

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی مولفه‌های انتخاب سرمربی تیم ملی والیبال جمهوری اسلامی ایران بود که به روش آمیخته و با طرح تحقیق اکتشافی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی مربیان و ورزشکارانی که دارای حداقل ده سال سابقه مداوم در سطح اول والیبال کشور بود. در این بخش، با ۲۲ مربی و ورزشکار مصاحبه عمیق انجام شد. اشباع نظری در مصاحبه ۱۷ به دست آمد، ولی سه مصاحبه دیگر هم انجام گرفت. مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شد و در نهایت سه مضمون فراگیر، ۱۲ مضمون سازماندهنده و ۴۱ مضمون پایه به دست آمد. سه مضمون فراگیر شامل مضامین بین فردی، درون فردی و محیطی مشخص شد. مضامین بین فردی شامل مدیریت، مهارت‌های مربیگری، رفتار مربیگری و روابط اجتماعی بود. مضامین درون فردی شامل ویژگی‌های فردی، فلسفه، دانش مربیگری و تمایل به رشد و تعالی بود. مضمون محیطی شامل ایفای نقش، موقعیت مسابقه، موقعیت تمرین و شرایط محیطی بود. جامعه آماری بخش کمی شامل مربیان و ورزشکاران کشور و نمونه آماری شامل مربیان و ورزشکارانی بود که در رشته‌ها و حوزه‌های مختلف حداقل ۱۲ سال سابقه داشتند و در سطح استانی و ملی فعالیت می‌کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۲۱ سؤال شامل ۷ سؤال جمعیت‌شناختی و ۱۴ سؤال متناظر با مضامین شناسایی شده در بخش کیفی آماده و پس از تایید روایی صوری توسط متخصصان و اخذ پایایی مناسب $\alpha = 97$ کامل شد. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود راه‌اندازی رشته مربیگری ورزش تا سطح دکتری یک نیاز جامعه ورزش است تا مربیانی با دانش تخصصی مربیگری این وظیفه خطیر را انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود مطالعات دیگری با نمونه‌های دیگری در سطح کشور در گروه‌های ورزشی مختلف مردان و زنان (مثلاً ورزش‌های تیمی و انفرادی) و یا یک رشته ورزشی خاصی اجرا شود.

واژگان کلیدی: مربیگری، تحلیل مضمون، والیبال.

امروزه عوامل انسانی یکی از مهمترین عوامل رشد و پیشرفت اهداف، اثربخشی و ارتقای بهره‌وری در سازمان‌ها محسوب می‌شوند. صاحب‌نظران عقیده دارند در یک سازمان، عوامل انسانی بیش از سایر عوامل در شالوده‌سازی، نگهداری و گسترش سطح عملکرد و تکمیل مأموریت سازمان نقش دارند و بهبود کیفیت و بهره‌وری به عوامل انسانی درگیر در فرایند رشد و تحول سازمان وابسته است؛ بنابراین سرمایه‌گذاری در حوزه‌های شناخت استعدادها، انتخاب و به‌کارگیری نیروی شایسته در سطوح متفاوت سازمانی، ارزیابی عملکرد و افزایش مهارت و هدایت درست نیروی انسانی، ضروری است (حاجی‌انزهایی و همکاران، ۱۴۰۲).

تردیدی نیست که فرایند انتخاب افراد برای مشاغل متفاوت ارتباط تنگاتنگی با اثربخشی و بهره‌وری آن سازمان دارد. برای انتخاب یک پست ویژه، وجود ویژگی‌های مرتبط با آن شغل در فرد داوطلب ضروری است. در صورتیکه رؤسای سازمان‌ها معیارهایی برای انتخاب کارکنان در احراز یک پست ویژه در نظر داشته باشند، می‌توانند با استفاده از معیارهای از پیش تعیین شده افراد را انتخاب کنند (سعادت، ۱۴۰۳). وزارت ورزش و جوانان نیز همانند سایر سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف و چشم‌اندازهای از پیش تعیین شده خود به انتخاب افراد شایسته برای احراز پست‌های متفاوت سازمانی نیاز دارد. این وزارتخانه بر اجرای وظایف فدراسیون‌های ورزشی ناظر است و یکی از وظایف مهم فدراسیون‌ها، انتخاب مربیان و ورزشکاران شایسته و لایق است (ابراهیم‌زاده، ۱۳۹۹). تردیدی نیست که نقش مربی و ورزشکار در موفقیت تیم‌های ورزشی انکارناپذیر است. یکی از مؤثرترین اعضای فدراسیون‌های ورزشی، تیم‌های ملی هستند که عملکرد آنها برآیند عملکرد سازمان و آینه تمام‌نمایی از دستاوردهای کل فدراسیون است؛ به‌طوریکه موفقیت یا شکست اهداف و راهبردهای سازمان ورزشی یادشده در پیروزی یا شکست تیم‌های ملی نمایان و ارزیابی می‌شود (مترزوا، ۲۰۲۲).

در ورزش یکی از عوامل مهم در موفقیت تیم‌های ورزشی، نقش مربی آن تیم است. یک مربی کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می‌تواند موجب توسعه عملکرد ورزشکاران و در نهایت تیم خود شود. مربیگری از جمله مشاغل پیچیده‌ای است که انجام دادن آن از عهده هر کسی بر نمی‌آید. یک مربی باید از دانش تخصصی در زمینه رشته ورزشی خود برخوردار باشد. همچنین، باید دارای مهارت در زمینه‌های متفاوت مدیریتی، ارتباطی، انگیزشی و تسلط نسبی به تکنیک‌ها و تاکتیک‌های نسبی خود باشد. مربیگری استعدادی است که ممکن است در هر کسی وجود نداشته باشد. سرمربی یا مربی در هر رشته ورزشی، در واقع معلمی است که باید از هر لحاظ ویژگی‌های یک معلم واقعی را داشته باشد. مربیگری شامل پیش‌بینی کمک‌های سازماندهی شده به یک اجراکننده یا گروهی از اجراکنندگان در راستای کمک به رشد و توسعه آنها در ورزشی است که انتخاب کرده‌اند؛ بنابراین به نظر می‌رسد پاسخگویی به سوال‌های زیر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد: چگونه می‌توان بهترین و مناسب‌ترین مربی را انتخاب کرد؟ در انتخاب مربیان از کدام گزینه‌ها باید استفاده کرد؟ آیا می‌توان از معیارهای ارزشیابی مربیان برای انتخاب آن سود جست؟ (رودباری و همکاران، ۱۳۹۸).

از طرفی می‌توان اذعان داشت که عملکرد یک تیم به متغیرهای اساسی مانند توانایی فنی مربیگری، تجربه مربیگری و مهارت‌های ارتباطی مربی ارتباط مستقیم پیدا می‌کند نقش سرمربیان در عملکرد تیم‌های ورزشی ویژه است و موفقیت تیم‌های ورزشی حاصل از رهبری موفقیت‌آمیز و مؤثر سرمربیان تیم‌هاست. مربیگری و کار کردن با ورزشکاران سطح بالا و حرفه‌ای، شغل ویژه و حرفه‌ای خاص است که فرد موردنظر جهت آن باید دانش و توانایی‌های گوناگون و متفاوت در ابعاد مختلف فنی، اجتماعی، روانشناختی،

¹ Matzo

مدیریتی و آمادگی جسمانی را داشته باشد و انجام این کار تنها در صلاحیت مربیان خبره و کارآمد است (آرنسون و همکاران،^۲ ۲۰۱۹). مربیان حرفه‌ای نقشی اساسی در توسعه زندگی و ورزش حرفه‌ای ورزشکاران رشته‌های تیمی و انفرادی دارند. وظایف و نقش‌های مربی خبره، رشد شخصیتی ورزشکار و افزایش درک ورزشی، ارتقای دانش فنی و مهارت‌های تاکتیکی، توسعه مهارت‌ها و تصمیم‌گیری‌های انتخابی، ارتقای سطح و تعداد برنامه‌های حرکتی و تشویق به تداوم در یادگیری است (گاملستر،^۳ ۲۰۱۷). انجمن مربیان بریتیش کلمبیا^۴ (۲۰۰۷) به منظور ارزیابی مربیان حرفه‌ای جهت انتخاب آن‌ها، مربیان سطوح بالا، مربیان غیرحرفه‌ای، خودارزیابی مربیان و ارزیابی توسط ورزشکاران پرسشنامه‌های مختلفی را طراحی کرده است. در این پرسشنامه‌ها ویژگی‌هایی مانند مهارت‌های سازمانی و تشکیلاتی، مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های ارتباط شخصی، مهارت‌های ارتباط گروهی، مهارت‌های مدیریتی و ایمنی و مهارت‌های شخصیتی به‌عنوان شاخص‌هایی جهت ارزیابی و انتخاب سرمربیان استفاده می‌شود.

