

پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش

دوره ۹، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶

ص ص: ۶۸-۵۵

تدوین الگوی گزینش مربیان تیم‌های فوتبال لیگ برتر کشور ایران

هلن حسینی^{۱*} - رضا شفیعی‌پور^۲ - مهدی عمادی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران ۲. کارشناسی ارشد روانشناسی کودکان استثنایی دانشگاه آزاد اسلامی

واحد قاینات، قاینات، ایران ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۳/۲۵، تاریخ تصویب: ۱۳۹۲/۱۲/۱۸)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف تدوین الگوی گزینش مربیان تیم‌های فوتبال لیگ برتر کشور ایران طراحی و اجرا شده است. روش تحقیق، پیمایشی و جامعه آماری آن با توجه به اهداف تحقیق شامل مربیان نخبه، بازیکنان نخبه، مدیران، استادان دانشگاهی و کارشناسان متخصص در زمینه فوتبال است. به علت نبود اطلاعات مشخص در مورد تعداد کل جامعه آماری و براساس فرمول حجم نمونه کوکران در شرایطی که جامعه مشخص نباشد، ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای محقق ساخته براساس مطالعه جامع منابع بود که روایی و پایایی آن با استفاده از روش‌های رایج ارزیابی شد. به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از آزمون تحلیل عاملی و همچنین آزمون تحلیل مسیر از طریق نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که در مجموع ۸۶/۲۹۸ درصد از کل واریانس‌ها شامل چهار دسته ویژگی است. نتایج تحقیق نشان داد که برخورداری از ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی با تأثیر ۰/۵۲۸ بیشترین اثر را بر انتخاب اصلح تر مربیان لیگ برتر فوتبال ایران دارد.

واژه‌های کلیدی

الگو، فوتبال، گزینش، لیگ برتر، مربیان.

مقدمه

اهمیت ارزیابی عملکرد و همچنین ویژگی‌های مربیان در حوزه ورزش بررسی شده است. آرمسترانگ (۲۰۰۶) اشاره دارد که اهمیت انتخاب مربیان تیم‌های ورزشی چنان مهم و اساسی است که نیاز است تا در گزینش آنان نهایت تلاش در راستای عدم قصور و کوتاهی انجام گیرد. یک مربی باید از دانش تخصصی در زمینه رشته ورزشی خود برخوردار باشد، ضمن اینکه باید در زمینه‌های مختلف مدیریتی، ارتباطی، انگیزشی و تسلط نسبی به تکنیک‌ها و تاکتیک‌های تیمی رشته خود مهارت داشته باشد (۱). اهمیت ارزیابی عملکرد و طراحی معیارهایی برای انتخاب مربیان ورزشی نقطه مشترک مطالعات مالت (۲۰۰۶) و ویوت (۲۰۰۵) است که در تحقیقات جداگانه بدان پرداخته‌اند (۳۱،۲۶).

نام بردن از اسامی مربیان بزرگ کار آسانی است، اما شناسایی اینکه چگونه آنان مربیان بزرگی شده‌اند، کار آسانی نیست. انجام مطالعات در حوزه رهبری و مربیگری توسط روان‌شناسان در چند دهه اخیر پیشرفت‌هایی داشته است (۳۲). در دهه گذشته اغلب تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه رهبری در ورزش به سمت شناسایی ویژگی‌های مربیان هدایت شده است تا بهترین حالت مربیگری به‌منظور کسب موفقیت و کسب پاسخ‌های مثبت روانی از سوی ورزشکاران مشخص شود (۲۷). حدود ۳۵۰۰۰ در این مورد کتاب‌ها و مقالاتی نوشته شده است (۱۵). تنها حدود ۳۵۰۰ مطالعه به بررسی عوامل مؤثر بر رهبری مؤثر پرداخته‌اند (۳۳). تحقیقات مختلف داخلی و خارجی به بررسی ویژگی‌های مربیان اشاره کرده‌اند. کنفدراسیون فوتبال آسیا (۲۰۰۳) و اسماعیلی (۱۳۸۶) جنبه‌های روان‌شناختی در عملکرد مربیان تیم‌های ورزشی را مورد توجه قرار داده‌اند (۳،۱۲). توجه به جنبه

منابع انسانی و انتخاب مناسب آنان در سازمان‌ها مسیر موفقیت و اثربخشی را هموار می‌سازد. در تیم‌های ورزشی نیز، منابع انسانی به‌عنوان یک اصل مهم مشخص است. موفقیت و عدم موفقیت تیم‌های ورزشی به‌طور چشمگیری بسیاری بر عهده مربیان است. از این‌رو انتخاب مربیان خبره و برخوردار از ویژگی‌ها و معیارهای مناسب می‌تواند موفقیت تیم‌های ورزشی را تضمین کند. این مسئله اهمیت وجود استانداردها و معیارها در جهت انتخاب مربیان تیم‌های ورزشی را نشان می‌دهد (۶). نقش محوری مربیان ورزشی در باشگاه‌ها و تیم‌های ورزشی سبب شده است تا آنان به‌عنوان محور اصلی تیم‌های ورزشی مشخص شوند. همچنین مربیان به‌واسطه دانش و تجربه خود نقش مهمی در موفقیت ورزشکاران خواهند داشت. مربیان با تأثیرگذاری بر پیشرفت بازیکنان به‌واسطه اعمال سبک مربیگری مناسب، سبب ارتقای وضعیت ورزشی آنان می‌شوند. از این‌رو سبک‌های مربیگری و شیوه‌های رهبری مربیان ضمن تأثیرگذاری بر ورزشکاران، سبب بهبود انگیزه آنان می‌شود (۹).

در ورزش مربیان نقش کلیدی دارند. در رشته فوتبال نیز این شرایط حاکم است. در ورزش نه تنها بازیکنان، بلکه مربیان نیز باید همیشه در اوج باشند و عملکرد عالی داشته باشند. مربیان می‌توانند با کنترل متغیرهای روان‌شناسی خود توانایی‌ها و مهارت‌هایشان را بهبود بخشند و در شغل خود به نتایج درخشانی برسند (۱۷). یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت مربیان، کمک به بازیکنان به‌منظور دستیابی به مهارت‌های کامل جسمانی، تکنیکی، تاکتیکی و روان‌شناسی است (۱۹). به‌نظر می‌رسد مربی نقش مؤثری در پیشرفت تیم دارد و تأثیر رفتارهای صحیح روی عملکرد ورزشکاران بسیار شایان توجه است (۱۳).

