و همکاران (۲۰۱۲) همسو بود. مربیان بایستی رفتار ورزشکاران را از جنبه ذهنی و بدنی مورد توجه قرار دهند و در نهایت بتوانند در رقابت های مهم از جمله المپیک به موفقیت های شایانی دست یابند. به همین دلیل است که کشورهای پیشرو در ورزش از بهترین مربیان برای تیم های ورزشی و ورزشکاران خود بهره می برند. حال آنکه اغلب مربیان موفق از ویژگی های فردی ویژه ای برخوردارند که این ویژگی ها آنان را در دستیابی به موفقیت های حرفه ایشان یاری می رساند. یکی از این ویژگی ها را داشتن سابقه و تجربه و دانش باهم تشکیل می دهد. بدون شک مربیانی که از تجربه بالاتری در مربیگری برخوردارند و در کنار این تجربه، موفقیت های متعددی را نیز به دست آورده اند، افراد قابل اتکاتری برای ورزشکاران و تیم های ورزشی محسوب می شوند. همچنین، داشتن جاذبه فردی برای ورزشکاران، داشتن سوابق ورزشی و قهرمانی برای مربی، دارا بودن هوش بالا برای مربی و داشتن تعهد و اخلاق برای مربی مواردی هستند که می تواند مربیان را به افراد موثرتری در تیم تبدیل نمایند. بر این اساس، پیشنهاد می شود که ویژگی های شخصی نامبرده در انتخاب و انتصاب مربیان ورزشی کشور لحاظ شوند. در کنار این عوامل، وجود و مهیاسازی عوامل حقوقی مرتبط با مربیان نیز می تواند بر ارتقای سطح کیفی آنان نیز مؤثر باشد. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیقات محمدی نژاد و میرصفیان (۲۰۱۵)، میرصفیان (۲۰۱۵)، میرز و همکاران (۲۰۱۱) و سینگ و سورجلال (۲۰۱۰) همسو بود. محیط حقوقی و قانونی عبارت است از فضای سیاسی و قانونی که هر سازمان در آن به فعالیت می پردازد. قوانین دولتی و دولت، توازن قدرت، ثبات مدیریت، میزان اثربخشی روابط با سازمان های رسمی، حقوق قانونی

تکنولوژی های نوین بکار رفته در آن ها تشکیل می دهد. در واقع، برای پیشرفت در هر امری، ابتدا بایستی زیرساخت های آن فراهم آید که یکی از اصلی ترین این زیرساخت ها را امکانات و تجهیزات تشکیل می دهد. در رابطه با دانش و مهارت های مربیگری ورزشی بایستی بیان داشت که امکانات و تجهیزاتی نظیر سالن های مجهز، تجهیزات تمرینی و آموزشی، وسایل آموزشی و کمک آموزشی و ... برای توسعه آن ها نیاز است. از طرفی، علاوه بر وجود این امکانات، بایستی به تقسیم و توزیع این امکانات در کل استان ها نیز توجه داشت چراکه ممکن است بخش اعظم این امکانات در پایتخت و مراکز استان ها وجود داشته باشد اما شهرستان ها فاقد حداقل نیازهای توسعه مربیگری باشند. بنابراین ایجاد سالن های تمرین چند منظوره به تعداد کافی و ایجاد مراکز ورزشی متعدد و با کیفیت برای آموزش مربیان در سطح مرکز و بخش های مختلف کشور پیشنهاد می شود. از سوی دیگر، نباید فراموش کرد که دانش افزایی و توانمندسازی مستمر مربیان لازمه ارتقای سطح کیفی آنان خواهد بود. این نتیجه با نتیجه تحقیقات اندام و روح پرور (۱۳۹۵)، گل محمدی و همکاران (۱۳۹۴)، معماری و همکاران (۱۳۹۲) و رافائل و همکاران همسو بود. این محققان بیان می دارند که شایستگی های مختلف مربیان می تواند موجب بهبود کارایی و اثربخشی آنان شود. لذا آموزش و غنی سازی دانش و تخصص مربیان ورزشی یکی از مهم ترین مباحثی است که مدیران فدراسیون های ورزشی باید به آن توجه نموده و در مسیر تامین آن اقدام نمایند. دانش (معرفت) عبارت است از مجموعه دانستنی هایی که بشر برای زندگی خود از آنها بهره می گیرد. در زمان های قدیم دانش بشر محدود بود و گاهی حتی یک نفر می توانست بیشتر دانش بشری را در حافظه خود جای دهد. اما به تدریج با رشد معلومات، دانستنی های بشر طبقه بندی شدند و حوزه های مختلف و تخصصی دانش شکل گرفت و امروزه سازمان ها منابع انسانی خود را بر اساس دانش و تخصص ویژه به کار می گیرند. از آنجایی که مربیان ورزشی یکی از مهم ترین منابع انسانی فدراسیون های ورزشی را تشکیل می دهند، لازم است که فرایند توانمندسازی و دانش افزایی آنان نیز به صورت علمی و دقیق انجام گیرد. لذا پیشنهاد می شود که با شرکت مربیان در همایش های علمی و بازآموزی سالانه، ارتقای