در ارتباط با شاخص‌های انتخاب سرمربیان در رشته‌های مختلف مطالعات متعددی در داخل و خارج کشور انجام شده است. کاج^۵ (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان «معیارهای انتخاب مربی» به معیارهایی اشاره می‌کند که برای تمامی مربیان در سطوح متفاوت باید به آن توجه داشت. وی معتقد است که این معیارها برای تمامی مربیان در سطوح یا درجه‌های متفاوت مربیگری از پایین‌ترین تا بالاترین سطح استفاده شدنی است. این معیارها عبارتند از: داشتن دانش سازمانی و شغلی در زمینه مربیگری، داشتن ارزش‌های مربیگری نظیر رازداری عقاید، حضور اجرایی مربی، آزادی فرهنگی و جنسیتی، داشتن مهارت شخصی نظیر گوش دادن، مقایسه کردن، مبارزه طلبی، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری، گرمی و حرارت، تمایل به کار، احساس همدردی و غمخواری، داشتن مهارت و ابزار ارزیابی و به کارگیری آن‌ها در موقعیت‌های گوناگون، داشتن بلوغ شخصیتی ثابت و پایدار در منش و رفتار، انعطاف‌پذیری و توانایی کار در دامنه وسیعی از اجراهای متفاوت، برنامه‌ریزی و طراحی نقشه، تفسیر و تعبیر موقعیت‌ها و به کارگیری، اجرا و رهبری به‌عنوان عوامل مدیریتی در مربیگری، آگاهی از نظریه‌های یادگیری و استفاده از آن‌ها در آموزش و نیز در خور اعتماد و مقتدر بودن مربی (کاج، ۲۰۲۱). همچنین در پژوهشی معیارهای انتخاب سرمربیان هاکی تیم ملی آفریقای جنوبی عبارتند بودند از: مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های حل مسئله، توانایی تدریس، تجربه مربیگری و بازی، گواهینامه و مدارک معتبر مربیگری، سابقه عملکرد قبلی، دانش تخصصی رشته مورد نظر و علاقه و اشتیاق. در این تحقیق معیارهای دانش تخصصی هاکی عبارت است از توانایی ارزیابی بازیکنان و توانایی تدریس آن‌ها، درک سیستم‌های بازی، درک راهبردها و نحوه اجرای آن‌ها، آماده‌سازی بازیکنان در طول دوره رقابت‌ها، درک صحیح قوانین سیاست‌ها و دستورالعمل‌ها (فدراسیون هاکی آفریقای جنوبی، ۲۰۰۸). فدراسیون تکواندوی استرالیا (۲۰۱۵) در برنامه آماده‌سازی تکواندوکاران تیم ملی برای حضور در بازی‌های المپیک لندن بیان کرده است که کاندیدهای پست سرمربیگری باید این شرایط را داشته باشند: تجربه بازی یا مربیگری در بالاترین سطوح بین‌المللی، ارتباطات کاری خوب با سازمان‌ها و افراد معتبر بین‌المللی در زمینه تکواندو، داشتن مدارک داوری و مربیگری بین‌المللی، داشتن مدارک تحصیلی بالا، انعطاف‌پذیری زیاد و توانایی سازگاری با تغییرات. فرانک اکستن^۶ (۲۰۲۰) مسئول کمیته مربیان والیبال آمریکا در این خصوص معتقد است که برای تعیین و انتخاب مربیان کارآمد که بتوانند ورزشکارانی شاخص تربیت کنند، باید به عواملی از قبیل عادات کاری، شخصیت

^۲ . Arnesson

^۳ . Gammelster

^۴ . Coaches Association of British Columbia

^۵ . Couch

^۶ . Frank Eckstein

فردی و کارگروهی، سطح مهارت، توانایی استرس‌زدایی، قابلیت آموزش همراه با تفکرات حرفه‌ای، ظاهر و عادات فردی و پیگیری کار مریبان و ورزشکاران توجه کنند. هاردی (۲۰۱۹)، مربیگری را مشتق از چهار عامل ورزش، اصلاحات، تعلیم و مربیگری می‌داند. به زعم هاردی مربیگری شامل آموزش، تعلیم و تمرین است. وی همچنین معتقد است که مربیگری مؤثر و کارآمد به دو عامل وابسته است: کشف و درک بیشترین توانایی‌های اجراکننده و شناخت نیازهای بلندمدت اجراکنندگان یا تیم (هاردی، ۲۰۱۹).

از طرفی می‌توان گفت مشکلی که در فدراسیون‌های ورزشی و وزارت ورزش و جوانان وجود دارد این است که ضابطه و معیار خاصی برای انتخاب مریبان ملی به صورت مدون وجود ندارد و این شبهه وجود دارد که مربی انتخاب شده آیا شرایط لازم را برای احراز این پست دارد یا خیر؟ این مشکل در نداشتن الگوی مناسب برای انتخاب مریبان، باعث شده است که در تیم‌های ملی به محض شکست و عدم موفقیت تیم در یک مسابقه بین‌المللی، جایگاه مربی متزلزل می‌شود و بلافاصله از سمت خود برکنار می‌گردد. در صورتی که ممکن است عوامل شکست یک تیم، مربی نباشد و عوامل دیگری در آن نتیجه دخیل باشند. با توجه به مطالب فوق می‌توان بیان کرد که داشتن شاخص‌های علمی و کارآمد در انتخاب مریبان، مسئولان را در انتخاب افراد شایسته یاری خواهد نمود. با توجه به مطالب فوق مروری بر تحقیقات گذشته در داخل و خارج کشور نشان می‌دهد که با وجود نقش بی‌بدیل مریبان تیم‌های ملی، اکثر آن‌ها به نقش مریبان یا ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها در موفقیت یا عدم موفقیت تیم‌ها پرداخته‌اند و کمتر تحقیقی به تدوین سازوکارها و یا نحوه انتخاب شاخص‌های مریبان تیم‌های ملی، به ویژه در رشته والیبال پرداخته‌اند. لذا با توجه به کمبود پژوهش‌های مرتبط در این زمینه در داخل کشور و با توجه به اهمیت این موضوع که در تیم‌های ملی، جایی که نمایندگان یک کشور برای مسابقات بین‌المللی و جهانی حضور پیدا می‌کنند، نقش سرمربی به عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت تیم ملی کشور، بسیار حائز اهمیت است. بارها در صحنه رقابت‌های ورزشی شاهد تصمیمات مریبانی بوده‌ایم که وضعیت تیم ملی خود را تغییر داده، شکست را به پیروزی و یا بالعکس تبدیل نموده‌اند. این نشان از اهمیت انتخاب یک مربی لایق برای سمت مربیگری در تیم‌های ورزشی را دارد. با توجه به اهمیت شغل مربیگری و تاثیر انتخاب یک مربی واجد شرایط و لایق در موفقیت تیم‌های ورزشی، داشتن معیارهای برای انتخاب مریبان در سطح ملی، مسئولان را در انتخاب افراد شایسته و خبره این پست یاری خواهد نمود. بنابراین با توجه به هدف اصلی پژوهش حاضر، اهتمام و نگاه عمیق به جایگاه سرمربی و نحوه انتخاب آن در والیبال کشور در این راستا آشنایی با شناسایی مولفه‌های انتخاب سرمربی تیم ملی والیبال جمهوری اسلامی ایران با رویکرد تحلیل مضمون پرداخته شد.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع روش تحقیق آمیخته و از نوع طرح تحقیق اکتشافی بود. مشارکت کنندگان بخش کیفی پژوهش شامل کلیه مریبان ورزش و ورزشکاران مرد و زن کشور در سال ۱۳۹۷ بودند که در حوزه‌های مختلف مثل ورزش قهرمانی، همگانی، معلولین، تناسب اندام، آمادگی جسمانی، و ورزش‌های ماجراجویانه فعالیت دارند. برای انتخاب شرکت کنندگان در بخش کیفی از روش هدفمند استفاده شد. برای مریبان مشمول در این بخش از تحقیق داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه مربیگری، کارت مربیگری در سطح بین‌المللی، سطح فعالیت (استانی، ملی، بین‌المللی)، تحصیلات مرتبط با تربیت بدنی و پیشنهادات سایر مریبان خبره، و برای ورزشکاران هم حداقل ۱۰ سال سابقه ورزش کردن به طور مداوم و/یا تجربه ورزش در سطوح بالا در نظر گرفته شد که در تعدادی

از مطالعات هم از همین معیارها استفاده شده است. فرآیند نمونه برداری نظری تا مرز تحقق کفایت نظری ادامه یافت. اشباع نظری در مصاحبه ۱۷ به دست آمد اما ۳ مصاحبه دیگر هم انجام شد و در مجموع ۲۰ مصاحبه عمیق صورت گرفت که مشخصات آنها در جدول ۱ ارائه شده است. مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۷۰ دقیقه زمان برد و با مرور چندباره گفتگوها، تحلیل و بررسی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مشارکت کنندگان انجام شد.

جدول ۱: مشخصات خبرگان در بخش کیفی

ردیف	مشخصات دموگرافیک		
	مدرک تحصیلی	سن	سابقه
1P	کارشناس ارشد فیزیولوژی ورزش	۳۹	۲۲
2P	دکترای مدیریت ورزش	۴۰	۲۲
3P	کارشناس ارشد تربیت بدنی	۴۵	۲۷
4P	کارشناس ارشد آسیب‌شناسی ورزشی و حرکات اصلاحی	۲۷	۱۱
5P	دکترای مدیریت ورزش	۴۰	۲۴
6P	کارشناس ارشد مدیریت ورزش	۳۷	۲۰
7P	دکترای فیزیولوژی ورزش	۳۸	۲۵
8P	کارشناس ارشد فیزیولوژی ورزش	۳۸	۲۰

