

ارزیابی صلاحیت مربیگری سرمربیان تیم های فوتبال لیگ برتر کشور در چهار حیطه انگیزش، استراتژی، تکنیک و خصوصیات شخصیتی مثبت از دیدگاه بازیکنان جهان جهان جمال سیرت^{۱*}، محمد خیبری^۲، عصمت داوری^۳، عنایت نامجو^۴

پذیرش مقاله: ۹۴/۵/۳۱

تاریخ دریافت: ۹۴/۳/۱۲

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، ارزیابی صلاحیت مربیگری سرمربیان تیم های فوتبال لیگ برتر کشور، از دید بازیکنان تیم ها است. متغیرهای مورد نظر، شامل میزان توانایی مربی در ایجاد انگیزش در تیم، اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی، به کارگیری تکنیک های مناسب برای بازی و میزان خصوصیات شخصیتی مثبت مربی تیم بود. جامعه آماری پژوهش را تمامی بازیکنان فوتبال تیم های حاضر در لیگ برتر کشور تشکیل می دادند و حجم نمونه، با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران، برابر ۲۲۵ نفر در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد ۲۴ سوالی تعیین صلاحیت مربیان (CCS) بود. اطلاعات حاصل، از طریق آمار توصیفی و آزمون ناپارامتریک رتبه بندی فریدمن، تجزیه و تحلیل شد. یافته های پژوهش، بیانگر مناسب بودن وضعیت توانایی مربی در به کارگیری تکنیک های مناسب برای بازی و خصوصیات شخصیتی مثبت مربی و نامناسب بودن وضعیت توانایی مربی در ایجاد انگیزش در تیم و اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی بود. به علاوه، براساس نتایج آزمون فریدمن، ابعاد چهارگانه صلاحیت مربیگری مربیان، به ترتیب اولویت، شامل میزان توانایی مربی در به کارگیری تکنیک های مناسب برای بازی، میزان خصوصیات شخصیتی مثبت مربی تیم، میزان توانایی مربی در ایجاد انگیزش در تیم و میزان توانایی مربی در اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی بود.

کلیدواژه ها: بهزیستی معنوی، فرسودگی شغلی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

تا ویژگی های اصلی یک مربی ایده آل تبیین شود. در حال حاضر، اکثر پژوهش ها در زمینه رهبری در ورزش، بر شناسایی سبک های خاص مربیگری که به موفقیت انجامیده اند، تمرکز یافته است. مدل های اثربخش مورد استفاده در بیشتر پژوهش های گذشته، شامل مدل چندبعدی رهبری چیلادورای^۵ (۱۹۷۸) و مدل واسطه ای رهبری اسمال و اسمیت^۶ (۱۹۸۹) است (ویلیامز و همکاران،^۷ ۲۰۰۳). اخیراً، هورن^۸، عناصر این دو

امروزه در سازمان ها، بخشی از فرایند کنترل به طور رسمی به بررسی و ارزشیابی عملکرد انسان اختصاص یافته است. پژوهش هایی که در زمینه جنبه های مختلف مربیگری انجام شده است، هرکدام به نوعی، یک یا تعدادی ویژگی را برای احراز پست مربیگری مهم می دانند. نظر به اهمیت مربیگری و چندوجهی بودن آن، از ابعاد مختلف درباره آن بررسی شده است

Jahan.Jamalsirat@gmail.com

* ۱. دانشکده فنی و حرفه ای سما، واحد یاسوج (نویسنده مسئول).

5. Chelladurai

6. Smoll & Smith

7. Williams, J. M.

8. Horn

۲. دانشیار دانشگاه تهران

۳. دانشکده فنی و حرفه ای سما، واحد یاسوج

۴. دانشکده فنی و حرفه ای سما، واحد یاسوج

مربیگری، به ندرت در ادبیات تحقیق به چشم می خورد. پرسشنامه ارزیابی رفتار مربیگری (CBQ)، به بازیکنان اجازه می دهد تا مشخصات بارز رفتار مربی، مانند توانایی حمایت یا انگیزاندن بازیکن را، موقعی که در برابر حریف سرسختی در حال رقابت هستند، ارزیابی کنند (استوبر^۷ و رامبو^۸، ۲۰۰۷). پرسشنامه ارزیابی رفتار مربیگری، ابزاری با ارزش برای اندازه گیری و ارزیابی ورزشکاران در برابر جنبه هایی خاص از رفتار مربی شان است. این ابزار، زیرمجموعه های خاصی از رفتار مربی را ارزیابی می کند. سه گونه قلمرو صلاحیتی در استانداردهای ملی برای مربیان ورزشی قید شده است که به طور کامل، در پرسشنامه ارزیابی رفتار مربیگری گنجانده شده است. این سه قلمرو عبارتند از: رشد و توسعه یادگیری ورزشکاران، جنبه های روان شناسانه مربیگری، مهارت ها، تاکتیک ها و استراتژی ها.

برای رشد و بهبود یادگیری بازیکنان، از مربیان انتظار می رود ساختارها و آموزش های مناسبی را برای توسعه مهارت های حرکتی ویژه ارائه دهند. در حیطه روان شناسی، از یک مربی انتظار می رود، مهارت های انگیزشی را شرح دهد؛ رهبری رقابت ها را برای تقویت ابعاد اجتماعی برعهده گیرد و صفات ورزشی مطلوب را در ورزشکاران ارتقا دهد (ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۳). به علاوه، مقیاس دیگری با نام مقیاس کارایی مربیگری (CES)^۹ وجود دارد که باور مربی به توانمندی های خود، برای تحت تأثیر قراردادن عملکرد و یادگیری بازیکن را می سنجد (کاج^{۱۰}، ۲۰۰۰). به این ترتیب، تاکنون مقیاسی برای سنجش توانمندی های مربیان از دید بازیکنان ارائه نشده است و پژوهش حاضر، با استفاده از این ابزار و با هدف ارزیابی صلاحیت مربیگری سرمربیان تیم های فوتبال لیگ برتر کشور از دید بازیکنان انجام می شود.

مایرز و همکاران (۲۰۰۶)، در پژوهشی با هدف توسعه و

مدل را با هم ادغام کرده است تا یک مدل کاری برای اثربخشی مربیگری ارائه دهد. مدل اثربخش مربیگری هورن (۲۰۰۲)، شامل سه اصل اساسی است که عبارتند از: ویژگی های رفتاری و شخصیتی بازیکنان که رفتار مربی را غیرمستقیم تحت تأثیر قرار می دهد؛ رفتار مستقیم مربی که ادراک و ارزیابی بازیکن را از مربی تحت تأثیر قرار می دهد؛ ادراک و ارزیابی بازیکن از رفتار مربی که به طور غیرمستقیم، برخورد مربی با بازیکن را در نظر می گیرد و مستقیماً به انگیزش و عملکرد بازیکن برمی گردد.

