Archive of SID.ir

پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی
سال سیزدهم – شمارهٔ ۲۵– بهار و تابستان ۱۴۰۲
۱۷۵
شناسه دیجیتال (DOI): 10.22084/SMMS.2022.24752.2914
مقاله پژوهشی

# طراحی مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش با رویکرد طرح‌های ترکیبی

سمانه رمضانی[۱]، محمدرضا اسماعیل‌زاده قندهاری[۲*]، حسن فهیم دوین[۳]، حسین پیمانی‌زاد[۴]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۵/۲۵ تاریخ تصویب: ۱۴۰۱/۰۸/۱۸

## چکیده

هدف این پژوهش طراحی مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش با رویکرد طرح‌های ترکیبی بود. روش پژوهش ترکیبی اکتشافی دو مرحله‌ای از نوع ابزارسازی بود. روش پژوهش کیفی، مطالعه موردی کیفی و مشارکت‌کنندگان بالقوه شامل ۲۰ نفر از متخصصان عضو هیئت‌علمی و عوامل فنی و اجرایی تیم‌های ملی بودند. در بخش کمی روش پژوهش توصیفی– همبستگی بود جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی مربیان و کادر فنی و اجرایی تیم‌های ملی چند رشته ورزشی منتخب در تمامی رده‌های سنی و هر دو گروه خانم‌ها و آقایان بود که تعداد آن‌ها ۲۶۷ نفر می‌باشد. نمونه‌ی آماری به دلیل احتمال ریزش نمونه‌ها، کل‌شمار در نظر گرفته شد و نهایتاً تعداد ۲۰۶ پرسش‌نامه به‌صورت صحیح عودت داده شد. ابزار مورد استفاده در بخش کمی، مقیاس محقق ساخته براساس شبکه مضامین بخش کیفی بود. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مدل معادلات ساختاری برای بررسی برازش مدل تحقیق استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که مقدار $t$ مربوطه هر عامل تأثیر معناداری را دارد و برازش تمامی چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش مورد تأئید قرار گرفت. همچنین عوامل ارزش‌های اخلاقی با تأثیر ۰/۸۳۰ مهم‌ترین عامل در چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش می‌باشد؛ بنابراین با توجه به‌ضرورت الگوی چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش توصیه می‌گردد که مباحث مربوط به توانمندسازی مربیان و کادر فنی و اجرایی مورد توجه مسئولین قرار گیرد.

**کلید واژه‌ها:** مربیان ورزشی، کادر فنی، عوامل اجرایی، تیم‌های ملی.

۱. دانشجوی دکترای، گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران **Email:** ramezani.samane.sr@gmail.com
۲. استادیار گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران* **Email:** reza_ismaeelzadeh@yahoo.com
۳. دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران **Email:** fahim_pe@yahoo.com
۴. دانشیار گروه تربیت بدنی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران **Email:** a_peymanizad@yahoo.com