ردیف	مشخصات دموگرافیک		دلیل انتخاب به عنوان خبره
	سن	سابقه	
9P	۴۰	۲۶	ژیمناست، مربی درجه ۱ ژیمناستیک و مربیگری نونهالان و نوجوانان طی سال‌های متمادی و مدرس دانشگاه به مدت ۱۵ سال
10P	۳۰	۱۷	قهرمان چندین دوره بازی‌های ملی، آسیایی و جهانی میل بازی در ورزش باستانی
11P	۳۱	۱۶	بازیکن تیم ملی والیبال و حضور در لیگ جهانی والیبال
12P	۵۰	۳۸	بازیکن باشگاهی هندبال و کسب چندین قهرمانی در ایران، مربی تیم باشگاه ذوب آهن، مربی تیم ملی هندبال از سطح جوانان تا بزرگسالان
13P	۳۸	۲۴	نایب قهرمان و قهرمان بادی کلاسیک جهان در سال ۰۱۲ و ۲۰۱۳، داور و مربی درجه ۱ فدراسیون پرورش اندام
14P	۴۰	۲۶	مربی و بازیکن باشگاهی بدمینتون و کسب چند عنوان کشوری و لیگ ایران، سابقه مربیگری در مقاطع و سطوح مختلف بدمینتون، مربی تیم ملی آذربایجان
15P	۳۶	۲۲	کاراته‌کا حاضر در قهرمانی باشگاه‌های جهان، مربی تیم ملی امید و جوانان ویتنام و چندین مقام با این تیم‌ها، دارای بالاترین مدرک مربیگری کاراته بین‌المللی
16P	۳۳	۱۷	قهرمان پرتاب در ورزش معلولین، چندین عنوان آسیایی و جهانی در مسابقات پارا
17P	۳۵	۲۲	بازیکن فوتبال باشگاهی، مربی تیم‌های فوتبال نوجوانان و جوانان سپاهان و قهرمانی با این تیم‌ها در لیگ ایران
18P	۴۰	۱۸	ورزشکار و مربی ایروبیک، مربی سالمندان، مربی تی‌آرایکس، زومبا
19P	۳۵	۲۵	شناگر، و مربی آموزشی و قهرمانی شنا و واترپلو

ردیف	مشخصات دموگرافیک		
	مدرک تحصیلی	سن	سابقه
20P	کارشناس ارشد آسیب‌شناسی ورزشی و حرکات اصلاحی	۳۳	۱۸
	دلیل انتخاب به عنوان خبره بازیکن و مربی کبدمی، دارای چندین مقام کشوری باشگاهی، مربی تیم ملی جوانان به مدت دو سال		

جهت تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون استفاده شد. این روش به صورت‌های گوناگونی قابل اجرا است که از میان آنها، روش شبکه‌مضمین مورد استفاده قرار گرفت. شبکه‌مضمین براساس روندی مشخص، پایین‌ترین سطح قضایای پدیده را از متن بیرون می‌کشد (مضمین پایه)، سپس با دسته‌بندی این مضامین و تلخیص آنها به اصول مجردتر و انتزاعی‌تر دست پیدا می‌کند (مضمین سازمان‌دهنده) و در نهایت این مضامین عالی در قالب استعاره‌های اساسی گنجانده شده و به صورت مضامین حاکم بر کل متن با عنوان مضامین فراگیر درمی‌آیند. جهت ممیزی بخش کیفی پژوهش از چند راهبرد استفاده شد. باورپذیری به این معنی است که آیا یافته‌های تحقیق برای محقق باورپذیر است (معادل روایی درونی است) که به این منظور محقق یکی از مصاحبه‌ها را بعد از یک ماه دوباره کدگذاری نمود، نتایج با ضریب اسکات مقایسه شد که ضریب بدست آمده ۰/۸۴ بود که نشان از نتایج قابل اتکا و باور می‌باشد. انتقال‌پذیری یعنی این که آیا انتقال استنباط از یک بستر به بستر دیگر وجود دارد (معادل روایی بیرونی)؛ جهت افزایش قابلیت انتقال داده‌ها از حضور هر دو جنس استفاده و سعی شد که حتی‌الامکان از لحاظ سن، رشته و تحصیلات متفاوت باشند. برای اعتمادپذیری از روش تحلیل اعضای پژوهش استفاده شد، در این روش گزارش محقق از نظر صحت و کامل بودن مطالعه و بررسی قرار گرفت، چرا که خواندن گزارش موجب می‌گردد که مشارکت‌کنندگان حقایق تازه‌ای به‌خاطر آورند یا درک جدیدی از موقعیت به‌دست آورند، ضمن این که تحلیل افراد بیرون از محدوده یک فرد، خارج از محدوده فرد یا موقعیتی است که درگیر تحقیق نیست تا نقاط کور تحقیق مشخص شود. در نهایت تائیدپذیری میزانی است که یافته‌های پژوهش تائیدپذیر است؛ آیا واقعاً یافته‌ها از دل داده‌ها بدست آمده است که برای تائیدپذیری ۳ نفر صاحب‌نظر مضامین، یافته‌ها را بررسی کردند و تمامی مراحل به صورت جز به جز ارائه شد تا متخصصان خبره نظرشان را در مورد مدل ارائه نمایند، که مورد تائید آنها قرار گرفت. جامعه آماری شامل مربیان و ورزشکارانی بود که در رشته‌ها و حوزه‌های مختلف مربیگری حداقل ۱۰ سال سابقه داشتند و در سطح ملی فعالیت می‌کردند. در مرحله بعد از یک پرسشنامه محقق‌ساخته شامل ۹ سوال جمعیت‌شناختی و ۱۴ سوال متناظر با مضامین مشخص شده در مرحله کیفی و در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (از بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) استفاده شد. روایی صوری ابزار از طریق نظر خبرگان (۱۰ عضو هیات علمی و ۵ مربی ورزش خبره) ارزیابی و تایید، و پایایی آن (۰/۹۷) = α گزارش شد.

یافته‌های پژوهش

سوالات پژوهش در بخش کیفی این بود که مربیگری ورزش چیست و شامل چه مضامین، مولفه‌ها، فعالیت‌ها، و اقداماتی است. با انجام مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی متن به مرحله استخراج مضامین (کدهای معنایی) حاصل شده در سه سطح مضامین پایه (نشانگرها)، مضامین سازمان‌دهنده (ملاک‌ها) و مضامین فراگیر (عوامل) منتهی گردید. برای این منظور در ابتدای امر، تمامی مصاحبه‌ها خط به

خط توسط پژوهشگر یادداشت شد و کدهای اولیه مرتبط با مضامین مربیگری مشخص شدند. محقق با خواندن چندباره مصاحبه‌های پیاده شده و توجه به کل مباحث مطرح شده سعی کرد به فهمی کلی از مصاحبه‌ها دست یابد؛ سپس با خواندن بخش‌های مختلف هر مصاحبه و تحلیل تک تک کلمات، عبارات، جملات و پاراگراف‌ها تولید گردید. کدگذاری مصاحبه‌های اجرا شده به همراه یادداشت‌های محقق، انبوهی از کدها را تولید کرد که با بررسی مشابهت‌ها و دسته‌بندی آنها، ۴۱ مضمون پایه و ۱۲ مضمون سازمان-دهنده شناسایی گردید. سپس شروع به دریافتن روابط بین مضامین کردیم تا بتوانیم درکی جامع از مضامین مربیگری ورزش ایران داشته باشیم. مضامین به دست آمده در سه مضمون فراگیر ظهور کردند. مضمون پایه اول شامل مواردی است که به خود فرد مربی مربوط است (مضامین درون فردی)، مضمون فراگیر بعدی شامل مواردی است که در کار با سایر افراد مهم هستند (مضمون بین فردی) و مضمون فراگیر سوم شامل مواردی است که در موقعیت‌های مختلف مربیگری می‌توانند متفاوت باشند (مضمون محیطی یا بافتی). در جدول ۲ فرآیند روش تعیین مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر به طور نمونه ارائه شده است.

جدول ۲: نمونه فرآیند روش تعیین مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر

فراگیر	سازمان-دهنده	پایه	کدهای نمونه
	دانش مربیگری	دانش تنوریک دانش عملی قابلیت انتقال دانش به بازیکنان	مربی باید علوم مختلفی از جمله فیزیولوژی ورزش، تغذیه ورزش، علم تمرین، بازگشت به حالت اولیه، آسیب شناسی و روانشناسی ورزش رو بدونه. (P12) هرچه مربیان دانش آکادمیک بیشتری در مورد آموزش مهارت‌های پایه رشته ورزشی شون داشته باشن. (P5) دانش مربی خیلی مهمه چه از لحاظ تنوری و قابلیت انتقال دانش چه عملی. (P3) مربی باید بتونه علمشو در زمین پیاده کنه. هم باید دانش داشته باشه و هم بتونه اونو به شاگرداش منتقل کنه. (P2)
درون فردی	ویژگی‌های فردی	شخصی روانی اخلاقی	باید صبور، منظم، متعهد و خلاق باشه. از نظر شخصیتی هم بالا باشه. (P4) مربی ورزش باید انسانی دلسوز، صبور، قابل اعتماد و رازنگهدار باشه. (P7) متانت و وقار باید ویژگی رفتاری مربیا باشه و باید خیلی خویشتن دار باشن. (P12) از لحاظ روانی هم باید آدم متعادلی باشه. (P14) مربی باید هوش هیجانی بالایی داشته باشه. (P3) از لحاظ روانی باید اعتماد به نفس بالایی داشته باشه و بتونه هیجانانشو کنترل کنه. (P4) مربی باید انگیزه داشته باشه و شور و حرارت داشته باشه. (P10) ویژگی‌های اخلاقی و منش ورزشی مربی مهمه و رو بازیکنانش هم تاثیرداره. (P7) رفتار و اخلاق حسنه تو هر جایی مورد قبوله. (P16)
	فلسفه مربیگری	عشق به کار	مربی باید عاشق باشه چون مربیگری کار سختیه. (P4) مربیای شایسته عاشقن عاشق کارشون و شاگرداشون هستن. (P15) مربیگری علم و هنر کار کردن با