ضروری برای موفقیت مربیان و رهبران در هر دو حوزه ورزش و تجارت است (۲۱).

مارتنز^۵ (۲۰۰۴) برنامه‌ریزی را از ارکان مربیگری و جزو مهارت‌های مدیریتی یک مربی می‌داند. به نظر وی مهارت‌های برنامه‌ریزی مربی نه فقط در حوزه مدیریتی مطرح است، بلکه نتایج ارزشیابی مربی در برنامه‌ریزی‌های آینده و بودجه‌بندی زمانی و ایفای نقش سازماندهی او مؤثر است. وی همچنین اعتقاد دارد که اگر مربی نتواند ارتباط برقرار کند، توانایی سازماندهی و مشاهده کردن وی ارزش چندانی ندارد (۲۵).

در آمریکا سالانه حدود ۱ میلیارد دلار برای اجرای برنامه‌های توسعه مربیگری هزینه می‌شود (۱۵). در کشور ما این مسئله دقیقاً برعکس است. باشگاه‌ها و سازمان‌های مربوط نه تنها به فکر آموزش مربیان در سطوح حرفه‌ای نیستند، بلکه با صرف هزینه‌های گزاف و بی‌توجهی در زمان انتخاب مربیان سبب از بین رفتن عمده منابع مالی خود می‌شوند. با نگاهی اجمالی به این مسئله می‌توان به راحتی موضوع را درک کرد. یازده تیم در لیگ دوازدهم فوتبال کشور هفده مربی را تغییر دادند و تنها هشت تیم در این دوره لیگ مربیان خود را تغییر ندادند. از طرفی عدم موفقیت مربیان پرتغالی در دوره دوازدهم لیگ نیز خساراتی را برای برخی باشگاه‌ها به همراه داشته است (۷). این آمار در دوره‌های گذشته آمار مناسبی نبوده است. برکناری ۱۳ مربی در لیگ ۹۰-۸۹ و تغییر ۱۵ مربی در لیگ ۹۱-۹۰ نیز وضعیت نامناسبی را نشان می‌دهد (۵). همچنین افضل‌پور و همکاران (۱۳۸۳) پی بردند که عملکرد مربیان خارجی پیش از انقلاب نسبت به دوره پس از انقلاب مناسب‌تر بوده است (۴). با توجه به هدر رفتن منابع مالی و زمانی باشگاه‌ها در صورت انتخاب نکردن مربیان شایسته و همچنین انجام ندادن تحقیق کلی در

فنی و کسب لذت از زیبایی‌های این رشته، به گونه‌ای دیگر در مطالعه گیلهام^۱ (۲۰۰۹) نیز بیان شده است (۱۶).

اسماعیلی و طالب‌پور (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان «اولویت‌بندی و ارزشیابی ابعاد مربیگری در تیم‌های ورزشی دانشگاهی کشور» به این نتیجه رسید که رابطه بین بازیکن-مربی و توسعه مهارت‌های تکنیکی از مهم‌ترین ابعاد عملکرد مربیان است که مربیان برای موفقیت باید این ویژگی‌ها را دارا باشند (۳). هامپون و جاوت^۲ (۲۰۱۲) اعلام کردند که برقراری رابطه مناسب بین مربی و ورزشکار در مربیگری مربیان تأثیر مثبت و مؤثر دارد (۱۸). شفیعی و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیق خود دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های عاطفی-انسانی و ویژگی‌های اجتماعی، از مهم‌ترین پیش‌نیازهای مربیان شنا، شیرجه و واترپلو برای موفقیت است (۸). استوارت و میرز^۳ (۲۰۰۴) معتقدند مربیانی موفق‌ترند که بتوانند با بازیکنان خود ارتباط مؤثر برقرار کنند و حس انگیزش را در آنان گسترش دهند (۲۹). ابراهیم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود معیار برقراری ارتباط مؤثر با بازیکنان را از عوامل مهم در ارزیابی مربیان شطرنج ذکر کردند (۲). نصیری و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود ویژگی‌های فنی و آموزشی را مهم‌ترین ویژگی در ارزیابی مربیان تیم‌های ملی هندبال می‌دانند (۱۱). کهندل و همکاران (۱۳۸۱) اعلام کردند ویژگی‌های عاطفی-انسانی، ویژگی‌های اجتماعی و ویژگی‌های علمی-تخصصی از جمله ویژگی‌های مهم‌اند که باید به منظور انتخاب مربیان تیم‌های ملی در ورزش‌های گروهی به آنها توجه کرد (۱۰). جونز^۴ (۲۰۰۲) در تحقیق خود پی برد که مهارت‌های ارتباطاتی عنصر مهم و

1. Gillham
2. Hampson and Jowett
3. Stewart and meyers
4. Jones

کشور که ویژگی‌های مورد نیاز مربیان لیگ برتر فوتبال را شناسایی کرده باشد، تحقیق حاضر با هدف شناسایی ویژگی‌های مهم و کلیدی در انتخاب مربیان لیگ برتر فوتبال ایران طراحی و اجرا شده است.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر پیمایشی است. جامعه آماری با توجه به اهداف تحقیق شامل مربیان نخبه، بازیکنان نخبه، مدیران، استادان دانشگاهی و کارشناسان متخصص در زمینه فوتبال است. به علت نبود اطلاعات مشخص در مورد تعداد کل جامعه آماری و براساس فرمول حجم نمونه کوکران در شرایطی که جامعه مشخص نباشد، ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص شدند. در نهایت پس از جداسازی پرسشنامه‌های مخدوش، ۳۷۶ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد. پرسشنامه تحقیق حاضر پرسشنامه

محقق‌ساخته‌ای بود که روایی صوری آن را ده تن از استادان دانشگاهی تأیید کردند. روایی سازه تحقیق حاضر از طریق تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. همچنین پایایی تحقیق حاضر پس از محاسبه آلفای کرونباخ تأیید شد ($\alpha=0/83$). این پرسشنامه حاوی سؤالات جمعیت‌شناختی و سؤالات اصلی بود که در طیف ۷ ارزشی لیکرت طراحی شده بود. سؤالات اصلی تحقیق ویژگی‌های مربیان، مناسب بودن انتخاب آنان و همچنین میزان موفقیت آنان را می‌سنجید. به منظور بررسی داده‌های تحقیق از آزمون تحلیل عاملی و آزمون تحلیل مسیر از طریق نرم‌افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد.