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



## مقدمه

بدون شک امروزه در سراسر جهان، ورزش پدیده‌ای است منحصربه‌فرد که به‌واسطه استفاده بهینه از آن در جامعه، می‌توان در بسیاری از مقولات از جمله مقولات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی به رشد چشم‌گیری دست‌یافت (صفایی و مددخانی، ۱۳۹۷: ۲۵). ورزش و تفریحات سالم در کشورهای توسعه‌یافته، به‌عنوان یک صنعت مهم و اثرگذار در توسعه اقتصادی- اجتماعی به‌شمار می‌رود (عسگریان و دخت‌باقر، ۱۳۹۴: ۱۵). از طرفی، اگرچه صنعت ورزش در کشورهای در حال‌توسعه آن‌چنان مهم تلقی نشده است، با این‌حال هیچ کشوری از مزایایی متعدد ورزش از جمله تأثیر آن بر سلامتی جامعه خود غافل نمانده است. یکی از اهدافی که به‌ویژه کشورهای در حال‌توسعه در حوزه ورزش دنبال می‌کنند، کسب افتخار در میدان‌ها بین‌المللی ورزشی است. دستیابی یک تیم یا ورزشکار به مدال، به‌مثابه موفقیتی بزرگ نه فقط برای ورزشکار یا تیم، بلکه اهتزاز پرچم و سرود ملی کشور قهرمان به‌عنوان کسب وجهه، اعتبار و غرور ملی برای مردم و کشور قهرمان محسوب می‌شود (فورست[1]، ۲۰۱۰: ۵۷۷). رویدادهای ورزشی بزرگ زیادی همه ساله در نقاط مختلف جهان برگزار می‌شوند و به دلیل ماهیت جذاب ورزش و علاقه‌مندی بسیار زیاد مردم به تماشای این رویدادها، توجه رسانه‌ها، سیاستمداران، صاحبان صنایع و دیگر گروه‌های ذینفع ملی و بین‌المللی به آن جلب شده است؛ به‌طوری‌که این رویدادها به‌عنوان ابزاری مناسب برای جلب توجه ملت‌های مختلف جهان به موقعیت جغرافیایی خاص کشور میزبان تبدیل شده است (گتز[2]، ۱۹۹۷: ۱۱۷). اخیراً رقابت بین کشورها برای کسب مدال در رویدادهای بین‌المللی و رتبه‌بندی کشورها بر اساس امتیازات کسب شده، شدت بالایی به خود گرفته است و این امر منجر به این شده که محققان، درباره علل موفقیت یا عدم موفقیت ورزشی کشورها، به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد ورزشی آن‌ها در رقابت‌های مختلف، از جمله بازی‌های المپیک و رقابت‌های جام جهانی فوتبال بپردازند (عسگریان و دخت‌باقر، ۱۳۹۴: ۱۲).

عوامل متعددی در داخل و خارج از زمین ورزشی در کسب موفقیت در رویدادهای بین‌المللی ورزشی تأثیرگذار هستند. مطالعات مختلف به عواملی از جمله انگیزه‌های مالی ورزشکاران، توجه به ورزش بانوان، ارزیابی صحیح، توجه به آموزش ورزشکاران، توجه به آموزش مربیان و عوامل مدیریتی، اردوهای منظم، توجه به رشته‌های پرمدال و مدیریت استعدادیابی (موسوی‌راد، ۱۳۹۸: ۵۳)، عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، میزان جمعیت، وضعیت آب و هوایی، حق میزبانی و وضعیت آموزشی- بهداشتی (لوییز و فادال[3]، ۲۰۱۰: ۸۷۵)، حمایت مالی، افزایش میزان مشارکت ورزشکاران در رقابت‌های ملی و بین‌المللی، رشد پژوهش‌های علمی در رشته‌های ورزشی و حمایت و تضمین شغلی قهرمانان (دی‌بوسچر[4] و همکاران، ۲۰۱۰: ۵۷۵)، کشف افراد مستعد (ساتیرادو و شیلبوری[5]، ۲۰۰۹: ۱۳۷) و غیره اشاره کرده‌اند. با این وجود از دیدگاه بسیاری از پژوهشگران، یکی از عوامل مهم در کسب موفقیت در میدان‌ها بین‌المللی ورزشی شامل استفاده از عوامل فنی و اجرایی توانمند است. عوامل فنی ورزش شامل مربیان و کادر فنی تیم‌های ورزشی شامل سرمربی، مربیان، مربی بدنساز، مربی تغذیه، ماساژور، آنالیزور و غیره هستند که با توجه به نوع رشته ورزشی و نوع و سطح مسابقات، نفرات بیشتری با تخصص‌های متفاوت می‌توانند در کادر فنی قرار گیرند. همچنین عوامل اجرایی شامل کادر مدیریتی، سرپرست تیم، مدیر فنی و غیره هستند که در کنار عوامل فنی به‌عنوان مکمل آنها به تیم خدمت می‌کنند. عوامل فنی و اجرایی نقش عمده‌ای در هدایت و رهبری ورزشکاران و تیم‌های ورزشی و ترویج و توسعه ورزش همگانی ایفا می‌کنند و تلاش آنها در زمینه ارتقا دانش، نگرش و مهارت موفقیت‌آمیز است (محمدی و عزیزی، ۲۰۱۹: ۷۷). در این زمینه نتایج تحقیق موسوی‌راد (۱۳۹۸) نشان داد که ده عامل در کسب موفقیت ایران در بازی‌های المپیک تأثیرگذار هستند که استفاده از مربیان توانمند یکی از آن‌ها محسوب می‌شود. همچنین، قربانی و همکاران (۱۳۹۷) توسعه مربیان و نیروی انسانی و استعدادیابی و آموزش‌وپرورش ورزشکاران را