<p>افزوده (P2) مربی باید هنر کار مربیگری رو داشته باشه. (P5) ارتقا عملکرد شاگردا به هنره. (P9) ارزش های اصلی مربی در کارش خیلی موثرن و می تونن نشون بدن چه در کی از مربیگری داره. (P7)</p>	<p>تفکر هنرمندانه ارزش های محوری</p>		
<p>اهل مطالعه باشه و تحصیلات عالی داشته باشه. (P15) باید در دوره های ارتقا مربیگری و دانش افزایی شرکت کنه. (P7) مربی باید سعی کنه خودشو رشد بده و دوره هایی را به عنوان کارآموز در کنار مربیان باتجربه کار کنه. (P3) چند سال به عنوان دستیار کنار مربیای دیگه کار کنن. (P15) باید سراغ کارای پژوهشی و نوشتن کتاب و مقاله هم برن. (P10) مربیان باید از منابع پژوهشی در کارشون استفاده کنن. (P19)</p>	<p>یادگیری مداوم کارآموزی داشتن روحیه پژوهشگری</p>	<p>تمایل به رشد و تعالی</p>	
<p>مربی باید روابط مناسبی با ورزشکارا، مدیران و هواداران داشته باشه. (P3) رابطه با ورزشکارا و همکاراش داشته باشه. (P15) در کار با بچه ها رابطه با والدین خیلی تاثیر گذاره. (P10)</p> <p>مربی باید بتونه با پدر و مادرای بازیکناش روابط خوبی برقرار کنه. (P8) مربی باید با رسانه ها تعامل خوبی داشته باشه و سواد رسانه ای داشته باشه. (P1) نحوه برخورد مربی با رسانه ها هم خیلی مهمه. (P17) مربی علاوه بر رابطه دوستانه با شاگرداش باید با افرادی که به نحوی با ورزش درگیر هستنم رابطه خوبی داشته باشه. (P16)</p>	<p>رابطه با ورزشکاران همکاران رسانه ها ذینفعان</p>	<p>روابط اجتماعی</p>	
<p>مربی باید بتونه از روش های مختلف برای آموزش دادن به آدمای مختلف استفاده کنه. (P3) یه مهارت دیگه مربی آموزش مهارت های پایه ورزش و مهارت های فنی و اصلاح آنهاست. (P7) چون مربیا اکثر وقتشونو در حال آموزش دادن هستن باید مهارت آموزش دادنو خوب بدونن. (P14) بتونه علاوه بر ارتباطات کلامی، با ارتباطات غیر کلامی و بدنی هم با بازیکناش ارتباط برقرار کنه. (P2) مربیگری به تعبیری یه نوع رهبری ه. (P5) باید بتونه رهبر خوبی باشه و رفتارهای متناسب با رهبری داشته باشه. (P7) مربی باید سیاست داشته باشه تا بتونه همه رو دور خودش نگه داره. (P12) سیاسیون نقش مهمی امروز تو همه جا دارن و مربی هم باید هم با سیاسیون رابطه داشته باشه تا پیشرفتش بیشتر بشه. (P4)</p>	<p>مهارت فنی-آموزشی انسانی-ارتباطی ادراکی-رهبری سیاسی</p>	<p>مهارت های مربیگری</p>	<p>بین فردی</p>

<p>همچنین مدیریت مربی خیلی مهمه. مربی باید برای هر جلسه برنامه داشته باشه، تمرینو و چیدمان کارو مشخص کنه و به همه اطلاع بده و بر کار تیم یا گروه نظارت داشته باشه. (P9)</p> <p>برنامه ریزی و سازماندهی مربی تو تمرین خیلی همه (P14) یکی دیگه از کارهای مربی انتخاب بازیکن و دستیارانشه. (P4) انتخاب بازیکنای خیلی مهمه چون لبه موفقیت یا شکسته (P14) مربی باید هادی باشه یعنی شاگرداشو هدایت کنه به سمت هدف و اجازه نده از این مدار خارج بشن. (P12) نقش هدایتگری مربی در اصلاح سبک زندگی ورزشکار کاملاً مشهوده. (P16)</p> <p>مربی برای ارزیابی شاگردا باید استاندارد تعیین کنه. (P4) تو ورزش ما یه سری استاندارد وجود دارد که ورزشکار باید به اونا دست پیدا کنه. (P13)</p>	<p>برنامه ریزی</p> <p>سازماندهی</p> <p>به کارگیری</p> <p>هدایت</p> <p>ارزیابی</p>	<p>مدیریت</p>	
<p>مثلاً وقتی بازیکنو وظایفشونو درست انجام می دن یا به دیگران کمک می کنن اونا رو تشویق کنن. (P12) رفتاری که من تو تمرین دارم بیشتر همراه با احترام به شاگردامه. (P18) مربی باید مشوق باشه مخصوصاً کارای خوب ورزشکارا رو بولد کنه. (P4) تو مواقعی که ببینم ورزشکاری رفتار پرخاشگرانه یا بی ادبانه ای داره حتما بهش تذکر می دم. (P9) رفتار انسانی مربی خیلی اهمیت داره. (P20) رفتار شخص مربی هم تو تمرین و هم تو مسابقه خیلی رو بازیکنان تاثیر داره. (P11) نباید پرخاشگر باشه و باید بتونه خودشو کنترل کنه. (P4)</p>	<p>رفتار</p> <p>هدایتی-اجتماعی</p> <p>حمایتی-فرهنگی</p> <p>ویژه مربی</p>	<p>رفتار مربیگری</p>	
<p>تمرین علاوه بر تکنیک باید شامل مولفه های تاکتیکی هم باشه. (P4) مربیای بزرگسالا و قهرمانی بیشتر وقتشونو صرف تاکتیکها می کنن. (P7) مربی باید روش های مختلف توسعه آمادگی جسمانی متناسب با شرایط شاگرداشو بدونه. (P5) آمادگی بدنی هم تقریباً جزء لاینفک همه تمرینات ورزشیه. (P8)</p>	<p>آموزش تکنیک</p> <p>آموزش تاکتیک</p> <p>آفرایش آمادگی جسمانی</p>	<p>موقعیت تمرین</p>	
<p>یکی از مهم ترین نقشایی که یه مربی می تونه داشته باشه معلمیه. (P7) مربیگری با معلمی شباهت زیادی داره و مته اونا باید مهارتای پایه رو یاد بده و شاگرداشو از هر نظر رشد بده. (P13) مربی باید تو بدنسازی هم متخصص باشه. (P10) مربی باید برای بازیکنانش از هر نظر الگو باشه. (P2)</p>	<p>معلمی</p> <p>تخصص گرایی</p> <p>الگو</p>	<p>ایفای نقش</p>	<p>محیطی</p>
<p>مربی باید ویژگی های سنی شاگرداشو در نظر داشته باشه. (P8) مربی باید استعدادهای شاگرداشو بشناسه. (P9) چه هدف مسابقه باشه چه سلامتی</p>	<p>شاگردان</p>		

<p>(P10) هدف ورزش میتونه متفاوت باشه مثلا قهرمانی یا تندرستی باشه (P11) مربیگری در سطوح ملی و حرفه‌ای فرق داره با آموزش (P15) محیط ورزش ممکنه انفرادی یا تیمی باشه (P11) کیفیت محل برگزاری مسابقه و تجهیزات هم می تونه روی کار مربی تاثیر بذاره (P3)</p>	<p>هدف ورزش محیط ورزش</p>	<p>شرایط محیطی</p>
<p>شایستگی هر مربی بر اساس نتایجی که مربی در مسابقات به دست میاره مشخص میشه (P5) مربی باید همه شرایط حضور در مسابقه رو مد نظر داشته بشه و تجهیزات و امکاناتی که نیاز داره رو پیش‌بینی کنه (P12) مربی باید بتونه تاکتیک‌های ورزشو هم تاکتیک‌های ساده و هم پیچیده رو یاد بده و تمرین بده (P6) باید متناسب با تیم حریف تاکتیک تیشو بچینه (P6) مربی باید تاکتیک یا استراتژی برای هر مسابقه را مشخص کنه (P7)</p>	<p>نتیجه گرابی آمادگی لجستیک برای مسابقه راهبرد تاکتیک</p>	<p>موقعیت مسابقه</p>

مضمون فراگیر درون فردی شامل چهار مضمون سازمان‌دهنده دانش مربیگری، ویژگی‌های مربی، فلسفه مربیگری و تمایل به رشد و تعالی قرار گرفت. دانش مربیگری شامل دانش تئوریک، دانش عملی و قابلیت انتقال دانش بود. دانش تئوریک شامل مجموعه‌ای از علوم ورزشی و تربیت بدنی، دانش ویژه ورزش از جمله قوانین و مقررات رشته‌های ورزشی، دانش عمومی مربیگری و دانش مرتبط با هدف شرکت‌کنندگان در ورزش و نیازهای آنها بود. دانش عملی شامل به کار بردن دانش تئوریک در تمرین و میدان رقابت بود. قابلیت انتقال دانش به بیان تئوریک مبانی اجرای صحیح تکنیک‌ها و پیشگیری از آسیب‌ها به بازیکنان و همکاران، و موارد روانی-حرکتی مربوط به عملکرد در تمرین و مسابقه مرتبط بود.

ویژگی‌های مربیان در سه مضمون پایه شخصی، روانی و اخلاقی قرار گرفتند. ویژگی‌های شخصی شامل صبور بودن، داشتن خلاقیت، متعهد بودن، داشتن انصاف و عدالت، تصمیم‌گیری خوب و منظم بودن بود. ویژگی‌های روانی شامل ثبات هیجانی و هوش هیجانی بالا، داشتن اعتماد به نفس بالا و اضطراب کم بود و ویژگی‌های اخلاقی شامل اخلاق‌مداری، تبادل اخلاقیات و شایستگی اخلاقی بود.

فلسفه مربیگری شامل عشق به کار مربیگری، تفکر هنرمندانه و ارزش‌ها و اصول مرکزی بود. تعدادی از شرکت‌کنندگان، هنر مربیگری و تفکر هنرمندانه را بخشی از فلسفه مربیگری ذکر کردند و برخی فلسفه مربیگری را هم‌ردیف با باورها و ارزش‌های محوری تلقی کردند. آنها ذکر کردند فلسفه مربیگری زیربنای همه کارهایی است که مربی انجام می‌دهد و نه تنها شامل اهداف، اقدامات و ارزش‌هاست بلکه یک رویکرد مربیگری است که زیربنای کیفیت‌ها و مهارت‌های شخصی را توصیف می‌کند.