یافته‌های یافته‌های تحقیق

جدول ۱ فراوانی و درصد تعداد پاسخ‌دهندگان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. فراوانی و درصد تعداد پاسخ‌دهندگان

درصد	فراوانی	
۱۹/۹	۷۵	مربیان
۲۰/۷	۷۸	بازیکنان
۲۰/۲	۷۶	استادان دانشگاهی
۲۰/۷	۷۸	کارشناسان
۱۸/۵	۶۹	مدیران
۱۰۰	۳۷۶	کل

اطمینان معنادار شد. نتایج آزمون‌های KMO و بارتلت نشان داد که داده‌های تحقیق حاضر برای انجام تحلیل عاملی مناسب است. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که در کل ۳ عامل ۸۶/۲۹۸ درصد از واریانس کل سؤالات را در بر گرفت. جدول ۲ میزان واریانس‌های مشاهده‌شده را نشان می‌دهد.

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، سعی شد از تمامی گروه‌ها به تعداد مساوی افراد تعیین شوند. به منظور دسته‌بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های فوتبال لیگ برتر کشور از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. نتیجه آزمون کفایت نمونه‌برداری KMO میزان ۰/۸۹۱ را نشان داد. نتیجه آزمون کرویت بارتلت در سطح ۹۹ درصد

جدول ۲. نتایج واریانس‌های تشریح‌شده

مقادیر ویژه عوامل استخراجی پس از چرخش			عوامل
مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی	
۱۵/۸۷۵	۲۹/۲۹۸	۲۹/۲۹۸	ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی مربی
۱۳/۸۰۱	۲۵/۶۳۴	۵۴/۹۳۲	ویژگی‌های شخصی مربی
۱۰/۵۲۱	۲۱/۲۵۱	۷۶/۱۸۳	ویژگی‌های مدیریتی مربی
۶/۶۵۲	۱۰/۱۱۵	۸۶/۲۹۸	ویژگی‌های فنی مربی

مقدار ویژه عامل اول حدود ۱۵ است که تقریباً ۳۰ درصد کل واریانس‌ها را شامل می‌شود. با توجه به گویه‌های بارگذاری شده این عامل به‌عنوان ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی مربی نامگذاری شد. جدول ۳ گویه‌های بارگذاری شده در این ویژگی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳. گویه‌های مربوط به ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی مربی و بار عاملی آنان

ردیف	نام گویه	میزان بار عاملی
۱	برخورد مناسب با تمامی بازیکنان خود	۰/۸۶۵
۲	ایجاد رابطه مناسب با فعالان رسانه	۰/۸۶۱
۳	ایجاد رابطه مناسب با تماشاگران یا نمایندگان آنان	۰/۸۲۶
۴	به‌کارگیری نظرهای مناسب پیشکسوتان تیم	۰/۸۰۱
۵	برگزاری جلسات منظم با اعضای رسانه و اعلام گزارش کاری خود	۰/۷۸۵
۶	دعوت از اعضای پیشکسوت به‌منظور برگزاری جلسات منظم پرسش و پاسخ	۰/۷۴۲
۷	شرکت فعال در برنامه‌های علمی-ورزشی به‌منظور برخورداری از علم روز در این حوزه	۰/۷۱۴
۸	برخورد منصفانه با بازیکنان و مربیان تیم‌های حریف	۰/۶۵۲
۹	آرام‌سازی و تنش‌زدایی از تیم در مواقع حساس	۰/۶۲۳
۱۰	قبول انتقادات و پیشنهادهای دیگر افراد	۰/۶۲۱
۱۱	ایجاد رابطه مناسب با اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل تیم	۰/۶۰۹
۱۲	دعوت از اعضای خانواده بازیکنان تیم به‌منظور حضور در مراسم منظم ماهانه	۰/۵۹۸

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد برخورد مناسب با تمامی بازیکنان با بار عاملی ۰/۸۶۵ مهم‌ترین گویه و دعوت از اعضای خانواده بازیکنان تیم به‌منظور حضور در مراسم منظم ماهانه با بار عاملی ۰/۵۹۸ کم‌اهمیت‌ترین گویه در بین ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی بوده است. مقدار ویژه عامل دوم حدود ۱۴ است که تقریباً ۲۶ درصد کل واریانس‌ها را شامل می‌شود. با توجه به گویه‌های بارگذاری شده این عامل به‌عنوان ویژگی‌های شخصی مربی نامگذاری شد. جدول ۴ گویه‌های بارگذاری شده در این ویژگی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۴. گویه‌های مربوط به ویژگی‌های شخصی مربی و بار عاملی آنان

ردیف	نام گویه	میزان بار عاملی
۱	توانایی مربی در کنترل تیم و بازیکنان	۰/۸۴۲
۲	دارا بودن ظاهری مناسب با حرفه مربیگری	۰/۸۲۱
۳	دارا بودن دانش علمی مناسب در حوزه فوتبال و ورزش	۰/۷۹۲
۴	برخورداری از مهارت‌های کلامی مناسب	۰/۷۵۲
۵	توانایی انتقال مطالب به بازیکنان خود	۰/۷۴۱
۶	رفتار مناسب به‌منظور برخورداری از مقبولیت اجتماعی بالا	۰/۷۰۱
۷	دارا بودن سوابق ورزشی درخشان	۰/۶۴۲
۸	ایجاد سخت‌گیری‌های منطقی در شرایط خاص	۰/۵۹۶
۹	توانایی مربی در استفاده از وسایل کمک‌آموزشی و اینترنت	۰/۵۷۴
۱۰	آمادگی جسمانی مطلوب	۰/۵۴۲

همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد، توانایی مربی در کنترل تیم و بازیکنان با بار عاملی ۰/۸۴۲ مهم‌ترین گویه و آمادگی جسمانی مطلوب با بار عاملی ۰/۵۴۲ کم‌اهمیت‌ترین گویه در بین ویژگی‌های شخصی مربی است. مقدار ویژه عامل سوم حدود ۱۱ است که تقریباً ۲۲ درصد کل واریانس‌ها را شامل می‌شود. با توجه به گویه‌های بارگذاری شده این عامل به‌عنوان ویژگی‌های مدیریتی مربی نامگذاری شد. جدول ۵ گویه‌های بارگذاری شده در این ویژگی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۵. گویه‌های مربوط به ویژگی‌های مدیریتی مربی و بار عاملی آنان