1. Forrest
2. Getz
3. Luiz and Fadal
4. De Bosscher
5. Sotiriadou and Shilbury

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر افول رشته‌های ورزشی عنوان کرده‌اند. علاوه بر این، زارعبان و همکاران (۱۳۹۵) در شاخص ورزشی، استفاده از مربیان حرفه‌ای دنیا و بررسی سوابق قهرمانی مربی توسط فدراسیون را در سطح متوسط و رابطه مناسب مربی و ورزشکار و نحوه مدیریت مربیان را در سطح خرد را به‌عنوان برخی عوامل تأثیرگذار در موفقیت کشورهای شرکت‌کننده در بازی‌های المپیک معرفی کرده‌اند. یافته‌های آقایی و توکلی انگوت (۱۳۹۲) نیز نشان داد که از بین عوامل شش‌گانه مؤثر بر موفقیت دوچرخه‌سواران حرفه‌ای آذربایجان شرقی در مسابقات بین‌المللی و جاده‌ای ایران، تمامی آن‌ها در موفقیت نقش دارند و اولویت آن‌ها به ترتیب شامل نقش مربیان، نقش حمایتی هیئت، فدراسیون و رسانه‌های گروهی، نقش برگزاری تورها و مسابقات داخلی و خارجی، نقش عوامل زیست‌محیطی و عوامل جسمانی، نقش مدیریت هیئت و نقش عوامل امکاناتی و اجرایی است. با توجه به اهمیت توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش، به نظر می‌رسد که در ابتدا باید مشخص گردد که عوامل فنی و اجرایی برای موفقیت تیم‌های ورزشی تحت هدایت خود چه توانایی‌هایی داشته باشند.

مطالعات متعددی در داخل کشور به بررسی توانایی‌ها و ویژگی‌های عوامل فنی و اجرایی به‌ویژه مربیان تیم‌های ملی رشته‌های ورزشی مختلف پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال، در تحقیق زمانی نوکاآبادی و همکاران (۱۳۹۹) سه مضمون فراگیر درون فردی، بین فردی و محیطی، ۱۲ مضمون سازمان‌دهنده و ۴۱ مضمون پایه به‌عنوان شایستگی‌های مربیگری ورزش ایران مشخص شدند. مضامین درون فردی شامل دانش مربیگری (تئوریک، عملی، انتقال دانش)، ویژگی‌ها (شخصی، روانی، اجتماعی)، فلسفه (عشق به کار، تفکر هنرمندانه، باورها و ارزش‌های مرکزی) و تمایل به رشد و تعالی (یادگیری مداوم، کارآموزی، داشتن روحیه پژوهشگری) بود. مضامین بین فردی شامل روابط اجتماعی (با ورزشکاران، همکاران، رسانه‌ها، ذینفعان)، مهارت‌های مربیگری (فنی-آموزشی، انسانی-ارتباطاتی، ادراکی-رهبری، سیاسی)، مدیریت (برنامه‌ریزی، بکارگیری، سازماندهی، هدایت، ارزیابی) و رفتار مربیگری (هدایتی- اجتماعی، حمایتی- فرهنگی، رفتارهای ویژه) بود. مضامین محیطی شامل موقعیت تمرین(آموزش تکنیک، تاکتیک، افزایش آمادگی جسمانی)، ایفای نقش (معلمی، تخصص‌گرایی، الگو)، شرایط محیطی (شاگردان، هدف ورزش، محیط ورزش) و موقعیت مسابقه (آمادگی لجستیک برای مسابقه، راهبرد، تاکتیک، نتیجه‌گرایی) بود. نتایج تحقیق فتحی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد هفت عامل مدیریتی، ویژگی‌های شخصیتی، سوابق ورزشی و ویژگی‌های فردی، توانایی فنی، علم روانشناسی، دانش و رفتار حرفه‌ای و رهبری برای معیارهای انتخاب مربیان اهمیت دارند. منتظری و همکاران (۱۳۹۶) شایستگی‌های مربیان ورزشی را در هفت مقوله رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه‌بندی، پشتیبانی و حمایت و برنامه‌ریزی معرفی کرده‌اند. مزیدی و همکاران (۱۳۹۵) مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی، سوابق مربیگری، سوابق ورزشی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های عاطفی انسانی، ویژگی‌های اجتماعی و ویژگی‌های فردی را به‌عنوان اولویت‌های انتخاب مربیان تیم‌های ژیمناستیک عنوان کردند. بر اساس تحقیق کاظمی‌پور و همکاران (۱۳۹۴) شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی فوتبال به ترتیب شامل مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های فردی، مهارت‌های روانشناختی، دیدگاه‌های مربیگری، سوابق مربیگری و سوابق ورزشی به‌عنوان بازیکن فوتبال می‌باشد. حمیدی و معماری (۱۳۹۳) چهار معیار انتخاب مربیان ملی را شامل مهارت‌های رهبری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های ویژه و مهارت‌های فنی (سوابق فنی و توان عملیاتی) معرفی کرده‌اند. بر اساس تحقیق منظمی و همکاران (۱۳۹۲) شاخص‌های فنی، مدیریتی، شخصیتی و اجتماعی مربیگری، بیشترین اهمیت را در انتخاب مربیان ملی والیبال کشور دارا هستند. شفیعی (۱۳۸۶) هم در تحقیقی که به‌منظور ارائه الگو در انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا، شیرجه و واترپلو انجام داد، الگویی ارائه کرد که بر مبنای آن به ترتیب، توجه به مهارت‌های عاطفی- انسانی در بالاترین رتبه و مهارت‌های منتهی به‌ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فنی، ویژگی‌های اجتماعی، مهارت‌های مدیریتی، سوابق‌کاری مربی، ویژگی‌های فردی و مهارت‌های ورزشی مربی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. همچنین وی معتقد است که یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های معیار ارزیابی و انتخاب مربیان، توانایی استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری صحیح و قاطع هنگام بروز مشکل است.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