ارزشمند هورن (۲۰۰۲)، ناهمخوانی یافته های وی با پژوهشگران قبلی و در نظر نگرفتن تمامی عوامل روانی درگیر در نگرش و قضاوت بازیکنان و مربیان نسبت به خود و هم تیمی ها، مدل وی، ابتدایی و ساده جلوه پیدا می کند (مایرز^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). تاکنون ابزارهای متفاوتی برای اندازه گیری رفتار مربی به کار رفته است. سیستم ارزیابی رفتار مربی (CBAS)^۲، مقیاس رهبری در ورزش (LSS)^۳ و پرسشنامه سبک تصمیم گیری (DQS)^۴، سه ابزار شناخته شده در این زمینه هستند. این ابزارها برای ارزیابی برداشت ورزشکاران از رفتار مربی شان استفاده می شوند. برخلاف پرسشنامه های CBAS، LSS، DQS، پرسشنامه ارزشیابی مربیگری (CEQ)^۵، برای ارزیابی ورزشکاران، از جنبه های ویژه ای از رفتار مربی آنان طراحی شده است و پرسشنامه ارزیابی رفتار مربیگری (CBQ)^۶ برای ارزیابی عکس العمل ورزشکاران نسبت به جنبه های ویژه ای از رفتار مربی طراحی شده است (مایرز و همکاران، ۲۰۰۴).

پرسشنامه ارزشیابی مربیگری (CEQ)، به ورزشکاران اجازه می دهد تا صفات شخصیتی مربی، ارتباطات حرفه ای و شخصی، مهارت های سازمانی و اعمال وی را به عنوان یک مربی یا معلم، ارزیابی کنند. استفاده از پرسشنامه ارزشیابی

1. Myers, N. D.

2. Coaching Behavior Assessment System

3. Leadership Scale for Sport

4. Decision Style Questionnaire

5. Coaching Evaluation Questionnaire

6. Coaching Behavior Questionnaire

7. Stoeber, J.

8. Rambow, A.

9. Coaching Efficacy Scale

10. Couch, S.

و برخورداری از هوش بالا را برشمرده اند (گریگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). در مجموع، به نظر می رسد بتوان شاخص های ارزیابی عملکرد مربیان تیم های ملی در چند شاخص، از جمله ویژگی های فردی مربی، پیشینه ورزشی، ویژگی های شخصیتی، ویژگی های اخلاقی، ویژگی های روابط انسانی، ویژگی های روابط اجتماعی، ویژگی های آموزش، ویژگی های مربیگری، ویژگی های مدیریت و رهبری و در نهایت، ویژگی های برنامه ریزی خلاصه کرد (ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۳).

علاوه بر موارد مذکور، خلیلی عراقی و همکاران (۱۳۸۲) معتقدند در ارزیابی مدیران و سرپرستان، باید عواملی از قبیل برنامه ریزی، سازمان دهی، هماهنگی، رهبری، نظارت، قضاوت، تصمیم گیری در شرایط بحرانی، قوه ابتکار، ارتباطات، آگاهی از مسائل سیاسی و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری، مورد توجه قرار گیرد. در ارتباط با ورزش و ارزیابی مربیان، نمازی زاده در پژوهشی با عنوان «تجزیه و تحلیل یک مدل بهنجار از شیوه مربیگری ورزش»، بهترین شیوه تصمیم گیری از طرف مربیان را بررسی می کند. وی گزارش می کند که تمامی فعالیت هایی که از سوی مربی انجام میشود، شامل نوعی تصمیم گیری است. برای مثال، مربی لازم است در خصوص هدف عملکرد ورزشکار یا تیم خود تصمیم بگیرد و آنها را وادار کند تا برای رسیدن به آن هدف، تصمیم گیری کنند. مربی، علاوه بر این، لازم است تا درباره تمرین، برنامه ریزی مسابقات، لباس های ورزشی و چگونگی مسافرت های ورزشی تصمیم بگیرد. کلیه این تصمیمات، به نوعی بر روی ورزشکاران و عملکرد آنان تأثیر خواهد داشت. از این رو، همان گونه که ذکر شد، مربیگری در واقع هنر و علم تصمیم گیری است (نمازی زاده، ۱۳۷۶).

کهندل (۱۳۷۹)، در پژوهشی، معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی چند رشته ورزشی گروهی، از جمله هندبال، ویژگی های اجتماعی، ورزشی، شخصیتی، ادراکی، تخصصی، مهارت های

بهبود ابزارهای موجود در این زمینه، به طراحی مقیاسی برای سنجش توانایی های سرمربیان تیم های هاکی و فوتبال باشگاهی در لیگ های امریکا دست زده اند (ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۳). این پژوهشگران، با تلفیق ابزارهای موجود، پرسشنامه ای با ۲۴ سؤال، طراحی و ضمن تعیین روایی و پایایی این ابزار، در پژوهش خود، از آن استفاده کرده اند. مقیاس صلاحیت مربیگری (CCS)^۱، ابزاری دقیق، برای ارزیابی صلاحیت مربیگری، از دید بازیکنان است که خصوصیات متفاوت شخصیتی، شغلی و دیگر توانمندی های مربیان را اندازه می گیرد. بنابراین، پژوهش حاضر، باتوجه به اهمیت موضوع و عدم وجود پژوهش های مشابه در داخل کشور و با هدف شناسایی دقیق تر ابعاد شخصیتی و حرفه ای مربیان فوتبال، از دید بازیکنان، انجام می شود.

پژوهشگران در بیان ویژگی های کیفی یک مربی، بیان کرده اند که مربی تیم، باید علاوه بر ظاهر قابل قبول از نظر جسمانی، گفتار، کردار و نحوه برخورد صحیحی داشته باشد. دارای مهارت های ارتباطی همچون سخنوری، توضیح و نمایش حرکات باشد. مهارت های غیر کلامی برای نشان دادن احساسات و حالات درونی خود داشته باشد. یعنی خشنودی، رضایت و همدلی مثبت، و پذیرش نه از روی خشم و ناچاری، عجز و درماندگی و ناامیدی خود را از طریق تمرین و مسابقه، به خوبی نشان دهد؛ به کار مربیگری علاقه مند باشد؛ برای فعالیت خود، طرح و نقشه داشته باشد و از مسائل روز مربیگری آگاه و مطلع باشد (مایرز و همکاران، ۲۰۰۶).