سازمان، میزان اجازه‌ی دولت برای دخالت در کسب‌وکارها، قدرت‌های سیاسی حاکم بر کشور و بخش خصوصی و اتحادیه‌ها می‌توانند بر محیط قانونی تأثیر بگذارند. این مولفه‌ها به نوبه خود تحت تأثیر عملکردهای قانون و مقررات، تصمیمات حقوقی، نظرات تصمیم‌گیرندگان و تفسیر قوانین قرار می‌گیرند. بر همین اساس، محیط حقوقی در توسعه مربیگری ورزش اهمیت می‌یابد. در این راستا، رسانه‌های جمعی با اثرگذاری و تأثیرپذیری از مربیان و عملکرد آنان می‌توانند محیط حقوقی توسعه مربیگری در ورزش را تحت تأثیر قرار دهد چراکه از طریق نقش‌های اطلاع‌رسانی و نیز آموزشی رسانه‌ها این امر میسر می‌شود. رسانه‌ها با انتشار اخبار مربوط به اصول اخلاق حرفه‌ای در مربیگری و ترویج آن در ورزش به راحتی می‌توانند موجبات بهبود و توسعه محیط حقوقی مربیگری ورزشی را فراهم نمایند و اخلاقیات پسندیده را در میان عموم فرهنگ‌سازی نمایند. همچنین، با توجه به معروفیت و مقبولیت مربیان حرفه‌ای، رسانه‌ها از این طریق می‌توانند اقدام به تبلیغات مناسب در حوزه‌های مختلف همچون مهارت‌های اجرایی، مهارت‌های مربیگری، شان و مقام مربیگری و ... بنمایند؛ لذا پیشنهاد می‌شود که مربیان باشگاه‌های کشور با حفظ ارتباطات مناسب با رسانه‌های، از پتانسیل‌های مثبت این ابزار وسیع به طور بهینه استفاده نمایند. از طرف دیگر، یکی از موانع پیش روی توسعه حوزه‌ها و جنبه‌های مختلف سازمان‌های ورزشی در کشور را عوامل ساختاری تشکیل می‌دهند که بایستی با مرتفع ساختن آن‌ها، زمینه توسعه همه‌جانبه سازمان‌های ورزشی فراهم آید. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیق آرنسون و سالمون (۲۰۰۹) همسو بود. به نظر می‌رسد که برنامه‌های تدوین شده برای بسیاری از فدراسیون‌های کشور با ساختار آن فدراسیون‌ها تطابق ندارد و هماهنگی لازم بین مدیران میانی و اجرایی نیز نامناسب است. شاید مهم‌تر از موارد یاد شده بتوان ساختار ناکارآمد و ابهام در تقسیم وظایف جهت اجرای برنامه را یکی از دلایل اصلی عدم اجرای موفق برنامه‌های راهبردی فدراسیون‌ها دانست. زمانی که در تقسیم وظایف کارکنان یک سازمان ابهاماتی وجود داشته باشد، بدون شک کارکنان نمی‌توانند به نحو شایسته به ایفای نقش پرداخته و در اجرای صحیح برنامه‌ها با مشکل مواجه می‌شوند. همچنین، ضعف بخش‌های

مختلف موجود در فدراسیون‌های ورزشی و نیز عدم وجود کمیته‌هایی مانند کمیته آموزش در هیات‌های ورزشی استانی و دسترسی دشوار آنان به مدرسان تراز اول رشته‌های مختلف ورزشی، بستر لازم برای توسعه مربیگری در کشور را دچار مشکل نموده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود ضعف‌های یاد شده مورد توجه دست‌اندرکاران امر قرار گرفته و در جهت مرتفع ساختن آن‌ها بیشتر تلاش نمایند. در نهایت لازم است که با بومی‌سازی دانش مربیگری در کشور، بسیاری از فرهنگ‌های ملی و محلی را در ورزش‌های مختلف به ورزشکاران انتقال داده و صرفاً به دانش روز اکتفا نکرد. نتیجه این بخش با نتیجه تحقیق حمیدی و همکاران (۱۳۹۰) همسو بود. البته این بدان معنا نیست که تمامی دانش و اصول روز مربیگری را کنار گذاشته و تنها به دانش محلی و بومی پرداخت بلکه منظور این است که دانش روز مربیگری را با دانش بومی تلفیق نموده و نتیجه‌ای بهتر از آن‌ها گرفت. حال آنکه، شاید تمامی رشته‌های ورزشی ظرفیت استفاده از دانش بومی را نداشته باشند اما در برخی رشته‌های ورزشی مانند کشتی می‌توان این کار را به نحو احسن انجام داد. به عنوان نمونه، به سادگی با شرکت در دوره‌های مربیگری کشتی در سطوح عالی نیز می‌توان مشاهده کرد که بر برخی از فنون اصیل ایرانی تأکید خاصی نمی‌شود در حالی که مربیان کشور می‌توانند با آموزش این فنون ویژه به ورزشکاران ملی، آنان را برای رقابت‌های بین‌المللی بهتر آماده سازند. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که با توجه به آمایش سرزمین در دوره‌های مربیگری، احیای جایگاه مربیان سنتی و قدیمی و بومی‌سازی روش‌های آموزشی در مربیگری، زمینه توسعه این عامل در کشور فراهم شود.