تحقیقاتی نیز در مطالعات بین‌المللی به بررسی ویژگی‌های مربیان تیم‌های ورزشی پرداخته‌اند. از جمله لارابرسیال[1] و همکاران (۲۰۲۲) با تأکید بر اهمیت تجهیز مربیان ورزشی به ارزش‌های اخلاقی، اظهار کرده‌اند که مربیگری ورزشی دیگر تنها به ورزش حرفه‌ای، المپیک، جام و مدال مرتبط نیست، بلکه به‌عنوان فعالیتی در جهت توسعه افراد و جوامع شناخته شده است و به‌دلیل مسائلی از جمله دوپینگ دسته‌جمعی، سوءاستفاده از ورزشکارن و غیره باید در جذب، آموزش، توسعه، حمایت، استخدام، نمایندگی و شناسایی آن‌ها دقت شود. الاجبگ[2] و همکاران (۲۰۲۱) ادعا کرده‌اند که مربیان ورزشی در حوزه کودکان و نوجوانان باید از مهارت و دانش کافی برخوردار باشند و از نظر ویژگی‌های شخصیتی باید الگوی مناسبی برای آنها باشند، زیرا کودکان و نوجوانان از طریق همذات‌پنداری، مربیان خود را به‌عنوان الگو انتخاب می‌کنند. ریزوندی و همکاران (۲۰۱۹) با بررسی شاخص‌های عملکرد مربیان در توسعه فوتبال نشان دادند که این شاخص‌ها شامل شاخص‌های رفتاری و آموزشی، نگهداری و ارتقای تیم، مدیریت تیمی و فردی، مهارت‌های فنی و آموزشی و پیشینه و تجربه هستند که به غیر از شاخص پیشینه و تجربه، بقیه شاخص‌ها بر توسعه فوتبال تأثیرگذار هستند. زتو[3] و همکاران (۲۰۱۶) شایستگی انگیزشی، شایستگی استراتژی بازی، شایستگی تکنیکی و شایستگی شخصیت‌سازی را به‌عنوان چهار شاخصه شایستگی مربیان ورزشی معرفی کرده‌اند. همچنین، میبر[4] و همکاران (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان مدل تحلیل عاملی اکتشافی شایستگی مربیان انجام دادند و به ترتیب پنج عامل استراتژی بازی، شرایط فیزیکی، فنی، انگیزشی و شخصیت‌سازی را شناسایی کردند. آگاروال[5] (۲۰۱۳) در تحقیق خود مهارت‌ها و دانش فنی، مهارت‌ها و دانش مدیریت فناوری، مهارت‌ها و دانش کسب‌وکار و مهارت‌های مدیریتی و میان فردی را به‌عنوان معیارهای گزینش نیروی انسانی معرفی نمود. باست[6] و همکاران (۲۰۱۲) نیز در تحقیق خود توانایی ارائه خدمات باکیفیت، کار تیمی، مهارت‌های ارتباطی، توانایی یادگیری، مهارت‌های مدیریتی و رهبری و پشتیبانی از ارزش‌ها و اهداف سازمانی را به‌عنوان ویژگی‌ها و خصوصیات نیروی انسانی برای گزینش برشمردند. پنگ و مینگ[7] (۲۰۱۱) تحقیقی درباره معیارهای انتخاب سرمربیان ووشو انجام و نشان دادند که نظام انتخاب سرمربیان تیم ووشو در سطح اول خود، دارای چهار شاخص مدیریت تمرینات، مدیریت تدارکات تیم، مدیریت بازی‌ها و مدیریت بازیکنان است؛ همچنین غیرمعیار نیز در سطح دوم قرار گرفت. البته در سایر حوزه‌ها (غیر از ورزش) نیز به بررسی معیارهای گزینش نیروی انسانی پرداخته شده است. البته تحقیقات دیگری نیز در مورد ویژگی‌ها و شایستگی‌های عوامل فنی و اجرایی انجام گرفته است که به‌صورت موردی بر تحلیل ویژگی‌ها و شایستگی‌های مختلف عوامل فنی و اجرایی از جمله شایستگی اخلاقی (صالحی و بهرامی‌نیا، ۱۳۹۷)، شایستگی عاطفی (لی[8] و همکاران، ۲۰۱۸)، شایستگی دیجیتالی یا سواد دیجیتال (میسچنکو[9] و همکاران، ۲۰۲۱) و غیره تمرکز کرده‌اند.