لی^۲ و همکاران (۲۰۰۲)، درباره خصوصیات یک مربی کارآمد، ویژگی هایی نظیر ارائه تصویری مثبت از خود به ورزشکاران، تنظیم اهداف خود، ارزیابی منصفانه از نقاط قوت و ضعف خود، استفاده از کلمات و جملات مثبت، اندیشه دائم به موفقیت، خلوت همیشگی (حدود ۵ تا ۱۰ دقیقه) با خود و ترسیم راه های دستیابی به اهداف خویش، گام برداشتن در جهت توانایی ها و ویژگی های مثبت خود، الگو قراردادن عملکرد سایر افراد موفق، داشتن رفتار تحسین برانگیز

1. Coaching Competency Scale

2. Lee, K. S.

3. Graig, M. C.

مربیان، پرسشنامه هایی را در انواع مختلف ارائه داده است که این پرسشنامه ها، برای ارزیابی مربی، از سوی استادان گروه تربیت بدنی، استادان هم نراز، دانشجویان تربیت بدنی و کاپیتان های تیم های ورزشی استفاده می شود (مایرز و همکاران، ۲۰۰۴).

همان گونه که از نتایج پژوهش ها برمی آید، مقیاس ها و پرسشنامه های مختلفی برای شناسایی ابعاد مختلف مربیگری به کار رفته اند و پژوهش هایی در زمینه جنبه های مختلف مربیگری انجام شده است. با مرور ادبیات تحقیق مشخص می شود به دیدگاه بازیکنان و ارزیابی آنان از عملکرد و صلاحیت مربی شان، کمتر توجه شده است؛ با توجه به جدید بودن مدل مایرز و همکاران (۲۰۰۶) که در این پژوهش به عنوان چهارچوب و مبنای انجام پژوهش به کار رفته است. از سوی دیگر، ابزار پیشنهادی مایرز و همکاران (۲۰۰۶) با رفع نقایص مشاهده شده در ابزارهای موجود و پژوهش های قبلی انجام شده در این زمینه حاصل شده است و از

این نظر، بررسی ابعاد صلاحیت مربیگری مربیان، با استفاده از آن، می تواند در فراهم کردن زمینه انجام پژوهش های بیشتر در این رابطه سودمند باشد. از طرفی، یکی از دغدغه های همیشگی مدیران باشگاه های ورزشی، انتصاب مربیان کارآمد و توانمند است. در داخل کشور و در طول فصل مسابقات، به دفعات زیاد و به صورت های گوناگون، به ویژه در ورزش پرطرفدار و پرمخاطب فوتبال که کانون توجه مطبوعات و رسانه های جمعی است، مشاهده شده است، مربیان غیرحرفه ای و ناکارآمد، همواره باشگاه ها را در خطر بحران و گرفتار شدن در حاشیه سازی مطبوعات ورزشی و رقیبان قرار می دهند. چنین وقایعی، علاوه بر مضرات خطرناکی که برای حفظ آمادگی تیم و ثبات باشگاه در جریان مسابقات به همراه دارد، نمایانگر عدم احترام به هواداران و طرفداران باشگاه و تهدید مبانی فرهنگی و اجتماعی کشور را نیز هست. پرهیز از بروز چنین اتفاقاتی باید سرلوحه برنامه های باشگاه ها و فدراسیون فوتبال قرار گیرد تا دیگر شاهد درگیری بازیکن با مربی، مربی با خبرنگاران رسانه ها،

مدیریتی، عاطفی - انسانی و سوابق کاری آنها را بررسی کرده و در پایان، براساس نتایج حاصل به طراحی یک الگوی نظری دست زده است. به علاوه، شفیعی (۱۳۸۶)، ضمن طراحی و تبیین الگوی انتخاب مربیان تیم های ملی شتا، شیرجه و واترپلو، معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی را در هشت بعد اصلی ویژگی های شخصیتی، اجتماعی، مهارت های عاطفی - انسانی، مهارت های فنی، مهارت های مدیریتی، ویژگی های ورزشی، سوابق کاری و ویژگی های فردی، دسته بندی کرده است. علاوه بر آن، ردmond^۱ (۲۰۰۰)، نیز در زمینه ارزیابی مربیان ورزشکاران جوان، طرحی را تدوین کرد. سیستم نمره گذاری این فرم از یک تا پنج بود و فرد، هنگام مطالعه، باید یکی از اعداد فوق را علامت می زد. نمره یک، نشان دهنده کم ترین سطح است که اگر مربی در معیاری، این نمره را کسب کند، به این مفهوم است که باید این ویژگی را در خود توسعه دهد.

در ادامه تلاش برای تهیه معیار ارزیابی مربیان، لایود^۲ نیز الگوی مخصوصی را برای ارزیابی مربیان ورزشکاران جوان ارائه داده است. در این الگو، معیار ارزیابی، در دو بخش مسابقه و تمرین، با استفاده از مقیاس پنج ارزشی لیکرت تکمیل می شود که از ضعیف تا عالی را با نمرات یک تا پنج مشخص می کند (لایود، ۲۰۰۰). کاج نیز در مقاله ای تحت عنوان «معیارهای انتخاب مربی»، به معیارهایی اشاره می کند که باید برای تمامی مربیان، در سطوح مختلف، مد نظر قرار داد. وی معتقد است این معیارها برای تمامی مربیان در سطوح مختلف و با درجات مختلف مربیگری، از پایین ترین تا بالاترین سطح، قابل استفاده است (کاج، ۲۰۰۰). در همین راستا، انجمن مربیان بریتیش کلمبیا کانادا (CABC) (۲۰۰۷)^۳، سری کاملی از پرسشنامه های مختلف را برای ارزیابی مربیان رده های مختلف ارائه داده است. این پرسشنامه ها در پنج نوع است که برای ارزیابی مربیان غیرحرفه ای، مربیان حرفه ای، مربیان سطح بالا، خودارزیابی و ارزیابی از سوی ورزشکاران تقسیم بندی شده است (گریگ و همکاران، ۲۰۰۹). هارتویک^۴ نیز برای ارزیابی