رشد و تعالی در مربیگری شامل سه مضمون پایه یادگیری مداوم، کارآموزی و داشتن روحیه پژوهشگری بود. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که رشد مداوم مربیان ورزش، کلید بقاء و بهبود کیفیت مربیگری و حرفه‌ای‌گری است که یادگیری در مرکز آن قرار دارد و یادگیری مداوم از طریق شرکت در کلاس‌های مربیگری، کارگاه‌ها، کنفرانس‌ها و جلسات با سایر مربیان به دست می‌آید. کارآموزی به کاروزی پیش‌مربیان باتجربه، شرکت در تمرینات سایر مربیان و به ویژه مربیان خیره به عنوان مشاهده‌کننده، و دستیار

مربیان سطح بالا بودن اشاره داشت. داشتن روحیه پژوهشگری شامل آشنایی با زبان انگلیسی، مطالعه مقالات روز مرتبط با حوزه مربیگری، استفاده از نتایج مقالات در کار مربیگری چه از لحاظ فنی و چه از لحاظ موارد غیر فنی مثل روانشناسی و موارد مرتبط با ویژگی‌های ورزشکاران در یک نوع ورزش خاص بود.

مضمون فراگیر بین فردی شامل چهار مضمون سازمان‌دهنده روابط اجتماعی، مهارت‌های مربیگری، مدیریت و رفتار مربیگری بود. مضمون روابط اجتماعی شامل مضامین پایه رابطه با ورزشکاران، رابطه با همکاران، رابطه با رسانه‌ها و رابطه با ذی‌نفعان بود. رابطه مربی-بازیکن شامل توانایی برقراری رابطه با بازیکنان، تعامل با بازیکنان، دوست‌بودن با بازیکنان، گذاشتن وقت بیرون از زمین بازی برای ورزشکاران بود. علاوه بر ورزشکار، افراد دیگری هم هستند (اعضای خانواده بازیکنان، رسانه‌ها و ذینفعان شامل دستیاران، مدیران و ...) که برقراری رابطه با آنها برای مربیگری ضروری است. رابطه با همکاران شامل توانایی برقراری رابطه با دستیاران، سرمربی، مربیان سایر تیم‌ها، و مربیان باتجربه بود. رابطه با رسانه‌ها شامل توانایی برقراری رابطه با خبرنگاران، گزارشگران، شبکه‌های مجازی، و داشتن سواد رسانه‌ای بود. رابطه با ذی‌نفعان شامل رابطه با اعضای خانواده بازیکنان، مدیران، هواداران، حامیان مالی و افرادی بود که پتانسیل حمایت مادی و معنوی را دارند. مضمون مهارت‌های مربیگری شامل مضامین پایه مهارت‌های فنی-آموزشی، انسانی-ارتباطاتی، ادراکی-رهبری و سیاسی بود. مهارت‌های فنی-آموزشی شامل توانایی اجرای مهارت‌های حرکتی، آشنایی با شیوه‌های مختلف آموزش مهارت‌های حرکتی و آموزش متناسب با شرایط ورزشکاران بود. مهارت‌های انسانی-ارتباطاتی شامل ارتباطات متناسب با ویژگی‌ها و موقعیت ورزشکاران، فن بیان خوب، زبان غیرکلامی و بدنی و داشتن روابط عمومی بالا بود. مهارت‌های رهبری-ادراکی شامل نفوذ در ورزشکاران، داشتن ویژگی‌های رهبری، رفتارهای متناسب با رهبر، تصمیم‌گیری‌های صحیح و مقبولیت نزد ورزشکاران بود. مضمون مهارت سیاسی شامل داشتن شبکه‌های ارتباطی، رابطه با مدیران، افراد صاحب نفوذ و تاثیرگذاری و نفوذ بر دیگران بود.

مضمون مدیریت شامل مضامین پایه برنامه‌ریزی، به‌کارگیری، سازماندهی، هدایت و ارزیابی بود. برنامه‌ریزی می‌تواند برای یک جلسه، هفته، ماه، فصل، سال یا چند سال باشد. به‌کارگیری توسط مربیان رقابتی تیمی بیان شد و شامل انتخاب ورزشکاران، دستیاران و کادر پشتیبانی تیم بود. سازماندهی شامل مشخص کردن وظایف و مسئولیت‌های بازیکنان و همکاران، آرایش بازیکنان در تمرین، وسایل و تجهیزات مورد استفاده در تمرین بود. هدایت شامل نظارت و بازبینی مداوم عملکرد ورزشکاران، استفاده از قدرت در هدایت ورزشکاران و تدوین و ارائه مقررات به ورزشکاران بود. ارزیابی شامل تعیین استاندارد برای عملکرد ورزشکاران، تعیین استانداردهای اخلاقی و رفتاری برای ورزشکاران، تعیین میزان دستیابی به استانداردهای مشخص شده، مشخص کردن نقاط قوت و ضعف و اصلاح نقاط ضعف بود. رفتار مربیان شامل رفتارهای هدایتی-اجتماعی، حمایتی-فرهنگی و رفتارهای ویژه بود. رفتارهای هدایتی-اجتماعی شامل برخورد در مواقعی که ورزشکاران وظایف خود را به درستی انجام نمی‌دهند، قوانین را نقض می‌کنند یا رفتار مناسبی با بقیه ورزشکاران یا کادر تیم یا سایر افراد مرتبط با ورزش ندارند بود. رفتارهای حمایتی-فرهنگی شامل تشویق و حمایت مناسب از رفتارهای خوب بازیکنان با سایر بازیکنان در تمرین، مسابقه، در برخورد با سایر افراد حاضر در ورزش، انجام صحیح وظایف محوله و کمک به سایر افراد بود. رفتارهای ویژه مربی شامل رفتارهای معمول مربی با بازیکنان و سایر افراد حاضر در تمرین، رفتار مربی در لحظات حساس مسابقه، رفتار مربی مطابق با سن و شرایط ورزشکاران، و کنترل مربی بر رفتار خودش بود.

مضمون فراگیر محیطی شامل مضامین سازماندهنده موقعیت تمرین، ایفای نقش، شرایط محیطی و موقعیت مسابقه بود. موقعیت تمرین شامل آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌های هر ورزش و افزایش آمادگی جسمانی بود. مضمون آموزش تکنیک شامل آموزش مهارت-های حرکتی پایه، آموزش تکنیک‌های تخصصی، اصلاح تکنیک، و ارائه بازخورد بود. آموزش تاکتیک شامل آموزش تاکتیک‌های پایه ویژه ورزش، تاکتیک‌های پیشرفته ویژه ورزش، تاکتیک‌های جایگزین برای موارد خاص و تاکتیک‌های موقعیتی بود. مضمون افزایش آمادگی جسمانی شامل رشد متناسب کلیه مولفه‌های آمادگی جسمانی ورزشکار، تقویت مولفه‌های آمادگی جسمانی که نیاز است بیشتر تقویت شوند، استفاده از روش‌های متناسب با ورزشکاران جهت افزایش آمادگی جسمانی ورزشکاران، و متنوع و مفرح کردن برنامه‌های افزایش آمادگی جسمانی بود. مضمون سازماندهنده ایفای نقش شامل مضامین پایه نقش معلمی، نقش تخصص‌گرایی و نقش الگو بود. مضمون معلمی شامل مضامین رشد کل‌گرایانه ورزشکار یا تیم از جنبه‌های شناختی، عاطفی و روانی، و شناسایی و برآورده کردن نیازهای ورزشکار یا تیم بود. مضمون تخصص‌گرایی شامل مضامین فراگیر بدنسازی، فنی، مشاور و متخصص تندرستی بود. این مضمون شامل فعالیت‌هایی بود که مریبان به عنوان یک فرد متخصص در افزایش مولفه‌های بدنی و تکنیکی و تاکتیکی انجام می‌دهند. نقش مدل اشاره بر این امر داشت که مربی برای ورزشکاران به عنوان یک مدل یا الگو عمل می‌کند. این الگو می‌تواند اخلاقی، اجتماعی، تحصیلی، بدنی و ... باشد. مضمون الگو شامل داشتن سیما و تیپ بدنی مناسب، رفتار و اخلاق مناسب در محیط ورزش و اجتماع، عدم اشتها به موارد منفی در جامعه، شهروند خوب بودن و الگو بودن از هر نظر برای ورزشکاران بود. مضمون شرایط محیطی شامل مضامین پایه شاگردان، هدف ورزش و محیط ورزش بود. مضمون شاگردان شامل ویژگی‌های سنی، ویژگی‌های فرهنگی، پتانسیل، اهداف و استعدادها هر کدام از شاگردان بود. مضمون هدف ورزش بر این امر اشاره داشت که هدف ورزش می‌تواند قهرمانی، تفریحی، درمانگری، ماجراجویی، تناسب اندام یا سلامتی باشد. محیط ورزش شامل نوع ورزش مثلاً تیمی یا انفرادی بودن ورزش، سطح رقابت، میزان تاثیرگذاری شرایط آب و هوایی بر ورزش، فرهنگ ورزش و میزان تاثیرگذاری افراد مثلاً داوران یا برگزارکنندگان ورزش بر نتایج بود. در شکل ۱، مدل شماتیک تحقیق ارائه شده است.