عوامل فنی و اجرایی نه‌تنها در کسب موفقیت در میدان‌های ورزشی تأثیرگذار هستند، بلکه می‌توانند در زندگی شخصی و حرفه‌ای ورزشکاران نیز اثرگذار باشند (تروتیر[10] و همکاران، ۲۰۱۷؛ بانول و کر[11]، ۲۰۱۶). عوامل فنی و اجرایی خبره می‌توانند از دانش و اطلاعات خود در انتخاب ورزشکاران و پرورش و توسعه عملکرد فنی و حرفه‌ای آنها استفاده کنند. عوامل فنی و اجرایی همواره در طول مسابقات و رویدادهای ورزشی توسط مدیران، رسانه‌ها، تماشاگران، سایر مربیان ارزیابی می‌شوند و نه‌فقط عملکرد فنی آن‌ها، بلکه انواع رفتارهای آن‌ها بررسی می‌شود؛ پس به نفع فدراسیون‌های ورزشی است که نه‌تنها در انتخاب عوامل فنی و اجرایی دقت لازم را به عمل‌آورند، بلکه در توانمندسازی آن‌ها نهایت تلاش خود را به‌کار گیرند. موضوع

1. Lara-Bercial
2. Alajbeg
3. Zetou
4. Myers
5. Aggarwal
6. Bassett
7. Peng and Ming
8. Lee
9. Mischenko
10. Trottier
11. Banwell and Kerr