1. Redmond, H.
2. Liyod, B.

3. Coaches Association of British Columbia
4. Haretvick, K.

که شاخص ها را تشکیل می دهند، براساس میزان آلفای کرونباخ^۲ تعیین شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی بازیکنان فوتبال تیم های حاضر در لیگ برتر کشور است. برای تعیین حجم نمونه، با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای تصادفی و از طریق فرمول نمونه گیری کوکران^۳، برابر ۲۲۵ نفر در نظر گرفته شد. در پایان، پرسشنامه‌ها بعد از هماهنگی با مسئولان، مدیران، مربیان و بازیکنان، در اواسط فصل ۹۳-۹۴ مسابقات لیگ برتر فوتبال کشور، بین پاسخ دهندگان توزیع شد. شایان ذکر است، تمامی پرسشنامه ها، به محقق برگردانده شد. اطلاعات حاصل از پرسشنامه های مذکور، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-16^۴ و از طریق آمار توصیفی^۵ و در مرحله بعد، برای بررسی درجه و میزان اهمیت هر کدام از گویه ها و متغیرهای موردنظر از دید بازیکنان، آزمون ناپارامتریک رتبه بندی فریدمن^۶، تجزیه و تحلیل شد. به‌علاوه، برای رسم نمودارها و جداول مربوط، از نرم‌افزار Excel استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، متغیرهای مربوط به شاخص صلاحیت مربیگری مربیان ارزیابی شده است. میانگین دیدگاه پاسخ‌دهندگان درباره همه ابعاد چهارگانه این شاخص، انحراف استاندارد و وضعیت توزیع داده‌ها بررسی شده است. در قسمت بعد، طیف‌نگار توزیع داده‌ها و چگونگی پراکندگی آنها برحسب نمرات پاسخ‌دهندگان به‌طور دقیق ارزیابی شده است.

مربی با مدیران باشگاه ها و امثال آن نباشیم. بدون شک، در این راه، لحاظ کردن دیدگاه های متفاوت کارشناسان، مدیران، مربیان، نخبگان، ورزشکاران، هواداران و افراد دیگر در راستای تدوین ملاک های مورد توافق عمومی، اقدامی اساسی است. وجود معیار و شاخص های پیش بین، برای گزینش مربیان مجرب، می تواند به‌عنوان یک عامل پیشگیرانه، مورد توجه مدیران تیم ها قرار گیرد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات میدانی و از نظر هدف، کاربردی است. به‌علاوه، پژوهش حاضر به‌لحاظ گردآوری داده ها از نوع توصیفی - پیمایشی مقطعی است (سرمد، ۱۳۸۰). در این پژوهش، اطلاعات به روش پیمایش و با استفاده از تکنیک های میدانی جمع‌آوری شد. ابزار گردآوری اطلاعات، شامل پرسشنامه استاندارد صلاحیت مربیان (CCS) است که از سوی مایرز و همکاران (۲۰۰۶) در دانشگاه میشیگان^۱، تهیه و روایی و پایایی آن تأیید شده است. این ابزار، شامل ۲۴ سؤال است و شاخص های مورد بررسی، مشتمل بر مواردی نظیر توانایی انگیزاندن تیم، استراتژی بازی، تکنیک و ویژگی های شخصیتی سازنده ابعاد چندگانه صلاحیت مربی است.

تمامی گویه های این پرسشنامه، به‌صورت پنج‌گزینه‌ای (طیف لیکرت) پاسخ داده می شوند و هر گویه، امتیازی بین یک تا پنج دارد (ویلیامز و همکاران، ۲۰۰۳).

در این پژوهش نیز میزان پایایی و همبستگی درونی گویه هایی

جدول ۱. توصیف وضعیت توانایی مربی در شاخص های مورد نظر

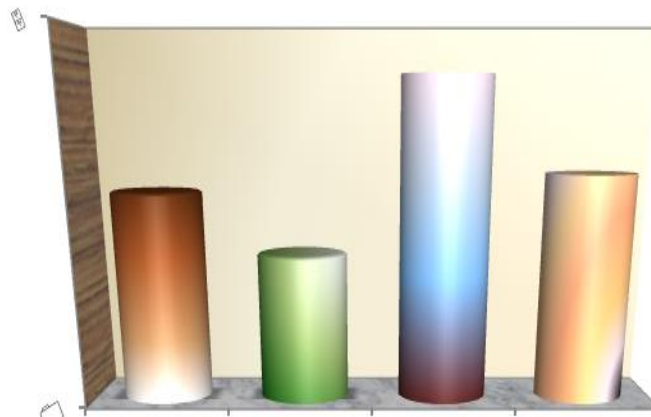
شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	خطای استاندارد چولگی	مجموع
ایجاد انگیزش در تیم	۲۲۵	۲/۹۳	۱/۵۸	۰/۲۸۳	۰/۱۴۶	۶۵۹/۲۵
اتخاذ استراتژی مناسب	۲۲۵	۲/۶۱	۱/۱۸	۰/۰۱	۰/۱۴۷	۵۸۷/۲۵
به‌کارگیری تکنیک مناسب	۲۲۵	۴/۱۹	۰/۹۴	-۱/۵۲	۰/۱۳۹	۹۴۲/۷۵
خصوصیات شخصیتی مثبت	۲۲۵	۳/۲۶	۱/۳۴	۰/۱۳۸	۰/۱۴۳	۷۳۳/۵۰

1. Michigan University
2. Cronbach's Alpha
3. Cochran

4. Statistical Package for Social Sciences (SPSS)
5. Descriptive Statistics
6. Friedman Ranking Test

است. بنابراین، چون مقدار این آزمون برای شاخص های توانایی مربیان در ایجاد انگیزش در تیم و اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی، کمتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، نتیجه گرفته می شود، توزیع داده های این شاخص ها، چوله نیست و از این امر چنین برداشت می شود که به طور متقارن تقسیم شده اند؛ اما چون مقدار این آزمون در دو شاخص توانایی مربی در به کارگیری تکنیک های مناسب برای بازی و خصوصیات شخصیتی مثبت، بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده است، نتیجه گرفته می شود، توزیع داده های این شاخص ها، چوله است و از این امر چنین برداشت می شود که به طور متقارن تقسیم نشده اند.

همان طور که در جدول و نمودار ۱ ملاحظه می شود، میانگین وضعیت توانایی مربی در شاخص های پژوهش، از دید بازیکنان بیان شده است. بر این اساس، به نظر می رسد، توانایی مربیان فوتبال لیگ برتر کشور در ایجاد انگیزش در تیم و اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی، از دید بازیکنان تیم ها مناسب نیست و در حد پایین تر از متوسط ارزیابی می شود. از طرف دیگر، توانایی مربیان فوتبال لیگ برتر کشور در به کارگیری تکنیک های مناسب برای بازی و وضعیت خصوصیات شخصیتی مثبت مربیان، از دید بازیکنان تیم ها مناسب است و در حد بالا تر از متوسط ارزیابی می شود. به علاوه، آزمون چولگی^۱ برای این شاخص ها، به ترتیب، برابر با ۱/۹۲، ۰/۰۷، ۱۰/۲۷- و ۰/۹۳-



خصوصیات شخصیتی مربیگری تکنیک منافع استراتژی مناسب ایجاد انگیزش در تیم

نمودار ۱. میانگین شاخص های چهارگانه توانایی مربیان فوتبال لیگ برتر کشور از دید بازیکنان

توصیفی است که میانگین امتیاز هر متغیر یا گویه را نشان می دهد. هرچه میانگین امتیاز متغیرها یا گویه ها، بزرگتر باشد، اهمیت آن بیشتر است. فرض یکسانی رتبه ها و به عبارت دیگر، اهمیت متغیرها یا گویه های مورد بررسی، در جدول دوم ارزیابی می شود. در این جدول، به ترتیب، تعداد پاسخ دهندگان، مقدار آماره کای دو (χ^2)، درجه آزادی و سطح معناداری ارائه می شود. چنانچه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ درصد باشد، ادعای یکسان بودن رتبه ها (اهمیت و اولویت) پذیرفته نمی شود.