جدول ۳: برآورد آزمون t تک نمونه‌ای جهت مقایسه معنی‌داری هریک از مضامین

		مقدار آزمون = ۳					مضامین
فاصله اطمینان ۹۵%		اختلاف میانگین	معنی داری	درجه آزادی	t		
کران بالا	کران پایین						
۱/۶۴	۱/۵۳	۱/۵۸	۰/۰۰	۳۷۹	۱۷/۵۷	۱. درون فردی	
۱/۶۷	۱/۵۴	۱/۶۰	۰/۰۰	۳۷۹	۲۲/۵۱	فلسفه مربیگری	
۱/۶۷	۱/۵۴	۱/۶۱	۰/۰۰	۳۷۹	۴۸/۹۰	۱ ویژگی‌های فردی	
۱/۷۱	۱/۵۹	۱/۶۵	۰/۰۰	۳۷۹	۱۳/۵۳	دانش مربیگری	

مقدار آزمون = ۳							مضامین
فاصله اطمینان ۹۵%		اختلاف میانگین	درجه آزادی	معنی داری	t	F	
کران بالا	کران پایین						
۱/۵۴	۱/۴۱	۱/۴۷	۰/۰۰	۳۷۹	۴۵/۶۲	تمایل به رشد و تعالی	
۱/۴۵	۱/۳۴	۱/۴۰	۰/۰۰	۳۷۹	۴۷/۶۸	۲. بین فردی	
۱/۴۰	۱/۲۵	۱/۳۲	۰/۰۰	۳۷۹	۳۴/۴۴	رفتار مربیگری	
۱/۲۷	۱/۱۳	۱/۲۰	۰/۰۰	۳۷۹	۳۴/۴۶	روابط اجتماعی	
۱/۳۶	۱/۲۳	۱/۳۰	۰/۰۰	۳۷۹	۷۴/۳۸	مهارت‌های مربیگری	
۱/۷۰	۱/۵۷	۱/۶۴	۰/۰۰	۳۷۹	۱۹/۵۳	مدیریت	
۱/۵۳	۱/۴۲	۱/۴۷	۰/۰۰	۳۷۹	۵۰/۸۱	۳. محیطی	
۱/۷۲	۱/۵۸	۱/۶۵	۰/۰۰	۳۷۹	۴۰/۴۸	موقعیت تمرین	
۱/۴۹	۱/۳۶	۱/۴۳	۰/۰۰	۳۷۹	۴۱/۸۱	موقعیت مسابقه	
۱/۵۵	۱/۴۲	۱/۴۹	۰/۰۰	۳۷۹	۶۱/۴۴	ایفای نقش	
۱/۴۱	۱/۲۷	۱/۳۴	۰/۰۰	۳۷۹	۹۳/۳۸	شرایط محیطی	

به منظور محاسبه شاخص‌های اعتبار و پایایی از رویکرد مدل‌سازی معادله ساختاری واریانس محور و نرم‌افزار PLS استفاده شد. مدل عاملی با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه دوم، شاخص اعتبار همگرا مطلوبیت اعتبار مناسبی برای مضامین درون‌فردی، بین‌فردی و محیطی را نشان می‌دهد. مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ نشان‌دهنده دقت اندازه‌گیری بالای ابزار سنجش آنها و به عبارتی پایابودن ابزار مربوط به آنها است.

جدول ۴: شاخص‌های ارزیابی روایی و پایایی ابزار سنجش مضامین مربیگری ورزش

مضمون	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	اعتبار همگرا (AVE)
مضمون بین فردی	۰/۹۴۱	۰/۹۴۹	۰/۵۲۹
مدیریت	۰/۹۱۳	۰/۹۳۵	۰/۷۴۳
رفتار مربیگری	۰/۸۶۵	۰/۹۱۷	۰/۷۸۷

مهارت مربیگری	۰/۷۷۲	۰/۸۵۶	۰/۶۰۸
روابط اجتماعی	۰/۷۳۳	۰/۸۳۳	۰/۵۵۶
مضمون درون فردی	۰/۹۲۲	۰/۹۳۴	۰/۵۴۵
ویژگی های فردی	۰/۸۴۷	۰/۹۰۸	۰/۷۶۶
دانش مربیگری	۰/۸۰۶	۰/۸۸۵	۰/۷۲۰
فلسفه مربیگری	۰/۷۷۶	۰/۸۷۱	۰/۶۹۲
تمایل به رشد و تعالی	۰/۷۲۱	۰/۸۴۱	۰/۶۳۹
مضمون محیطی	۰/۹۱۷	۰/۹۲۹	۰/۵۰۷
موقعیت تمرین	۰/۸۶۶	۰/۹۱۸	۰/۷۸۹
موقعیت مسابقه	۰/۸۱۵	۰/۸۸۶	۰/۶۵۰
نقش مربی	۰/۷۶۹	۰/۸۸۶	۰/۶۸۴
شرایط بافتی	۰/۷۳۶	۰/۸۴۹	۰/۶۵۳

مضامین سازماندهنده در مضمون فراگیر بین فردی به ترتیب بار عاملی عبارت از مدیریت (۰/۹۲۳)، مضامین مهارت های مربیگری (۰/۹۲۰)، رفتار مربیگری (۰/۸۵۹) و روابط اجتماعی (۰/۷۹۲)، مضامین سازماندهنده در مضمون فراگیر درون فردی به ترتیب بار عاملی عبارت از ویژگی های مربی (۰/۹)، فلسفه مربیگری (۰/۸۹۳)، دانش مربیگری (۰/۸۷۸) و تمایل به رشد و تعالی (۰/۸۴۸) و مضامین سازماندهنده در مضمون فراگیر محیطی به ترتیب بار عاملی شامل ایفای نقش (۰/۹۰۵)، موقعیت مسابقه (۰/۸۶۶)، موقعیت تمرین (۰/۸۶۴) و شرایط محیطی (۰/۷۷۰) بود.

جدول ۵: مقادیر بارهای عاملی معرف های مضامین درون فردی، بین فردی و محیطی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه	بار عاملی	مقدار بحرانی	معنی داری
بین فردی		مدیریت	۰/۹۲۳	۶۶/۲۷۸	۰/۰۰۰
		سازماندهی	۰/۹۰۴	۶۱/۱۳۹	۰/۰۰۰
		به کار گیری	۰/۸۸۶	۳۸/۰۳۲	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۳۱/۲۰۳	۰/۸۵۴	هدایت	مهارت های مربیگری
۰/۰۰۰	۲۴/۵۱۴	۰/۸۴۱	برنامه ریزی	
۰/۰۰۰	۲۸/۸۷۰	۰/۸۳۰	ارزیابی	
۰/۰۰۰	۶۶/۵۶۱	۰/۹۲۰		
۰/۰۰۰	۷۱/۴۴۶	۰/۹۰۷	انسانی-ارتباطاتی	
۰/۰۰۰	۲۸/۷۸۰	۰/۸۳۰	فنی-آموزشی	
۰/۰۰۰	۲۵/۴۱۶	۰/۸۲۳	ادراکی-رهبری	
۰/۰۰۰	۲۸/۲۳۴	۰/۴۹۳	سیاسی	
۰/۰۰۰	۳۹/۴۲۹	۰/۸۵۹		
۰/۰۰۰	۴۵/۵۰۶	۰/۸۹۹	هدایتی-اجتماعی	
۰/۰۰۰	۵۳/۱۰۳	۰/۸۹۳	حمایتی-فرهنگی	
۰/۰۰۰	۴۷/۵۲۳	۰/۸۶۹	رفتار ویژه	
۰/۰۰۰	۲۶/۵۹۰	۰/۷۹۲		
۰/۰۰۰	۳۷/۴۲۶	۰/۸۰۱	همکاران	روابط اجتماعی
۰/۰۰۰	۲۷/۵۷۵	۰/۷۷۹	ذی نفعان	
۰/۰۰۰	۱۹/۲۰۲	۰/۷۳۵	بازیکنان	
۰/۰۰۰	۱۷/۳۹۹	۰/۶۶۱	رسانه ها	
۰/۰۰۰	۳۹/۶۶۳	۰/۹۰۰		
۰/۰۰۰	۴۲/۳۹۴	۰/۸۸۹	روانی	
۰/۰۰۰	۳۲/۲۰۷	۰/۸۸۲	اخلاقی	
۰/۰۰۰	۳۲/۲۳۸	۰/۸۵۴	شخصی	درون فردی

۰/۰۰۰	۲۲/۳۴۴	۰/۸۹۳	فلسفه مریبگری	
۰/۰۰۰	۳۱/۴۹۳	۰/۸۵۹	تفکر هنرمندانه	
۰/۰۰۰	۲۲/۷۸۸	۰/۸۵۳	عشق به کار	
۰/۰۰۰	۲۵/۰۹۶	۰/۷۸۲	اصول و ارزش‌های مرکزی	
۰/۰۰۰	۲۶/۷۸۴	۰/۸۷۸	دانش مریبگری	
۰/۰۰۰	۳۳/۰۷۶	۰/۸۶۳	قابلیت انتقال دانش	
۰/۰۰۰	۳۰/۳۶۳	۰/۸۴۵	دانش تئوریک	
۰/۰۰۰	۳۱/۳۹۸	۰/۸۳۸	دانش عملی	
۰/۰۰۰	۲۹/۳۰۱	۰/۸۴۸	تمایل به رشد و تعالی	
۰/۰۰۰	۴۷/۸۳۵	۰/۸۵۷	یادگیری مداوم	
۰/۰۰۰	۲۷/۹۶۹	۰/۷۹۷	داشتن روحیه پژوهشگری	
۰/۰۰۰	۱۷/۵۵۷	۰/۷۳۸	کارآموزی	
۰/۰۰۰	۴۷/۶۱۳	۰/۹۰۵	ایفای نقش	
۰/۰۰۰	۴۸/۳۹۸	۰/۸۵۱	الگو	
۰/۰۰۰	۳۱/۲۳۱	۰/۸۳۰	تخصص‌گرایی	
۰/۰۰۰	۲۳/۰۱۳	۰/۷۹۸	معلمی	
۰/۰۰۰	۳۷/۲۳۳	۰/۸۶۶	موقعیت مسابقه	محیطی
۰/۰۰۰	۴۴/۲۴۰	۰/۸۸۴	تاکتیک	
۰/۰۰۰	۳۰/۴۶۲	۰/۸۵۳	راهبرد	
۰/۰۰۰	۲۸/۰۲۴	۰/۸۳۴	آمادگی لجستیک برای مسابقه	
۰/۰۰۰	۱۲/۸۵۹	۰/۶۳۰	نتیجه‌گرایی	

۰/۰۰۰	۳۰/۹۱۷	۰/۸۴۶	موقعیت تمرین
۰/۰۰۰	۴۹/۳۵۹	۰/۹۰۷	آموزش تاکتیک
۰/۰۰۰	۳۲/۲۸۰	/۸۸۵	آموزش تکنیک
۰/۰۰۰	۲۹/۷۱۴	۰/۸۷۲	آفرایش آمادگی جسمانی
۰/۰۰۰	۳۳/۸۳۳	۰/۷۷۰	شرایط محیطی
۰/۰۰۰	۳۴/۸۴۴	۰/۸۴۰	هدف ورزش
۰/۰۰۰	۳۴/۸۱۶	۰/۸۳۰	محیط ورزش
۰/۰۰۰	۲۵/۰۲۷	۰/۷۵۰	شاگردان

بر اساس مواردی که ذکر شد مدل معادله ساختاری تحقیق به صورت زیر درمی آید.