ردیف	نام گویه	میزان بار عاملی
۱	هدف‌گذاری دقیق تیمی و فردی برای تک‌تک بازیکنان	۰/۸۱۲
۲	پیاده‌سازی فلسفه و اعتقادات باشگاه بر اعضای تیم	۰/۸۰۲
۳	مسئولیت‌گذاری مناسب به تک‌تک بازیکنان و کادر فنی	۰/۷۴۱
۴	طراحی برنامه منظم به‌منظور پوشش کل فصل	۰/۷۲۹
۵	کمک به مدیرعامل به‌منظور انعقاد قرارداد با بازیکنان	۰/۷۱۰
۶	توانایی در استفاده از سیستم پاداش و تنبیه در مواقع ضروری	۰/۶۲۱
۷	تنش‌زدایی از تیم در مواقع حساس	۰/۵۲۸
۸	توانایی در انتخاب مناسب اردوها و حریفان تدارکاتی در مواقع لازم	۰/۵۲۱
۹	کمک به مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره به‌منظور اخذ منابع مالی	۰/۵۰۱

مقدار ویژه عامل سوم حدود ۷ است که تقریباً ۱۱ درصد کل واریانس‌ها را شامل می‌شود. با توجه به گویه‌های بارگذاری شده این عامل به‌عنوان ویژگی‌های فنی مربی نامگذاری شد. جدول ۶ گویه‌های بارگذاری شده در این ویژگی‌ها را نشان می‌دهد.

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، هدف‌گذاری دقیق تیمی و فردی برای تک‌تک بازیکنان با بار عاملی ۰/۸۱۲ مهم‌ترین گویه و کمک به مدیرعامل و اعضای هیأت مدیره به‌منظور اخذ منابع مالی با بار عاملی ۰/۵۰۱ کم‌اهمیت‌ترین گویه در بین ویژگی‌های مدیریتی مربی بود.

جدول ۶. گویه‌های مربوط به ویژگی‌های فنی مربی و بار عاملی آنان

ردیف	نام گویه	میزان بار عاملی
۱	توانایی مربی در بالا بردن تکنیک بازیکنان با استفاده از تمرینات مناسب	۰/۸۶۸
۲	دارا بودن ذهنی خلاق به‌منظور پیاده‌سازی استراتژی تاکتیکی تیم	۰/۸۶۱
۳	توانایی مربی در انتخاب بازیکنان مورد نیاز به‌منظور پیاده‌سازی راهبردهای تیمی	۰/۸۰۱
۴	توانایی مربی در تجزیه و تحلیل راهبرد تیم مقابل	۰/۷۵۳
۵	قابلیت‌های مربی در انجام تمرینات ذهنی مناسب به بازیکنان	۰/۷۴۱
۶	توانایی مربی در نشان دادن تکنیک‌ها به بازیکنان	۰/۶۹۸
۷	آگاهی از فرایند یادگیری بازیکنان	۰/۶۷۱

به‌منظور بررسی میزان اهمیت هر یک از این چهار دسته ویژگی بر انتخاب اصلح‌تر مربیان لیگ برتر فوتبال و همچنین تأثیر این ویژگی‌ها بر موفقیت مربی در لیگ برتر فوتبال ایران از روش تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج این آزمون در جداول ۷ و ۸ نمایش داده شده است.

مطابق نتایج جدول ۶ توانایی مربی در بالا بردن تکنیک بازیکنان با استفاده از تمرینات مناسب با بار عاملی ۰/۸۶۸ مهم‌ترین گویه و آگاهی از فرایند یادگیری بازیکنان با بار عاملی ۰/۶۷۱ کم‌اهمیت‌ترین گویه در بین ویژگی‌های فنی است.

جدول ۷. تأثیرات متغیرها بر انتخاب اصلح مربیان در تیم‌های لیگ برتر فوتبال کشور

متغیرها	مقدار آماره تی	سطح معناداری	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی مربی	۱۵/۵۲۱	۰/۰۰۱	۰/۵۲۸	ندارد	۰/۵۲۸
ویژگی‌های شخصی مربی	۱۰/۹۸۴	۰/۰۰۱	۰/۲۵۱	ندارد	۰/۲۵۱
ویژگی‌های مدیریتی مربی	۳/۵۹۷	۰/۰۰۳	۰/۱۲۱	ندارد	۰/۱۲۱
ویژگی‌های فنی مربی	۱۳/۲۶۱	۰/۰۰۱	۰/۴۶۳	ندارد	۰/۴۶۳

بیشترین تأثیر را بر انتخاب اصلح مربیان تیم‌های فوتبال لیگ برتر کشور می‌گذارد.

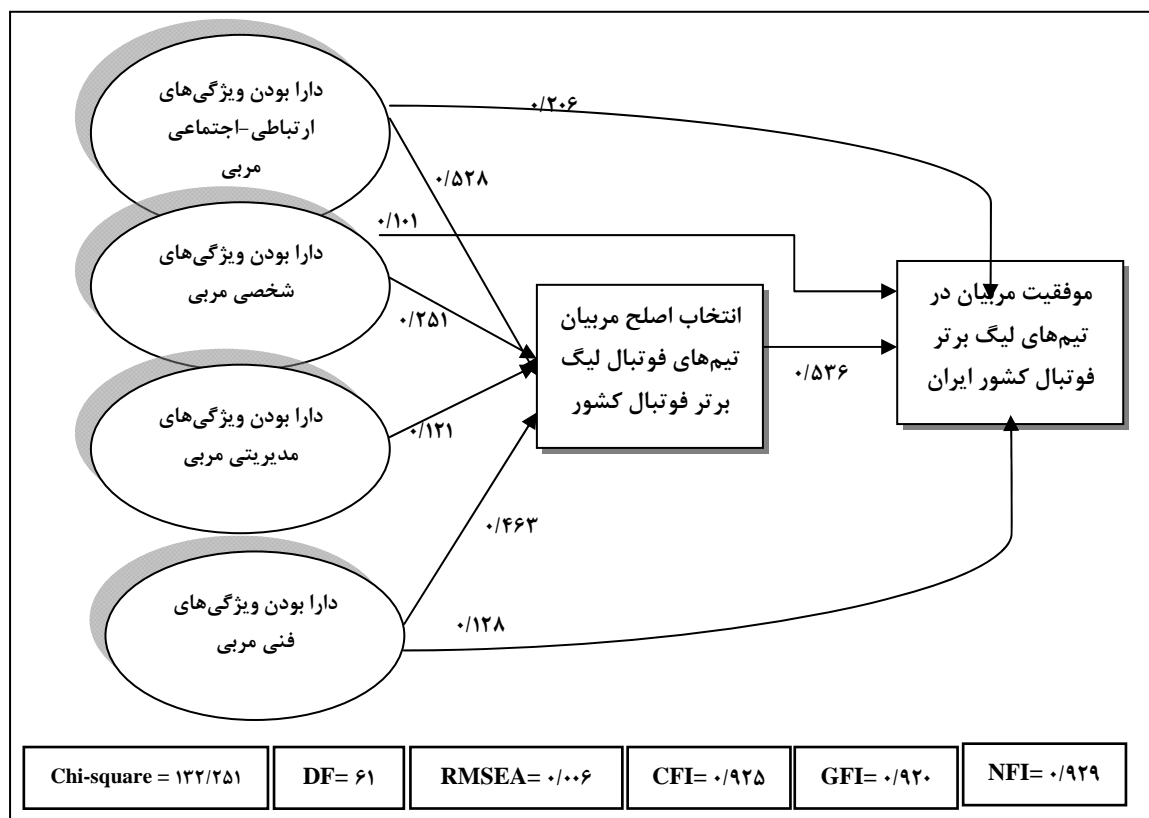
همان‌طور که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی مربی با ضریب اثر کلی ۰/۵۲۸