در این بخش، برای رتبه بندی گویه های شاخص های پژوهش، از آزمون ناپارامتریک فریدمن استفاده شده است. از این آزمون، برای بررسی یکسان بودن اولویت بندی (رتبه بندی) تعدادی از متغیرهای وابسته استفاده می شود. به عبارت دیگر، چنانچه نظری پاسخ دهنده ای را درباره چند متغیر بررسی کنیم، معمولاً متغیرهای مورد بررسی، مستقل از هم هستند و از دید پاسخگو، به طور یکسان ارزش گذاری نمی شوند. نتیجه این آزمون آماری در نرم افزار SPSS، شامل دو خروجی است. جدول نخست، آمار

۱. آزمون چولگی، از طریق تقسیم کردن مقدار چولگی بر مقدار خطای چولگی به دست می آید و چنانچه میزان آن، بیشتر از ۱/۹۶ باشد، بیانگر این است که توزیع متغیر مورد نظر، چوله است. در ضمن، علامت مثبت و منفی این آزمون، بیانگر چولگی مثبت یا منفی آن است (سرمد، ۱۳۸۰).

جدول ۲. آماره‌های آزمون رتبه‌بندی فریدمن

آماره	مقدار
تعداد	۲۲۵
کای دو (X^2)	۳۶۸/۴۵۲
درجه آزادی	۳
سطح معناداری	۰/۰۰۱

همان‌طور که از نتایج آزمون فریدمن در جدول ۲ مشخص است، سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ درصد است. به این ترتیب، ادعای یکسان بودن رتبه‌ها (اهمیت و اولویت) پذیرفته نمی‌شود و به نتایج اولویت‌بندی متغیرهای پژوهش، براساس میانگین رتبه‌های حاصل از آزمون رتبه‌بندی فریدمن مراجعه می‌شود.

جدول ۳. اولویت‌بندی ابعاد چهارگانه صلاحیت مربیگری مریبان

گویه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین امتیاز
میزان توانایی مربی در ایجاد انگیزش در تیم	۲۲۵	۲/۹۳	۱/۵۸	۲/۴۳
میزان توانایی مربی در اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی	۲۲۵	۲/۶۱	۱/۱۸	۱/۶۰
میزان توانایی مربی در به‌کارگیری تکنیک‌های مناسب برای بازی	۲۲۵	۴/۱۹	۰/۹۴	۳/۴۲
میزان خصوصیات شخصیتی مثبت مربی تیم	۲۲۵	۳/۲۶	۱/۳۴	۲/۵۵

- آموزش مهارت‌های مربوط به ورزش.
 به‌علاوه، اولویت‌بندی گویه‌های شاخص میزان خصوصیات شخصیتی مثبت مربی، به‌صورت زیر است:
 - ترویج روحیه جوانمردی،
 - تشویق بازیکنان به انجام بازی جوانمردانه،
 - تشویق بازیکنان به داشتن شخصیت اخلاقی خوب،
 - تشویق ورزشکاران برای احترام گذاشتن به دیگران.
 اولویت‌بندی گویه‌های شاخص میزان توانایی مربی در ایجاد انگیزش در تیم نیز به‌صورت زیر است:
 - ایجاد اعتمادبه‌نفس در بازیکنان،
 - ایجاد اعتمادبه‌نفس تیمی،
 - کمک به ورزشکاران در حفظ اعتمادبه‌نفس،
 - ایجاد عزت‌نفس در ورزشکاران،
 - ایجاد همبستگی در تیم،
 - انگیزه‌دادن به بازیکنان،
 - آماده‌سازی ذهنی ورزشکاران برای انجام تاکتیک‌ها.
 درنهایت، اولویت‌بندی گویه‌های شاخص میزان توانایی مربی در اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی، به‌صورت زیر است:
 - تنظیم تاکتیک بازی براساس استعداد تیم،

براساس نتایج آزمون آماری فریدمن، اولویت‌بندی ابعاد چهارگانه صلاحیت مربیگری مریبان، به‌صورت زیر است:
 - میزان توانایی مربی در به‌کارگیری تکنیک‌های مناسب برای بازی،
 - میزان خصوصیات شخصیتی مثبت مربی تیم،
 - میزان توانایی مربی در ایجاد انگیزش در تیم،
 - میزان توانایی مربی در اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی.
 در این بخش، اولویت‌بندی گویه‌های هر یک از شاخص‌های چهارگانه پژوهش، براساس نتایج آزمون آماری فریدمن گزارش می‌شود. شایان ذکر است، برای خلاصه نویسی، جداول و آماره‌های مورد نظر حذف شده است و به ذکر ترتیب اولویت گویه‌های هر شاخص، اکتفا شده است. براساس نتایج آزمون آماری فریدمن، اولویت‌بندی گویه‌های شاخص میزان توانایی مربی در به‌کارگیری تکنیک‌های مناسب برای بازی، به‌صورت زیر است:
 - تشخیص استعداد بازیکنان،
 - کشف خطاها در مهارت‌های فردی،
 - هدایت تک‌تک بازیکنان از نظر تکنیکی،
 - پرورش توانایی‌های بازیکن،
 - نشان‌دادن مهارت‌های ورزشی،

مسئله انگیزش است. شایان توجه است که هریک از افراد بشر، برحسب ساختمان ژنتیکی خود، به میزان معینی از تحریک، هیجان و بیدارباش برای فعالیت و زندگی نیازمند است. این میزان معین، موجب تلاش و تکاپوی فرد می شود و میزان فزون از حد آن، باعث گریز فرد از موقعیت و طلب موقعیت آرام تری خواهد شد. میزان بالای تحریک، به علاوه، ممکن است موجب استرس در فرد و خاموشی احتمالی رفتار شود. بعضی از افراد، به میزان بیشتری از تحریک، پاسخ می دهند و برخی را در سطح پایین تری از تحریک به فعالیت وامی دارد (استوبر و رامبو، ۲۰۰۷).