شکل ۲: مدل معادله ساختاری مضامین مربیگری

شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری بیانگر این است که مدل مفروض تدوین شده توسط داده‌های پژوهش حمایت می‌شوند، به عبارت دیگر برازش داده‌ها به مدل برقرار و شاخص‌های برازش دلالت بر مطلوبیت مدل معادله ساختاری دارند.

جدول ۷: برآورد مقادیر شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل معادله ساختاری

شاخص	مقدار
SRMR	۰/۰۸۴
Chi-Square	۳۰۴/۹۲۱۶
NFI	۰/۳۹۰

مطابق جدول ۸، برآورد اثرات مستقیم مربوط به مضامین فراگیر معنی‌دار هستند به این معنی که اثر آنها در تحلیل مسیر حائز اهمیت است و اثرات غیرمستقیم به این دلیل که معنی‌دار نبودند در این قسمت ارائه نشده است. بیشترین میانگین نمونه‌ای مربوط به مضمون بین فردی بود و به دنبال آن مضامین فردی و محیطی قرار دارند.

جدول ۸: برآورد اثرات مستقیم مضامین مدل نسبت به مضامین مربیگری در ورزش

مضمون	میانگین نمونه‌ای	آماره t	مقدار احتمال
مضمون بین فردی	۰/۴۳۲	۱۹/۷۸	۰/۰۰۰

مضمون درون فردی	۰/۳۱۴	۲۳/۷۰	۰/۰۰۰
مضمون محیطی	۰/۳۰۸	۳۰/۷۴	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی مولفه‌های انتخاب سرمربی تیم ملی والیبال جمهوری اسلامی ایران بود. انتخاب سرمربیان ملی فدراسیون‌های ورزشی کاری بسیار دشوار و چالش برانگیز است؛ زیرا، مسئولان مرتبط باید تعداد زیادی از مربیان داخلی یا حتی خارجی را برای سرمربی تیم ملی انتخاب کنند. از سوی دیگر، در مورد ارزیابی انتخاب مربیان نمی‌توان تنها با توجه به معیارهای انتخاب کارکنان در سمت‌های اداری اقدام کرد؛ زیرا، عواملی که باعث موفقیت و اثربخشی یک مربی و در نهایت موفقیت تیم ملی یک کشور می‌شوند، فراتر از این معیارها هستند. یک مربی موفق و شایسته باید دارای ویژگی‌های منحصر به فرد باشد که این ویژگی‌ها در زمینه شخصیتی، مدیریتی، فنی، اجتماعی، ارتباطی و... می‌تواند مورد توجه قرار گیرند؛ به گونه‌ای که نبود هر یک از ویژگی‌ها می‌تواند موجب موفق نشدن مربی در رسیدن به نتایج مطلوب شود. با علم به این که مربیان در محیط‌های پیچیده و پویا کار می‌کنند و همین‌طور به ارزیابی، دستکاری و پاسخ به بافت‌های در حال تغییر و منحصر به فرد نیاز دارند می‌توان نتیجه گرفت که برای چنین کار دشواری لازم است نگاه کل‌گرایانه‌ای به مربیگری دارند. این مطالعه قصد داشت با چنین نگاهی به شناسایی مضامین، مولفه‌ها و فعالیت‌های مربیگری بپردازد. یافته‌ها نشان داد مربیگری ورزش شامل سه مضمون فراگیر است که از میان آنها، مضمون بین‌فردی بیشترین بار عاملی را داشت. این مضمون شامل مضامین سازماندهنده مدیریت، مهارت‌های مربیگری، رفتار مربیگری و روابط اجتماعی بود. مهارت‌های مربیگری مشخص شده در این مطالعه شامل مهارت‌های انسانی-ارتباطاتی، فنی-آموزشی، ادراکی-رهبری و سیاسی با شاخص‌های تعیین شده در این پژوهش به صورت نسبی با نتایج مطالعات حاجی‌انزهایی و همکاران (۱۴۰۲)، منظمی و همکاران (۲۰۱۳) و رنگز و همکاران (۲۰۱۶) و همچنین پژوهش رودباری (۱۳۹۸) همراستا بود. باید توجه داشت که هر کدام از شاخص‌های تعیین شده به صورت جداگانه اهمیت و ارزش زیاد دارند. شاخص‌های تعیین شده از سوی متخصصان نشان می‌دهد که دیدگاه مشترکی بین متخصصان برای تعیین مربیان وجود دارد؛ در تفسیر این قسمت از نتایج می‌توان اذعان داشت برای این که مربیان ورزش بتوانند آموزش مناسبی ارائه دهند به مهارت‌های انسانی-ارتباطاتی نیاز دارند چون حتی اگر یک متخصص تکنیک و تاکتیک سطح بالا باشند اما نتوانند ارتباطات موثری با بازیکنان برقرار کنند، نمی‌توانند آموزش خوبی ارائه دهند. ارتباطات کلامی و استفاده از زبان بدنی و بیان چهره‌ای (ارتباطات غیر کلامی) می‌تواند اطلاعات مکفی به ورزشکاران ارائه دهد و رفتار مربیگری را می‌توان به عنوان پاسخ‌های رفتاری که مربی در پاسخ به رفتار اجراکنندگان از خود بروز می‌دهد تعریف کرد. مربیان از برخی رفتارها برای افزایش یا کاهش رفتارهای ورزشکاران استفاده می‌کنند. استراتژی‌های مدیریت رفتار باید در مرکز مربیگری موفق قرار گیرد تا تضمین شود ورزشکاران مربیگری با کیفیت بالا و فرصت رسیدن به پتانسیل کامل خود را دریافت می‌کنند. در تفسیر قسمت دیگری از نتایج می‌توان گفت که مربیگری را می‌توان به عنوان یک سری اهداف، فعالیت‌ها و مداخله‌های هدفمند در نظر گرفت که برای بهبود عملکرد تیم‌ها و ورزشکاران طراحی می‌شوند. با این حال، موارد فوق، کل مربیگری را شامل نمی‌شود و شخص مربی و مشخصات او هم در مربیگری او دخیل هستند. مضمون فراگیر درون‌فردی مربیگری اشاره به مواردی دارد