در نهایت، نتیجه مدل معادلات ساختاری نشان داد که همه عوامل شناسایی شده مؤثر بر توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری در این تحقیق از مقدار T و بار عاملی قابل قبولی و مثبتی برخوردارند و عوامل اصلی چارچوب توسعه ویژگی‌های رفتاری برای سطوح مربیگری در ایران محسوب می‌شوند. همچنین، شاخص‌های مختلف برازش مدل از مقدار قابل قبول و مطلوب برخوردار بوده و مدل تحقیق تأیید شد. در یک جمع‌بندی کلی می‌توان بیان داشت که در عصر حاضر، ورزش به پدیده‌ای پیچیده و چند بعدی تبدیل شده است که توسعه آن مستلزم توجه به تمام آن ابعاد است. شناخت

متخصصان و مربیان خبره کشور تشکیل داده اند و به راستی نظر آنان می تواند راهگشای موفقیت و توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری باشد. بنابراین به نظر می رسد توجه به نظرات این متخصصان، می تواند یکی از بهترین داده های مورد نیاز جهت تصمیم گیری مدیران در رابطه با اجرای برنامه های ارتقای مربیگری در کشور باشد. از طرف دیگر، مدل سازی معادلات ساختاری نیز موید این موضوع بوده نشان می دهد که عوامل شناسایی شده می توانند در توسعه ویژگی های رفتاری برای سطوح مربیگری مؤثر بوده و لذا با استفاده از نتایج این تحقیق می توان به ارتقای هرچه بیشتر مربیگری رشته های مختلف ورزشی در کشور امیدوار بود.

مسایل و مشکلات مربیان در کشور به عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه ورزش کشور نیازمند نگاهی علمی و تجربی است و در این مسیر استفاده از تجارب جهانی راه میان بری است که می تواند هزینه دستیابی به توسعه را کاهش دهد. بدون شک، رشد و توسعه دانش مربیگری در کشور از یک سو و افت و تنزل آن از سوی دیگر، ریشه در عوامل متعددی دارد، که تعیین سهم هریک از آنان مشکل خواهد بود. آنچه که مسلم است این است که هیچ موفقیت یا شکستی را نمی توان به یک علت خاص دانست. پس جای هیچ گونه تردیدی نیست که مطالعه علمی و شناسایی مشکلات موجود در این حوزه از یک سو و تلاش برای مرتفع ساختن این مشکلات توسط مسؤولین از سوی دیگر در ارتقای هرچه بیشتر آن موفقیت آمیز خواهد بود. حال آنکه، باید توجه داشت که جامعه تحقیق را

References

1. Andam, Reza., RoohParvar. The Relationship between Coaching Competency and Athletes' Satisfaction. *Sport Physiology and Sport Management Research*. Summer 2016, 8(2): 19-31.
2. Bonyan, Abbas., Kashef, Majid. The Different Legal Viewpoints between Male and Female Sport Coaches in the Sport Events. *Applied Research of Sport Management*, Spring 2014, 2(4): 79-90.
3. Cushion, C. J. Coach Behavior. In J. Lyle & C. J. Cushion (Eds.), *Sports coaching professionalization and practice*. London: Elsevier. 2010: 243-253.
4. Cushion, C., Ford, P. R., & Williams, A. M. Coach Behavior and practice structures in youth soccer. *Journal of Sports Sciences*, 2012, 30(15):1631-1641.
5. Fairhurst, K.E., Bloom, G.A., Harvey, W.J. The Learning and Mentoring Experiences of Paralympic Coaches. *Disability and Health Journal*, DOI: 10.1016/j.dhjo.2016.10.007.
6. Gammelsæter, H. Leader Succession and Effectiveness in Team Sport. *Business and Management: An International Journal*, 2013, 3(4): 285-296.
7. Kazemipoor, Ahmad., MehdiPour, Abdolrahman., Azemshat, Tahereh. Designing and Compiling the Selection Criteria for the Coach of the Iranian National Football Team. *Sport Management Studies*, November 2015,32: 51-72.
8. Memari, Zhaleh., Hamidi, Mehrzad., Seifi Salami, Tahereh. Program Study, Evaluation and Development of Sports Coaches in Selected Countries and Suggestions. *Applied Research of Sport Management*, Summer2013, 2(2): 99-112.
9. Rafael, A., Tedesqui, B., & Brittany, A. Focus on what? Applying Research Findings on Attentional Focus for Elite Level Soccer Coaching. *Journal of Sport Psychological in Action*, 2019, 4 (2): 122-132.
10. Santos, S. Coaches' Perceptions of Competence and Acknowledgement of Training Needs Related to Professional Competences. *Journal of Sports Science and Medicine*, 2013, 9: 62-70.

11. Yaghobi, Ali., Forghani Ozrudi, MohammadBagher. The Relationship Between Leadership and Responsibility in the Executive Office of Physical Education in Tehran City. *Sport Management Review*, 2015, 28: 151-166.