Archive of SID.ir

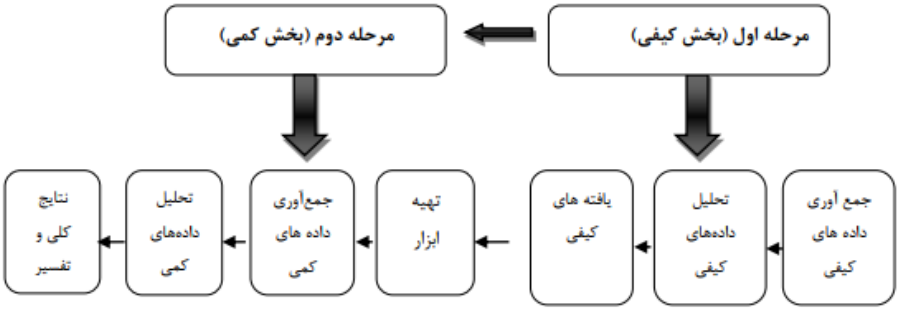
Archive of SID.ir



توانمندسازی مربیان (به‌عنوان بخشی از عوامل فنی و اجرایی) در بیانیه شورای بین‌المللی تعالی مربیگری نیز مورد تأکید قرار گرفته است (لارابرسیال و همکاران، ۲۰۲۲). اما این سؤال پیش می‌آید که در توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی تیم‌های ورزشی باید به چه مواردی توجه گردد؟ اگرچه تحقیقات مختلفی به ویژگی‌ها و عوامل انتخاب مربیان پرداخته‌اند، اما در وهله اول این تحقیقات شاخصه‌های مختلف و متفاوتی را برای انتخاب عوامل فنی و اجرایی معرفی کرده‌اند و در ضمن برخی از آن شاخصه‌ها از جمله سابقه ورزشی و قهرمانی و غیره قابلیت توانمندسازی ندارند. همچنین، در تحقیقات پیشین به‌صورت جزئی فقط بر ویژگی‌های مربیان تأکید شده است و عوامل فنی و اجرای که در تیم‌های ورزشی به مربیان کمک می‌کنند، نادیده گرفته شده‌اند. از طرفی تحقیقی یافت نشد که به توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی تیم‌های ورزشی پرداخته باشد. به همین جهت در تحقیق حاضر به طراحی مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش با رویکرد طرح‌های ترکیبی پرداخته خواهد شد.

## روش

با توجه این‌که هدف پژوهش حاضر طراحی مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش است، طرح آن از طرح‌های ترکیبی است و روش آن، با توجه به این‌که از قبل الگویی وجود نداشته و پژوهشگر درصدد کشف این الگو بوده است، از مدل‌های ترکیبی اکتشافی متوالی (کیفی-کمی) است و چون در پی‌ساخت ابزاری (کرسول و پلانکلارک[1]، ۲۰۰۷)، برای سنجش چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش بر اساس داده‌های بخش کیفی است، از نوع اکتشافی متوالی- ابزارسازی است. از این‌رو ابتدا روش‌شناسی و تحلیل بخش کیفی و سپس روش‌شناسی و تحلیل بخش کمی تحقیق به تفکیک ارائه می‌شود و در بخش نتیجه‌گیری، نتایج به‌دست آمده در هر دو بخش باهم ادغام و ارائه خواهد شد.




**شکل ۱: فرآیند تحقیق ترکیبی اکتشافی متوالی از نوع ابزارسازی** (اقتباس از کرسول و پلانکلارک، ۲۰۰۷)

### الف) روش‌شناسی بخش کیفی

روش پژوهش در بخش کیفی مطالعه موردی است و مشارکت‌کنندگان پژوهش مدیران ادارات ورزش و جوانان و ادارات ورزش و جوانان استان‌ها و اساتید مدیریت ورزشی هستند. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری، آگاهی‌دهندگان کلیدی (شامل ۲۰ نفر از مدیران و اساتید مدیریت ورزشی) برای شناسایی چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش انتخاب شده‌اند و با آن‌ها مصاحبه به‌عمل آمده است. ابزار مورد استفاده برای شناسایی عوامل مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش و ارائه و تدوین چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش، مصاحبه نیمه‌ساختارمند (با گروه‌های کانونی) و مطالعه اسناد بوده است. برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی لینوکلن و گوبا استفاده شد. بدین منظور چهار معیار اعتبار (باورپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری) برای ارزیابی در نظر گرفته شد. تجزیه‌وتحلیل اطلاعات با روش تحلیل مضمون و تشکیل شبکه‌ی مضامین انجام گرفت. برای

1. Creswell & Plano Clark

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



اعتباریابی داده‌های به‌دست‌آمده از روش همسوسازی داده‌ها (بررسی میزان تناسب اطلاعات مستخرج از: ۱. مبانی نظری و اصول زیربنایی مربوط به چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش، ۲. پژوهش‌های انجام شده در مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش و ۳. مضامین مستخرج از مصاحبه با افراد کانونی و به‌عبارت دیگر آگاهی دهندگان کلیدی) استفاده شده است.

برای اخذ مجوز مورد نیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب‌نظران کلیدی برای مصاحبه و جلب اعتماد آنان برای دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه‌وتحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌های انجام شده، با روش تحلیل مضمون انجام گرفته است.