بنابراین، یافته های این پژوهش که به عملکرد ضعیف مربیان در دادن انگیزش به تیم اشاره دارد، بدون در نظر گرفتن تفاوت های فردی بازیکنان، امکان پذیر نیست. البته نباید این موضوع را نادیده گرفت که ضعف در این شاخص مربیگری مربیان، بیشتر ممکن است ناشی از ناتوانی مربیان لیگ برتر فوتبال کشور در استفاده از روش های انگیزشی مستقیم باشد. روشی که در آن از صحبت های دو به دو و دور از جمعیت، بین مربی و بازیکن استفاده می شود. از طرفی، ورزش به خصوص به این دلیل که ویژگی رقابتی، خلاقیت و درگیری جسم و روان را به شکل توأم دارد، به طور ماهوی و ذاتی، احساس شغف و سبکی را در فرد برمی انگیزد. زمانی که مربیان، تمرینات خشک و رسمی برگزار می کنند، شاگردان را از تجربه لذت محروم می سازند. در آن صورت، محیط ورزش، دل آزار می شود و آزادی بازیکنان، مخدوش و اهداف، دست نیافتنی به نظر می رسند.

مربیان خردمند دریافته اند که باید به نیازهای ورزشکاران توجه جدی مبذول دارند. تمرین را از حالت یکنواختی محض خارج سازند و تفریح و نشاط را چاشنی آن کنند. باید به خاطر داشته باشیم، ورزشکارانی که به خاطر جنبه تفریحی ورزش به آن روی آورده اند، به اندازه ورزشکاران معطوف به قهرمانی، سعی نیستند. درک این تفاوت های فردی، برای مربی ضروری است.

- به حداکثر رساندن توانایی های تیم طی مسابقات،
- سازگاری با موقعیت های ورزشی مختلف،
- تشخیص نقاط قوت تیم های حریف طی مسابقات،
- تشخیص نقاط ضعف تیم های حریف طی مسابقات،
- اتخاذ تصمیمات مهم طی مسابقات،
- فهم تاکتیک های مسابقه.

بحث و نتیجه گیری

از جمله نتایجی که در پژوهش حاضر به دست آمد، نامناسب بودن وضعیت توانایی مربیان لیگ برتر فوتبال کشور در ایجاد انگیزش در تیم، از دید بازیکنان تیم ها بود که در حد پایین تر از متوسط ارزیابی شد. این یافته پژوهش، همسو با نتایج کهندل (۱۳۷۹)، گورو^۱ (۱۹۹۲)، مک لین و زاکراجسک^۲ (۱۹۹۶) و ردموند (۲۰۰۰) است؛ اما با پژوهش های نمازی زاده (۱۳۷۶)، شفیعی (۱۳۸۶)، باربر و اکریچ^۳ (۱۹۹۸) و لارسون^۴ (۱۹۹۰) همسو نیست. دلایلی که می توان برای توجیه یافته های پژوهش حاضر به آن استناد کرد، در قالب ابزارهای مورد استفاده، نمونه های آماری، اهداف و روش پژوهش های انجام شده طبقه بندی شده، که هر کدام توضیح داده شده است.

استفاده، نمونه های آماری، اهداف و روش پژوهش های انجام شده طبقه بندی شده، که هر کدام توضیح داده شده است. نیازی به تأکید بر نقش و اهمیت موضوع انگیزش در ورزش نیست. پیچیدگی این موضوع بر اکثر افراد آشکار است.

بغرنج بودن آن به حدی است که تعداد زیادی از مربیان اعتقاد دارند، انگیزش، موضوعی ناشناختنی است و اگر هم شناختی باشد، برانگیختن دیگران، غیرممکن است. اگر دربی گشایش راز انگیزش باشیم، باید شبکه نیازهای ورزشکاران را شناسایی کنیم. نیاز ارضاننده، تبدیل به یک هدف می شود. کمک به ورزشکاران، برای رسیدن به اهدافشان، کلید رهیابی به

1. Gerever, H.

2. Meclean, J., & Zakrajsek, D.

3. Barber, H. & Ecrich, J.

4. Larsson, R.

بازیکنی را به خلوتی فرا می‌خواند و باتوجه به شناختی که از بافت روحی و ویژگی‌های شخصیتی او دارد، صحبت‌هایش را چنان تنظیم می‌کند که ورزشکار را به تمرینات سخت و جدی وامی‌دارد، از روش انگیزش مستقیم استفاده می‌کند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر، نامناسب بودن توانایی مربیان در اتخاذ استراتژی مناسب برای بازی، از دید بازیکنان تیم‌ها است که در حد پایین‌تر از متوسط ارزیابی شد. این یافته، با نتایج پژوهش‌های کهندل (۱۳۷۹)، شفیع‌ی (۱۳۸۶)، بانت و گیگینز^۱ (۱۹۹۵)، گوندی^۲ (۱۹۹۸) و لایود (۲۰۰۰) همسواست؛ اما با پژوهش‌های انجام‌شده از سوی نمازی زاده (۱۳۷۶)، سرپا و سانتوز^۳ (۱۹۹۱) و کات و سالمل^۴ (۱۹۹۵) همسو نیست.

«استراتژی»، اصطلاحاً به مکتب و روش بازی اطلاق می‌شود. این موضوع، چنان است که برای مثال، در فوتبال، وقتی یک بازی را مشاهده می‌کنید، می‌توانید بدون اینکه تیم‌ها را شناسایی کنید، بگویید کدام روش بازی، متعلق به تیم‌های برزیلی یا تیم‌های کشورهای دیگر است. یک مربی مجرب، با مطالعه به‌روز شیوه‌های بازی تیم‌های رقیب و نیز سایر لیگ‌های کشورهای دیگر، نحوه استراتژی‌های اتخاذشده از سوی مربیان را مشاهده و در شرایط متفاوت، استراتژی هر تیم را تحلیل می‌کند تا به انواع استراتژی‌های موجود در هر وضعیت آشنایی پیدا کند.