جدول ۸. تأثیرات متغیرها بر موفقیت مربیان در تیم‌های لیگ برتر فوتبال کشور

متغیرها	مقدار آماره تی	سطح معناداری	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
انتخاب اصلح مربیان تیم‌های فوتبال لیگ برتر	۲۱/۲۸۲	۰/۰۰۱	۰/۵۳۶	ندارد	۰/۵۳۶
ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی مربی	۱۳/۵۲۶	۰/۰۰۱	۰/۱۲۱	۰/۰۸۵	۰/۲۰۶
ویژگی‌های شخصی مربی	۴/۴۵۲	۰/۰۰۵	۰/۰۶۵	۰/۰۳۶	۰/۱۰۱
ویژگی‌های مدیریتی مربی	۱/۰۰۶	۰/۱۵۸	۰/۰۲۳	۰/۰۱۳	۰/۰۳۶
ویژگی‌های فنی مربی	۸/۵۲۴	۰/۰۰۲	۰/۰۷۴	۰/۰۵۴	۰/۱۲۸

همان‌طور که نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد، انتخاب اصلح مربی با ضریب اثر کلی ۰/۵۳۶ بیشترین تأثیر را در موفقیت مربیان تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران دارد. شکل ۱ مدل نهایی تحقیق حاضر را نمایش می‌دهد.

همان‌طور که نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد، انتخاب اصلح مربی با ضریب اثر کلی ۰/۵۳۶ بیشترین تأثیر را در موفقیت مربیان تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران دارد. شکل ۱ مدل نهایی تحقیق حاضر را نمایش می‌دهد.



شکل ۱. مدل آماری تحقیق

براساس شکل ۱، در کل مدل تحقیق با توجه به شاخص‌های سنجش برازش نیکویی مدل مناسبی را نشان می‌دهد. در این شکل تأثیرات متغیرها بر انتخاب اصلح مربیان و موفقیت مربیان تیم‌های لیگ برتر فوتبال کشور ایران نشان داده شده است.

براساس شکل ۱، در کل مدل تحقیق با توجه به شاخص‌های سنجش برازش نیکویی مدل مناسبی را نشان می‌دهد. در این شکل تأثیرات متغیرها بر انتخاب اصلح مربیان و موفقیت مربیان تیم‌های لیگ برتر فوتبال کشور ایران نشان داده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که در کل چهار عامل ۸۶/۲۹۸ درصد از کل واریانس‌ها را تشکیل می‌دهند. این عوامل ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی، ویژگی‌های مدیریتی، ویژگی‌های شخصی و ویژگی‌های فنی نامگذاری شد. نتایج نشان داد که برخورد مناسب با تمامی بازیکنان مهم‌ترین گویه در بین ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی بود. همچنین توانایی مربی در کنترل تیم و بازیکنان مهم‌ترین گویه در بین ویژگی‌های شخصی مربی بود. در بین ویژگی‌های مدیریتی مربی، هدف‌گذاری دقیق تیمی و فردی برای تک‌تک بازیکنان به‌عنوان مهم‌ترین گویه مشخص شد. در نهایت توانایی مربی در بالا بردن تکنیک بازیکنان با استفاده از تمرینات مناسب مهم‌ترین ویژگی فنی مربیان تعیین شد. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که توجه به ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی مربیان مهم‌ترین ویژگی در انتخاب اصلح مربیان لیگ برتر فوتبال ایران است. همچنین نتایج نشان داد که این انتخاب اصلح سبب موفقیت مربیان در تیم‌های خودمی‌شود. هرچند نباید فراموش کرد که ویژگی‌های ارتباطی-اجتماعی مربیان عامل مهمی در موفقیت مربیان است.

تحقیقات مختلفی در زمینه ویژگی‌های مورد نیاز به‌منظور تصدی پست مربیگری انجام گرفته است. کهندل (۱۳۷۹) این ویژگی‌ها را به هشت دسته ویژگی‌های شخصیتی-ادراکی، مهارت‌های عاطفی-انسانی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های علمی-تخصصی، ویژگی‌های مدیریتی، ویژگی‌های ورزشی، سوابق مربیگری و ویژگی‌های فردی تقسیم کرد (۱۰). محققان دیگری نیز این تقسیم‌بندی‌ها را در تحقیقات خود انجام داده‌اند. برای مثال تبریزی (۱۳۸۱)، نصیری (۱۳۸۸) و ابراهیم‌زاده (۱۳۸۸) نیز در تحقیقات خود به این دسته‌بندی اشاره کرده‌اند (۲، ۶، ۱۱). در این تحقیقات نیز این ویژگی‌ها به

چند دسته تقسیم شد. شفیعی (۱۳۸۶) در تحقیق خود این ویژگی‌ها را در ۱۰ گروه معرفی کرد (۸). در تحقیق حاضر ضمن جمع‌آوری تمامی ریزگویه‌های این تحقیقات و مشاوره با استادان و مربیان فعال در این حوزه، گویه‌های نهایی مشخص و سعی شد که تمامی حوزه‌ها را نیز پوشش دهد. در نهایت این ویژگی‌ها از طریق تحلیل عاملی به چهار دسته تقسیم شدند. به‌نظر می‌رسد که تقسیم‌بندی‌های مختلف موجود در این حوزه به‌علت تنوع رشته‌های ورزشی و متفاوت بودن ویژگی‌های این رشته‌هاست. برای مثال شفیعی و همکاران (۱۳۸۸) به بررسی ویژگی‌های مربیان در ورزش‌های آبی از جمله شنا، شیرجه و واترپلو پرداختند و در تحقیق حاضر تمرکز بر روی ورزش فوتبال است (۸).