که نیاز است مربیان بر روی آنها بازتاب کنند. بازتاب شامل داشتن یک قابلیت خودتوسعه‌ای حرفه‌ای خودکار از طریق خودآموزی سیستماتیک دارد این مضمون شامل مضامین ویژگی‌های فردی، فلسفه مربیگری، دانش مربیگری و تمایل به رشد و تعالی بود. ویژگی‌های روانی شامل مولفه‌های روانی بود که مربیان باید در تمرین و مسابقه آنها را مدیریت و حفظ کنند چرا که شرایط روانی مربی تاثیر مستقیمی بر ورزشکاران دارد. ویژگی‌های اخلاقی در همه عرصه‌هایی که انسان‌ها با هم مراوده دارند یا کار می‌کنند و مربیگری ورزش هم از جمله آنها است، یک مولفه اجتناب‌ناپذیر است و شامل شنونده خوب بودن، تعامل و برقراری رابطه مثبت با دیگران می‌باشد. ویژگی‌های مربیان موفق شباهت زیادی به گروهی از ویژگی‌های آموزش دهندگان خوب به علاوه مهارت‌های روانی مثل انگیزه کاری زیاد، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، مهارت‌های سازمانی، موثق بودن، مهارت‌های اجتماعی، استدلال و اعتماد به نفس دارد که این دو ویژگی با ویژگی‌های درونی کاسیدی، جونز و پوتراک (۲۰۱۹) معادل هستند و همسو با این مطالعات می‌باشد. نتایج نهایی نشان داد که مضمون محیطی شامل چهار مضمون ایفای نقش، موقعیت مسابقه، موقعیت تمرین و شرایط محیطی بود. مضمون ایفای نقش شامل نقش تخصص‌گرایی، الگو و معلمی بود. هرچند به نظر می‌رسد مشهودترین نقش مربیان، نقش معلمی است اما شرکت‌کنندگان در این تحقیق به نقش تخصص‌گرایی و الگو بیشتر از معلمی تاکید داشتند. تخصص‌گرایی این امر را به ذهن متبادر می‌سازد که معمولاً به مربیان به افرادی نگاه می‌شود که در کار خود متخصص هستند و آنها هم باید این نقش را به خوبی در حوزه‌های مختلف ایفا کنند و به نوعی حرفه‌ای محسوب می‌شوند. طبق نظر مصاحبه‌کنندگان؛ مربی به عنوان یک الگو می‌تواند به صورت مثبت (خوب، رفتارهای بیش اجتماعی، منش ورزشی، بازی جوانمردانه) و منفی (ضعیف، رفتارهای ضداجتماعی، نداشتن منش ورزشی) تصویر کرد که با یافته‌های حاجی‌انزهایی و همکاران (۱۴۰۲) همسو است. در پایان کر این نکته ضروری است که به عقیده صاحب‌نظران اگر یک سرمربی نتواند با ورزشکار خود ارتباط برقرار کند و به او پیام‌های درست در جهت عملکرد یا آموزش مهارت‌های خاص را بدهد قطعاً نمی‌تواند یک سرمربی موثر و قدرتمند باشد. سرمربی نیاز دارد دریابد که ورزشکار پیام و منظورش را درک کرده است. از این رو اگر مربی نتواند ارتباط درستی با ورزشکار برقرار کند نمیتواند مقاصد و نیات خود را منتقل کند. بنابراین مربیان باید از این واقعیت استفاده کنند و از طریق شریک کردن ورزشکاران در مسائل و مشکلات در طراحی اهداف و برنامه ریزی راهبرد مشارکت داشته باشد. این رویکرد در تمامی طبقات سنی موثر است و سرمربی را قادر می‌سازد تا کنترل امور را حفظ کند اما باید توجه کرد که سرمربی باید توجه داشته باشد که نباید اهدافی را برای ورزشکاران در نظر بگیرد که خارج از توان ورزشکاران باشد. نهایتاً آن چه در مربیگری ورزش مشهود است برونداد مطلوب شاگردان یا ورزشکاران چه در میدان رقابت و چه در فضای ورزش تفریحی و سلامتی است. برای دستیابی به این مهم، مربیان نیاز دارند همانند یک رهبر ارکستر، همه احتمالات را به طور متعادل کنترل و بر آرایش تکالیف مرتبط نظارت کنند و خودشان را ارتقا دهند تا بتوانند بیشتر به ورزشکاران خدمت کنند. بر اساس آن چه عنوان شد می‌توان پیشنهاد کرد راه‌اندازی رشته مربیگری ورزش تا سطح دکتری یک نیاز جامعه ورزش است تا مربیانی با دانش تخصصی مربیگری این وظیفه خطیر را انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود مطالعات دیگری با نمونه‌های دیگری در سطح کشور در گروه‌های ورزشی مختلف مردان و زنان (مثلاً ورزش‌های تیمی و انفرادی) و یا یک رشته ورزشی خاصی اجرا شود.

- ۱- ابراهیم‌زاده، محمدنقی (۱۳۹۹). طراحی و تدوین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
- ۲- اسدی، حسن؛ ابراهیم‌زاده، محمدنقی؛ حمیدی، مهرزاد؛ سعیدآذری، زهرا (۱۳۹۸). طراحی و تدوین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج. نشریه پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال سوم، شماره ۵، بهار و تابستان ۱۳۹۴. ص ۲۹-۴۴.
- ۳- رودباری، حمید؛ آقایی، نجف (۱۳۹۹). تدوین شاخص‌های انتخاب مربیان و ورزشکاران تیم ملی وزنه‌برداری با رویکرد ۳۶۰ درجه. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۱۲، شماره ۶۱، مرداد و شهریور ۱۳۹۹. ص ۳۳-۵۸.
- ۴- حاجی انزهایی، زهرا؛ منصوری، محمد؛ زارعی، علی (۱۴۰۲). طراحی مدل شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی والیبال جمهوری اسلامی ایران نشریه نوآوری در مدیریت ورزشی؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات. در انتظار چاپ.
- ۵- جلالی، طاها؛ آقایی، نجف (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان و بازیکنان تیم‌های ملی فوتبال ایران با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه و فرآیند تحلیل سلسله مراتبی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۷، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۹۸. ص ۱۹-۴۴.
- ۶- سعادت، اسفندیار (۱۴۰۳). کتاب مدیریت منابع انسانی. انتشارات سمت. تهران، ایران. چاپ هشتم.
- ۷- شفیعی، محسن؛ گودرزی، محمود؛ حمیدی، مهرزاد؛ یدالهی، جهانگیر (۱۳۹۶). طراحی و تبیین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا، شیرجه و واترپلو از دیدگاه مربیان این رشته. نشریه ورزشی حرکت، شماره ۳۲. ص ۱۹-۳۶.
- ۸- کاظمی‌پور، احمد؛ ازمشا، طاهره؛ مهدی‌پور، عبدالرحمن (۱۳۹۸). مقایسه شاخص‌ها و طراحی الگوی انتخاب سرمربیان حرفه‌ای فوتبال. نشریه مدیریت ورزشی، دوره ۱۱، شماره ۳. ص ۴۴۵-۴۶۵.
- ۹- کهندل، مهدی (۱۳۸۱). معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی در چند ورزش گروهی. رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.
- ۱۰- منظمی، امیرحسین؛ سوخته‌زاری، سعید؛ حدادی، فرح؛ رستمی‌نژاد، مظهر؛ گودرزی، محمود؛ اشرافی‌حافظ، اصغر (۱۳۹۲). تدوین معیارهای انتخاب مربیان والیبال کشور. نشریه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال دوم، شماره ۲، پیاپی ۶. ص ۱۰۹-۱۱۸.

11- Arnesson, L. & Salman, K. (2019). Coach Succession and Team Performance: The Impact of Ability and Timing - Swedish Ice Hockey Data. *Journal of Quantitative Analysis in Sports*, vol. 5: 1, ss. Article 2.

12- Chawla, D., & Sharma, H. (2017). Relationship between leadership styles and stress indicators of sports leaders. *International Journal of Engineering Development and Research*, 5(3): 214-36.

13- Coaches Association of British Columbia (CABC), (2007). Evaluation templates. www.coachesbc.ca.

14- Couch, S. (2021). Coach selection. 2000. Available at: <http://www.ccl.org.programs> (Accessed 18 June 2019).

15- Cushion, C., Ford P. R. And Williams A. M. (2012). Coach behaviour and practice structures in youth soccer. *Journal of Sports Sciences*, Vol. 30, No. 15, pp1631-1641.

- 16- Drucker, Peter (2016). *The 10 Ways to get the most from coaching*. Evaluation theory
- 17- Deshpande, S.S., & Soltani, H. Rangraz, H. (2016). *Developing criteria for selecting freestyle wrestling coaches at international levels*. Pedagogics, psychology, medical-biological problems of physical training and sports, 2(6): 47–52.
- 18- Eckstein, F (2020). *Employee performance appraisal in health clubs and sport organizations: A review*. American Journal of Sports Science, 1(4): 44-57.
- 19- Gammelsæter, H. (2017). *Leader succession and effectiveness in team sport*. Sport, Business and Management: An International Journal, 3(4): 285–96.
- 20- Gammelsæter, H. (2017). *Leader succession and effectiveness in team sport*. Sport, Business and Management, An International Journal. Vol. 3, No. 4, pp 285–296.
- 21- Hardy, E. (2019). *Successful coaching*. Journal of Applied Sport Psychology, 2(5): 46-53.
- 22- Hollebeak, J., & Amorose, A. J. (2015). *Perceived coaching behaviors and collegeathletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory*. Journal of Applied Sport Psychology, 17(1), 20–36.
- 23- Matzo GM. (2022). *The professional preparation of coaches for Olympic sports [Internet]*. 2016. Available from: www.athleticinsight.com/Vol9Iss4/FourYearPrep.htm.
- 24- Martenes, R. (2017). *Successful coaching (3th Ed)*. Human Kinetics. 320-35.
- 25- South Afrigha Minor Hockey Rep Coach Selection Criteria [Internet]. (2008). Available From: <http://www.southdelta hockey.com/uploads/CoachSelectionCriteria.pdf>.
- 26- Taekwondo Federation of Australia country. (2015). Available at: <http://www.taekwondoaustralia.org> (Accessed 12 August 2018).
- 27- Zakrajsek, D. MacLean, J. (2020). *Factors Considered Important for Evaluating Canadian University Athletic Coaches*, Journal of Sport Management, 10: 446-462.

Absrract

The aim of the current research was to identify the components of selecting the head coach of the national volleyball team of the Islamic Republic of Iran, which was carried out using a mixed method and an exploratory research plan. The statistical population of the research in the qualitative section was coaches and athletes who had at least ten years of continuous experience at the top level of volleyball in the country. In this section, in-depth interviews were conducted with 22 coaches and athletes. Theoretical saturation was achieved in the 17th interview, but three more interviews were also conducted. The interviews were analyzed using the theme analysis method and three overarching themes, 12 organizing themes and 41 basic themes were obtained. Three overarching themes including interpersonal, intrapersonal and environmental themes were identified. Interpersonal themes included management, coaching skills, coaching behavior and social relationships. Intrapersonal themes included personal characteristics, philosophy, coaching knowledge, and desire for growth and excellence. The environmental theme included role playing, competition situation, training situation and environmental conditions. The statistical population of the quantitative section included coaches and wrestlers of the country and the statistical sample included coaches and athletes who had at least 12 years of experience in various fields and fields and were active at the provincial and national levels. To collect data in the quantitative section, a questionnaire consisting of 21 questions, including 7 demographic questions and 14 questions corresponding to the themes identified in the qualitative section, was prepared and completed after face validity was confirmed by experts and an appropriate reliability of $\alpha = .97$ was completed. According to the results, it is suggested that starting a sports coaching field up to the doctorate level is a need of the sports community so that coaches with specialized knowledge of coaching can perform this important task. It is also suggested to carry out other studies with other samples at the national level in different sports groups of men and women (for example, team and individual sports) or a specific sports field.

Keywords: coaching, theme analysis, volleyball.