ضعف استراتژی تیمی مربیان لیگ برتر کشور، ممکن است ریشه در روزآمد نبودن اطلاعات فوتبالی و مسائل روز مدیریت در تیم داشته باشد. واضح است که عدم شناخت داشته‌های تیم، عدم انطباق منابع با اهداف، روشن نبودن اهداف، تحت‌تأثیر قرار گرفتن مربی در شرایط بحرانی یا نقاط عطف بازی و مسائلی از این دست، ممکن است به عدم نتیجه‌گیری تیم منجر شود. برای اجرای استراتژی‌ها باید ترکیبی متناسب با استراتژی‌ها در هر بازی به‌کار گرفته شود. مهارت‌ها و توانمندی‌های بازیکنان

به هر ترتیب، افرادی که درباره انگیزش صحبت کرده یا مطالبی نوشته‌اند، به انگیزه‌های درونی و بیرونی نیز اشاره کرده‌اند. آنها می‌گویند انگیزه‌های درونی، از درون فرد سرچشمه می‌گیرد و منشأ انگیزه‌های بیرونی، محیط پیرامون فرد است. کسانی که محرکشان، نیروی انگیزشی درونی است، از کششی درونی، برای رشد و کسب قابلیت‌ها و از خودسازمانی برای رسیدن به یک هدف یا تحقق امر خارجی و یا نیل به موفقیت برخوردارند.

کیفیت‌ها، میزان توانایی‌های شخصی، خودسازمانی، کسب مهارت در کار و نیل به موفقیت، اهدافی هستند که به‌وسیله انسان‌های درون‌انگیزه، تعقیب می‌شوند و دستیابی به این اهداف، مانند پاداش برای آنها است. در ورزش نیز افرادی که به‌خاطر علاقه درونی به فعالیت ورزشی مشغول می‌شوند، جزو این دسته از افراد هستند. آنها برای ارضای تمایل و احساس غرور درونی، ورزش می‌کنند. این تمایل، آنها را به صرف بیشترین میزان تلاش و تکاپو، حتی در شرایط فقدان مشوق، تماشاچی و ارزیاب یا تحلیل‌گر ورزشی، وامی‌دارد. انگیزش خارجی یا بیرونی، در جریان تقویت‌های مثبت یا منفی که فرد از طرف منابع بیرونی دریافت می‌کند، شکل می‌گیرد. تقویت، استفاده از محرک‌هایی است که وجود یا عدم وجود آنها امکان وقوع رفتار را افزایش یا کاهش می‌دهد. تقویت‌کننده‌ها یا محسوس‌اند و یا غیرمحسوس. وقتی تقویت‌کننده‌ها دریافت شوند، به‌عنوان پاداش‌های خارجی شناخته می‌شوند. به احتمال زیاد، ورزشکاران برای دریافت هر دو نوع پاداش درونی و بیرونی، به ورزش روی می‌آورند. میزان اهمیتی که هر ورزشکار به یکی از این دو عامل می‌دهد، متفاوت است. مربی، باید این تفاوت‌های فردی را به ورزشکاران بشناساند.

مربی ممکن است از روش‌های مستقیم و غیرمستقیم ایجاد انگیزه یا ترکیبی از هر دو روش استفاده کند. وقتی مربی،

1. Bunt, B., & Gyngins, M.
2. Gondi, Y.

3. Serpa, S.V., & Santos, F.
4. Cote, J., & Salmela, J.

دید بازیکنان تیم ها اشاره دارد، در اکثر پژوهش های قبلی تأیید شده است. پژوهشگر، تحقیقی که مغایر با این نتایج را گزارش کرده باشد، مشاهده نکرد و به عبارتی، نتایج پژوهش های قبلی، به طور مجدد تأیید شد.

به این ترتیب، به نظر می رسد مربیان لیگ برتر فوتبال کشور، در شناسایی تکنیک بازیکنان موفق بوده اند و حرکات تکنیکی دفاعی، حمله ای، حرکات پایه و هماهنگی را به خوبی می شناسند و میزان این قابلیت ها را در بازیکنان، به خوبی تشخیص می دهند. توسعه تکنیک، تابع چهار مرحله است: مرحله فراگیری، مرحله پیشرفت، مرحله تسلط یا مهارت (انجام تکنیک در شرایط مسابقه) و مرحله استادی. به هر شکل، این بعد از مربیگری، پیرامون توانایی مربیان در تشخیص و پرورش مسائل تکنیکی مربوط به فوتبال از قبیل آموزش مهارت های مربوط به فوتبال، هدایت تک تک بازیکنان از نظر تکنیکی، پرورش توانایی های بازیکن، تشخیص استعداد بازیکنان، کشف خطاها در مهارت های فردی و نشان دادن مهارت های ورزشی است که به نظر می رسد دیدگاه بازیکنان درباره این بعد از ابعاد مربیگری مربیان، مثبت و قابل قبول است. به علاوه، توانایی های شخصیتی مربیان از دید بازیکنان، مناسب ارزیابی شد.

در هر صورت، مسائلی چون تشویق ورزشکاران احترام گذاشتن به دیگران، ترویج روحیه جوانمردی، تشویق بازیکنان به انجام بازی جوانمردانه و تشویق بازیکنان به داشتن شخصیت اخلاقی خوب، از جمله عواملی است که مورد تأکید مربیان لیگ برتر فوتبال کشور بوده است. وجود صفات شخصیتی مثبت برای مربیان، عاملی ضروری در اداره تیم است. حاشیه سازی و سخنان نسنجیده برخی از مربیان فوتبال کشور و برخورد نامناسب آنان با بازیکنان و اصحاب مطبوعات و رسانه ها، برخوردهای کلامی و گاهاً فیزیکی با داوران، خبرنگاران، همکاران، مدیران، مربیان و بازیکنان حریف و مسائلی از

در سطح اجرا، برای هر بازی با هم هماهنگ شود و برای احتراز از مشکلات حاشیه ای و ایجاد فرهنگ تیمی متناسب با استراتژی جدید، باید همکاری مدیران و بازیکنان که بسیار مورد نیاز است، جلب شود (گرو، ۱۹۹۲).

علاوه بر آنچه ذکر شد، در هر بازی، شرایط خاصی حکمفرما است که ممکن است به تغییر استراتژی مربوط به آن بازی منجر شود. در هر مسابقه، نقاط عطف و دوره های خاصی وجود دارد که محل تصمیم گیری های تعیین کننده مربی است. به نظر نمی رسد مربیان لیگ برتر فوتبال کشور، در اتخاذ تصمیم های حیاتی در این شرایط و انتخاب راه صحیح، موفق بوده باشند. جایی که تیم راه خود را در طوفان بازی گم کرده است، تغییر استراتژی موجود و تکیه بر دانش و منطق، به جای اسیر تنش ها و احساسات شدن، راه نجات تیم است. در بیشتر موارد، این شدت جریان بازی است که یک تیم را بر تیم مقابل، مسلط می کند. این امر، در بسیاری از مسابقات، عاملی تعیین کننده است. بازیکنان خوب، می توانند وقتی جریان بازی علیه آنها است، شدت آن را کنترل کنند و وقتی جریان بازی به نفع آنها است، از آن نتیجه بگیرند. مربیان مجرب، معمولاً نحوه انتخاب بازیکنان را بر مبنای استراتژی بازی قرار می دهند. برای مثال، تیم های فیزیکی، با تمایل به پرس، از نفرات قوی تر در درگیری های یک در مقابل یک، بهره می گیرند. به علاوه، در مصاف با دو تیم مختلف، هر تیم نیازمند نقشه بازی^۱ یا طراحی برنامه ای برای رویارویی با حریف خود است. هدف از این طرح، حداکثر استفاده از توان تیمی خودی در مقابل نقاط ضعف تیم حریف، به هنگام حمله و حداکثر پوشش نقاط ضعف تیم خودی در برابر نقاط قوت حریف، به هنگام دفاع است که باید در راستای استراتژی کلی تیم باشد.