در مبحث ویژگی‌های ارتباطی تحقیقات مختلفی به انجام رسیده است. اسماعیلی و طالب‌پور (۱۳۸۶)، شفیعی و همکاران (۱۳۸۸) و هامپون و جاوت (۲۰۱۲) در تحقیقات خود به اهمیت نقش عوامل ارتباطی در موفقیت مربیان ورزشی اشاره کرده‌اند (۳، ۸، ۱۸). لافرانی و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود، ارتباط مؤثر و حاوی رفتارهای انگیزشی را اساس و شالوده فرایند مربیگری معرفی کردند (۲۲). در تحقیق حاضر نیز این عامل به‌خوبی اهمیت خود را نشان داد و معلوم شد عاملی مهم است. همچنین میرزا و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود پی بردند که رابطه قوی بین مربی و بازیکنان سبب ایجاد انگیزه در بازیکنان می‌شود و این امر خود به افزایش عملکرد بازیکنان می‌انجامد (۲۸).

ویژگی‌های ارتباطی به‌طور حتم ویژگی مهمی در تمامی ورزش‌هاست. در ورزش رابطه بین مربی-بازیکن باید رابطه‌ای قوی، سالم و غنی باشد. در صورتی که رابطه بین مربی و بازیکنان در ورزش، سست باشد، به‌طور حتم

از جمله تحقیقی که به‌واسطه کنفدراسیون فوتبال آسیا (۲۰۰۳) انجام گرفت، نشان داد که انجام تمرینات ذهنی و توانایی مربیان در این حوزه اهمیت فراوانی دارد و از پیش‌شرط‌های موفقیت در مربیگری در فوتبال است (۱۲). بنابراین مشخص می‌شود که نتایج تحقیق کنفدراسیون آسیا با تحقیق حاضر در این گویه همخوانی ندارد.

به‌نظر می‌رسد که تمرینات ذهنی در فوتبال ایران چندان متداول نیست. البته نبود زیرساخت‌های کافی برای انجام تمرینات ذهنی و روانی از جمله دلایل این کاستی‌هاست. به‌طور حتم ایجاد آزمایشگاه‌های مخصوص برای تمرینات ذهنی و روانی بازیکنان به حرفه‌ای شدن فوتبال ایران کمک بسزایی می‌کنند. در حال حاضر با وجود موانع موجود در این راه، دارا بودن ویژگی‌های مربیان به‌منظور پیاده‌سازی تمرینات ذهنی نیز اهمیت ویژه‌ای ندارد. امروزه تیم‌های مطرح فوتبال باشگاهی در اروپا آزمایشگاه‌هایی برای انجام تمرینات ذهنی بازیکنان دارند. بالطبع توجه به این مقوله سبب افزایش عملکرد مربیان و بازیکنان می‌شود.

در کل مربی در مقوله مسائل فنی باید توانایی بالا بردن عوامل موفقیت‌آمیز ورزشکاران خود را داشته باشد. همان‌طور که تحقیقات نشان داده‌اند که یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت مربیان، کمک به بازیکنان برای دستیابی به مهارت‌های کامل جسمانی، تکنیکی، تاکتیکی و روان‌شناسی است (۱۹).

از دیگر ویژگی‌های مهم در فوتبال توجه به مباحث و توانایی‌های مدیریتی مربیان است. مارتنز^۲ (۲۰۰۴) به برنامه‌ریزی و چندین مقوله مدیریتی و نقش آنان در موفقیت مربیگری در ورزش اشاره کرد. وی وجود این عوامل را زیربنای موفقیت در مربیگری معرفی کرد (۲۵).

بازدهی بازیکنان به حداقل خود می‌رسد و حتی سبب ایجاد هنجارشکنی‌ها و همچنین بی‌انضباطی‌های می‌شود. تاریخ نشان داده است که بیشتر بی‌انضباطی‌ها در ورزش، به‌خصوص در ورزش فوتبال به‌علت قوی نبودن رابطه بین مربیان و بازیکنان است. بازیکنان ممکن است نبود رابطه مناسب با مربی خود را به شکل اعمال نامناسب در دیگر محیط‌ها و به شکل‌های مختلف در مسابقه، تمرین و حتی در اجتماع انجام دهند. مربیان با برخورداری از توانایی کافی در برقراری ارتباط با بازیکنان خود می‌توانند بالاترین بازدهی را از ایجاد این رابطه کسب کنند.

ویژگی‌های فنی دیگر ویژگی مهمی است که مربیان باید از آن برخوردار باشند. در تحقیق حاضر مشخص شد این ویژگی، ویژگی مهمی در موفقیت و انتخاب اصلح مربیان لیگ برتر کشور است. هرچند مهم‌ترین ویژگی نبوده، اما اهمیت زیادی نیز داشته است.

گیلهام (۲۰۰۹) به اهمیت مقوله فنی مربیان و توانایی‌های آنان در این زمینه اشاره کرد (۱۶). در تحقیق دیگر، چو و تینگزون^۱ (۲۰۰۹) پی بردند که عوامل استراتژی از جمله پی بردن به استراتژی تیم حریف تأثیر مهمی بر کارآمدی مربیان دارد (۱۴). نتایج این تحقیق نشان داد که پی بردن استراتژی تیم حریف عامل مهمی نیست. به‌نظر می‌رسد در کشور ما در بعد مسائل فنی این موضوع اهمیت کمتری نسبت به دیگر عوامل دارد. این مسئله ممکن است به این دلیل باشد که امروزه دیگر مربیان این وظیفه را به همکاران خود در قالب آنالیزور سپرده‌اند.