دیگر یافته های پژوهش، که به مناسب بودن مربیان فوتبال لیگ برتر کشور در به کارگیری تکنیک های مناسب برای بازی و دارا بودن خصوصیات شخصیتی مثبت مربیان، از

کهندل، مهدی. ۱۳۷۹. معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی در چند رشته ورزشی گروهی (پایان نامه دکترای مدیریت ورزشی)، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی.

نمازی زاده، مهدی. ۱۳۷۶. «تجزیه و تحلیل یک مدل بهنجار از شیوه مربیگری ورزش»، مجله تدبیر ۷، ۵۵-۴۶.

- Couch, S. *Coach Selection Form*. 2000. [Http://WWW.CCL.org/programes](http://WWW.CCL.org/programes)
- Feltz, D. L.; Myers, N. D.; Moritz, S. E. 2003. "The Reciprocal Relationship between Collective Efficacy and Offensive Performance in American Football", *Journal of Sport & Exercise Psychology* 25(Suppl.), S101.
- Gerever, H. 1992. *Coaching Winning Strategies for Individual and Teams*(Text book). McGraw Hill pub.
- Graig, M. C.; Kristen, E. M.; Deborah, L. F. 2009. "Individual, Team, and Coach Predictors of Players' Likelihood to Aggress in Youth Soccer", *J. Appl. Meas.* 10(3), 335-47.
- Lee, K. S.; Malet, L.; Feltz, D. L. 2002. "The Effect of a Coaching Program on Coaching Efficacy", *International Journal of Applied Sport Sciences* 14, 55-67.
- Lloyd, B. 2000. *Coach Evaluation Form*. www.Dakotareview.org.
- Myers, N. D.; Feltz, D. L.; Short, S. E. 2004. "Collective Efficacy and Team Performance: A Longitudinal Study of Collegiate Football Teams", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice* 8, 126-138.
- Myers, N. D.; Tonsing, T. M.; Feltz, D. L. 2005. "Coaching Efficacy in Collegiate Coaches: Sources and Team Variables", *Psychology of Sport and Exercise* 6, 129-143.
- Myers, N. D.; Feltz, D. L.; Maier, K. S. Wolfe, E. W.; Reckase, M. D. 2006a. "Athletes' Evaluations of Their Head Coach's Coaching Competency", *Research Quarterly for Exer-*

این دست، سبب ایجاد بحران و تنش های دامنه دار در تیم های فوتبال و تضعیف موقعیت تیم در جدول رده بندی لیگ و مسابقات دیگر شده است.

بدیهی است به عنوان یکی از ابعاد بسیار مهم مربیگری، مسائل شخصیتی مربی، مورد تأکید تمامی کارشناسان، مدیران، بازیکنان و هواداران تیم های فوتبال است. به نظر می رسد، توجه به این بعد اساسی، سبب شده است که به عنوان یک اولویت مسلم در انتخاب مربیان تیم های فوتبال لیگ برتر کشور در نظر گرفته شود. براساس این یافته ها، پیشنهاد می شود، مربیان فوتبال لیگ برتر کشور، راه ها و روش های افزایش انگیزش بازیکن و تیم را در تمرین و مسابقات بیاموزند و به کار ببرند؛ تاکتیک ها و استراتژی های روز فوتبال را تمرین کنند و در شرایط متفاوت و بازی های متفاوت، براساس اهداف و توانایی تیم و تحلیل های تاکتیکی و استراتژیکی قبلی انجام گرفته، استراتژی مناسب برای هر بازی را اتخاذ کنند؛ توانایی های خود در زمینه تشخیص زمینه های تکنیکی بازیکنان و تکنیک های مورد نیاز فوتبال و نیز ویژگی های مثبت اخلاقی خود را در حد مطلوب نگه دارند و در نهایت، مدیران باشگاه ها نیز قبل از انتخاب مربی تیم، به نظریات بازیکنان توجه کنند و در خلال فصل مسابقات نیز نظر بازیکنان و ارزیابی آنان را از توانایی های مربی تیم جویا شوند.

کتابنامه

- خلیلی عراقی، مریم؛ یقین لو، مهرانگیز؛ جواهردشتی، فرانک. ۱۳۸۲. «انسان و فرایند ارزشیابی»، مجله تدبیر ۱۳۹، ۵۸-۴۶.
- سرمد، زهره. ۱۳۸۰. روش های تحقیق در علوم رفتاری. چاپ پنجم. تهران: نشر آگه.
- شفیعی، محسن. ۱۳۸۶. طراحی و تبیین الگوی انتخاب مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو (پایان نامه دکترای مدیریت ورزشی)، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.

- Motivation, Achievement, and Well-Being”, *Personality and Individual Differences* 42, 1379–1389.
- Williams, J. M.; Jerome, G. J.; Kenow, L. J.; Rogers, T.; Sartain, T. A.; Darland, G. 2003. “Factor Structure of the Coaching Behavior Questionnaire and the Relationship to Athlete Variables”, *The Sport Psychologist* 17, 16-34.
- Wolfe, E. W.; Myers, N. D.; Feltz, D. L. 2008. “A Confirmatory Study of Rating Scale Category Effectiveness for the Coaching Efficacy Scale”, *Research Quarterly for Exercise and Sport* (Measurement and Evaluation section) 79, 300-311.
- cise and Sport* (Psychology section) 77, 111-121.
- Myers, N. D.; Wolfe, E. W.; Maier, K. S.; Feltz, D. L.; Reckase, M. D. 2006b. “Extending Validity Evidence for Multidimensional Measures of Coaching Competency”, *Research Quarterly for Exercise and Sport* (Measurement and Evaluation section) 77, 451-463.
- Redmond, H. 2000. *Coach Evaluation Form*. www.lwysa.org.
- Stoeber, J. & Rambow, A. 2007. “Perfectionism in Adolescent School Students: Relations with