از مباحث موجود در بین ویژگی‌های فنی توانایی مربی در مباحث ذهنی و توانایی مربیان در انجام تمرینات ذهنی است. در تحقیق حاضر مشخص شد که این گویه، گویه مهمی نیست. این در حالی است که بیشتر تحقیقات

نه عامل کم‌اهمیت به‌شمار آمد. ماربک^۲ (۲۰۰۵) و سولیوان و کنت^۳ (۲۰۰۳) در تحقیقات خود به ویژگی‌های شخصی مربیان اشاره کرده و اهمیت آنان را بازگو کرده بودند (۲۴،۳۰). ویژگی‌های شخصی مربیان تیم‌های فوتبال لیگ برتر کشور در صورتی کاربرد دارد که در کنار آن مربیان از ویژگی‌های ارتباطی و فنی مناسب برخوردار باشند.

به‌نظر می‌رسد با توجه به مشکلات لیگ برتر فوتبال ایران در زمینه‌های ساختاری و مدیریتی و اینکه بیشتر تیم‌ها از ثبات مدیریتی به‌دورند، این عامل در نزد مربیان نیز اهمیت فراوانی نداشته است. لیگ برتر فوتبال کشور کمی از واقعیت حرفه‌ای بودن خود به دور است. مقایسه با لیگ‌های اروپایی یا حتی لیگ‌های کشورهای شرق آسیا از جمله کره جنوبی و ژاپن دلیلی بر این ادعاست. با توجه به این مسئله فوتبال از حالت علمی خود به دور می‌ماند و کمی شکل سنتی به خود می‌گیرد. بنابراین تعجب ندارد که در تحقیق حاضر ویژگی‌های ارتباطی - اجتماعی مربی اهمیت زیادی دارد. هرچند در فوتبال مدرن علاوه بر ویژگی‌های ارتباطی، ویژگی‌های مدیریتی و شخصی مربیان نیز اهمیت زیادی دارد. با توجه از بین رفتن منابع مالی و زمانی باشگاه‌های فوتبال لیگ برتر در صورت انتخاب نادرست مربیان خود، امید است که توجه مسئولان این تیم‌ها بر گزینش دقیق‌تر و بررسی ویژگی‌های این مربیان متمرکز شود. امید است که نتایج تحقیق حاضر مورد توجه مسئولان تیم‌های فوتبال لیگ برتر کشور قرار گیرد تا این مدیران، مربیان مناسبی را به سمت مربیگری تیم‌های خود استخدام کنند. انجام این امر به‌طور حتم سبب جلوگیری از صرف هزینه‌های اضافی و همچنین انجام برنامه‌ریزی‌های بلندمدت به‌منظور رونق فوتبال باشگاهی و ملی ایران خواهد شد.

همچنین مک‌دونالد (۲۰۱۰) در تحقیق خود پی برد که هدف‌گذاری مناسب مربیان برای ورزشکاران خود کمک شایانی به موفقیت آنان می‌کند. وی اعتقاد داشت که با هدف‌گذاری مناسب می‌توان جو انگیزشی را در تیم به‌وجود آورد (۲۳). نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ویژگی‌های مدیریتی مربیان اهمیت خاصی ندارد. ثبات مدیریتی در تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران در سطح مناسبی نیست و در سال‌های گذشته تغییرات مختلفی را شاهد بوده‌ایم. این عدم ثبات مدیریتی بر روی مربیان نیز تأثیرگذار بوده است. متأسفانه مدیرعاملان تیم‌های لیگ برتر تا حدی اختیار در مسائل مدیریتی را از مربیان خود سلب کرده‌اند و امروزه توجه مربیان به تمرینات، مسابقات و بازیکنان خود جلب شده است. در چند فصل گذشته در لیگ برتر فوتبال کشور ما تیم‌هایی که ثبات مدیریتی داشته‌اند و مربیان آنان در بعضی مسائل مدیریتی دخالت و اظهار نظر کرده‌اند، موفقیت بیشتری را کسب کرده‌اند.

این در حالی است که در حال حاضر تیم‌های موفق در سطوح حرفه‌ای اروپایی دارای مربیانی هستند که ویژگی‌های مدیریتی دارند و مربیان در مسائل مدیریتی از جمله بستن قراردادهای بازیکنان و حتی اسپانسرها دخالت می‌کنند. هورن^۱ (۲۰۰۰) در تحقیق به این مهم اشاره کرد و ویژگی‌های مدیریتی را از ویژگی‌های مهم مورد نیاز مربیان ذکر کردند. امید است در ایران با توجه به این موضوع و دادن اختیارات بیشتر به مربیان در مسائل مدیریتی تیم‌ها از حداکثر توانایی‌های خود بهره ببرند (۲۰).

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که برخورداری از ویژگی‌های شخصی مربیان عامل متوسطی در افزایش کارایی مربیان است. این عامل نه عاملی مهم تلقی شد و

2. Marback
3. Sullivan and Kent

1. Horn

منابع و مآخذ

۱. آرمسترانگ، مایکل (۱۹۸۲). مدیریت عملکرد راهبردی کلیدی و راهنمای عملی، ترجمه دکتر سعید صفری، امیر وهابیان، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران، ص ۵۷-۵۲.
۲. ابراهیم‌زاده، محمدنقی؛ اسدی، حسن؛ حمیدی، مهرزاد؛ سعیدآذری، زهرا (۱۳۹۱). «طراحی و تدوین معیارهای انتخاب تیم‌های ملی شطرنج»، نشریه مدیریت ورزشی، زیر چاپ.
۳. اسماعیلی، محسن؛ طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۶). «بررسی اولویت‌بندی و ارزشیابی ابعاد مربیگری در تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور»، فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، ش ۱۶، ص ۱۰۶-۹۲.
۴. افضل‌پور، محمد اسماعیل؛ قراخانلو، رضا؛ خداداد، احمد (۱۳۸۳). «ارزشیابی نقش مربیان خارجی در موفقیت تیم‌های ملی و باشگاهی فوتبال ایران»، فصلنامه المپیک، ش ۲۷، ص ۷۱-۵۱.
۵. پایگاه خبری تحلیلی فرارو (۱۳۹۱). جدول عملکرد مربیان فوتبال ایران در لیگ برتر، <http://fararu.com/fa/news/118962/> جدول-عملکرد-مربیان-فوتبال-ایران-در-لیگ-برتر
۶. تبریزی، رضا (۱۳۸۱). «اولویت‌بندی بعضی از ویژگی‌های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران سطح ملی کشور»، نشریه حرکت، ش ۱۱، ص ۱۳۱-۱۱۹.
۷. خبرگزاری مهر (۱۳۹۲). نگاهی به قربانیان نیمکت در لیگ برتر، <http://www.mehrnews.com/detail/News/2051764>
۸. شفیع، محسن؛ گودرزی، محمود؛ حمیدی، مهرزاد؛ یدالهی، جهانگیر (۱۳۸۶). طراحی و تبیین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا، شیرجه و واترپلو از دیدگاه مربیان این رشته»، نشریه حرکت، ش ۳۲، ص ۳۶-۱۹.
۹. فلاح، ماریه (۱۳۸۷). ارتباط بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران در تیم‌های ورزشی بانوان، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شمال، ص ۲۱-۱۷.
۱۰. کهندل، مهدی؛ امیرتاش، علی‌محمد؛ مظفری، امیراحمد (۱۳۸۱). «تعیین و اولویت‌بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی در چند ورزش گروهی»، فصلنامه المپیک، ش ۲۱، ص ۲۸-۱۸.
۱۱. نصیری، خسرو؛ خبیری، محمد؛ سجادی، نصراله؛ کاظم‌نژاد، انوشیروان (۱۳۸۸). تحلیل و مدل‌سازی ارزیابی مربیان تیم‌های ملی هندبال ایران، نشریه مدیریت ورزشی، ش ۱، ص ۱۴۰-۱۲۰.
12. Asian football confederation.AFC (2003).A License Coaching Award, <http://www.the-afc.com/en/about-afc/afc-departments/technical-division/coach-development/1218-website/coaching-course-info/25667-coaching-course-info.html>,
13. Chen M.(2007), **Exploring The Relationship between Effective Coaching Leadership, Group cohesion, and Achievement motivation in college Basketball Team in Taiwan.** theses for the degree of Doctor of Recreation and tourism :Ohio state university,USA.
14. Chu D.R, Tingzon R.J. (2009). **The Relationship of Coaching Competency on the Athlete's Self-efficacy and Hope.**The International Journal of Research and Review ;(1): 84-121.

15. Dubrin, A.J. (2001), **leadership, research findings, practice & Skills**, Houghton, Mifflin company, Boston, 48-49.
16. Gillham, A. (2009). **Going beyond won-loss record to identify competent coaches: development of the coaching success questionnaire**. Dissertation of university of Idaho, 9-10.
17. Gimeno F, Castillo R, Marcen C.(2013). **Psychological Skills Evolution During a Sport Season of Coaches of Women Handball Teams**, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* ; 82:727–729
18. Hampson, H; Jowett, S;(2012), **Effects of coach leadership and coach–athlete relationship on collective efficacy**, *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, doi: 10.1111/j.1600-0838.2012.01527.x, 15-24.
19. Heidary A, Emami A, Eskanaripour S, Saiah A, Yarmohamadi S, Shahbazi M.(2011). **The relationship between leadership style coaches and athletes` performance in soccer and basketball teams In Zanjan-Iran**. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 30: 2408– 2409.
20. Horn ,T.S.,(2002), **Coaching effectiveness in the sport domain**, *Advances in sport psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics, 309–354.
21. Jones, G;(2002), **performance excellence: A personal perspective on the link between sport and business**, *Journal of applied sport psychology*,(14), 268-281.
22. Lafreniere M.A.K , Jowett S , Vallerand R. J, Carbonneau N.(2011). **Passion for coaching and the quality of the coach- athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors**. *Psychology of Sport and Exercise*;12(2):144-152.
23. MacDonald D.J. (2010). **The role of enjoyment, motivational climate, and coach training in promoting the positive development of young athletes**. Kinesiology theses for the degree of Doctor of Philosoph, Queen’s University, Canada
24. Marback, T.L., Short, M.W., Short, S.E., Sullivan, P.J. (2005). **Coaching confidence: An exploratory investigation of sources and gender differences**. *Journal of Sport Behavior*, 28, 18–34.
25. Martens R. (2004). **Successful coaching** (Third edition ed.): Human kinetic, 25-26.
26. Mallett, C. (2006). **Beyond Winning and Losing: Guidelines for Evaluating High Performance Coaches**. *The Sport Psychologist*, 2006, 20, 213-221.
27. Myers, N.D; Vargas-Tonsing, T.M., Feltz, D.L.,(2005), **Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables**, *Psychology of Sport & Exercise*,(6), 129–143.
28. Myers, N.D., Wolfe, E.W., Maier, K.S., Feltz, D.L., Reckase, M.D. (2006). **Extending validity evidence for multidimensional measures of coaching competency**, *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77, 451–563.
29. Stewart, Meyers. (2004). **Investigate motivational characteristics of the young players if age and position impacted those traits**, *Physical Eductioan*. P:61-78.

30. Sullivan, P.J., & Kent, A. (2003). **Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics**. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 1–11.
31. Vute, R. (2005), **Self-perception of national team coaches in volleyball for the disabled**, *Acta Univ. Palacki. Olomuc Gymn.* 2005, vol. 35,(1), 69-77.
32. Weinberg, R.S. ; Gould, D.(2003), **foundations of sport and exercise psychology**, (3rd ed), Human kinetics, champaign, IL, Illinois, 24-26.
33. Weinberg, R.S. , McDermott, M, (2002), **a comparative analysis of sport and business organizations: factors perceived critical for organizational success**, *journal of applied sport psychology*,(14), 282-298.

The Codification of a Model of Coach Selection in Iran Premier League Football Teams

Helen Hosseini^{*1} - Reza Shafiee Poor²- Mehdi Emadi³

1.Ph.D. Student of Sport Management, Shahroud University of Technology, Shahroud, Iran 2. MSc of Psychology of Exceptional Children, Islamic Azad University, Ghayenat Branch, Ghayenat, Iran 3. Ph.D. Student of Sport Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

(Received: 2013/6/15; Accepted: 2014/3/9)

Abstract

This study was designed to codify a model of coach selection in Iran premier league football teams. The method of this study was survey and the population included elite coaches, elite players, managers, university professors and football experts considering the study aims. Due to the lack of specific information about the total number of population and based on Cochran sample volume formula, when the population is not known, 384 subjects were selected as the sample. A researcher-made questionnaire based on a comprehensive review of literature was used to collect data. Its validity and reliability were assessed by common methods. For data analysis, factor analysis and path analysis by SPSS and AMOS software were used. The results showed that 4 factors explained 86.298% of the total variance. Also, the results showed that enjoyment of communication-social property (impact=0.528) had the highest effect on better selection of coaches in Iran football premier league.

Keywords

Model, Football, Selection, Premier League, Coaches

*. Corresponding Author: Email: Helen.sp57@gmail.com ; Tel: +989155618176