**یافته‌های بخش کیفی**

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری پژوهش در بخش کیفی حاضر در جدول ۱ به نمایش گذاشته شده است.

**جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش در بخش کیفی**

| | سابقه شغلی | | | جنسیت | | گروه | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | کمتر از ۵ سال | ۶- ۱۰ سال | بیشتر از ۱۰ سال | زن | مرد | اساتید | مدیران |
| فراوانی | ۱ | ۴ | ۱۵ | ۱ | ۱۹ | ۱۱ | ۹ |
| درصد | ۵ | ۲۰ | ۷۵ | ۵ | ۹۵ | ۵۵ | ۴۵ |

نتایج تحلیل جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش در بخش کیفی نشان داد که بیشترین سابقه شغلی مربوط به بیشتر از ۱۰ سال (۷۵ درصد)، بیشترین گروه جنسیتی، مربوط به مردان (۹۵ درصد) و بیشترین گروه نمونه مربوط به اساتید (۵۵ درصد) می‌باشد.

با استفاده از روش تحلیل مضمون ابتدا مصاحبه‌های ضبط شده به‌صورت مکتوب درآمده سپس با یادداشت‌های برداشته شده طی جلسات مصاحبه‌ها تکمیل شده است. پس از آن با مطالعه دقیق متون، ابتدا برای هر یک از مصاحبه‌های تهیه شده، همه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی شده و به هر کدام یک کد اختصاص داده شده است. این کار برای هر کدام از مصاحبه‌ها، انجام شده و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای قبلی، به‌عنوان نشانگر آن‌ها استفاده شده است. سپس براساس مضامین پایه شناسایی شده در کل پژوهش، دسته‌بندی کلی‌تری انجام شده که منجر به شناسایی مضامین سازمان دهنده (مهارت، ارزش‌های اخلاقی، آموزش، توانایی و ویژگی‌های روان‌شناختی) و در واقع عوامل و چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش شده است. در پایان مضامین فراگیر چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش با طبقه‌بندی مضامین سازمان دهنده ایجاد گردیده است (جدول شماره ۲).

**جدول ۲: مضامین مربوط به چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش**

| گزاره کلامی | مضامین پایه | مضامین سازمان‌دهنده | مضامین فراگیر |
|---|---|---|---|
| هرکدام از ویژگی‌های شغلی نیاز به دانش و تخصص مربوط به خود را دارد. | تخصص‌های مورد نیاز در اجرای فعالیت‌های سازمانی | مهارت تخصصی | مهارت |
| در شرایط امروز ورزش کادر فنی و سازمانی باید به زبان‌های خارجی و به‌ویژه انگلیسی تسلط داشته باشند. | توانایی و تسلط به زبان‌های خارجی | | |
| بسیاری از نرم‌افزارها و سخت‌افزارها در مشاغل مربوط به ورزش | مهارت‌های نرم‌افزاری مربوط به | | |

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



| | | | |
|---|---|---|---|
| اثرگذارند که باید به آن‌ها توجه شود. | شغل | | |
| تحصیلات دانشگاهی مربوط به تربیت‌بدنی در بسیاری از فعالیت‌ها اثرگذار است. | تخصص دانشگاهی مربوط به فعالیت | | |
| در برخی تخصص‌ها لازم است تا افراد تخصص دانشگاهی غیر تربیت‌بدنی ولی مربوط به شغل را داشته باشند. | | | |
| کارکنان و عوامل فنی باید بتوانند ارتباط خود را با بازیکنان و همکاران به شکل مناسبی مدیریت کنند تا تضادی در فعالیت‌ها ایجاد نشود. | مدیریت روابط | مهارت انسانی | |
| ارتباطات درون و بیرون‌سازمان در عوامل فنی از مربیان و مدیران مهم‌تر است و باید بتوانند رهبری و وحدت فرماندهی را کمک کنند. | ارتباط اجتماعی | | |
| پیاده‌سازی دانش و توانایی‌های کسب شده توسط عوامل فنی، بهره‌وری را افزایش می‌دهد. | کاربرد دانش | | |
| در بُعد فنی مدارک تخصصی افراد دارای اهمیت بسزایی می‌باشد. | مدرک مربیگری | مهارت فنی | |
| رزومه افراد در بخش فنی در دفاع از عملکردهای بعدی آنان نیز می‌تواند بسیار مؤثر باشد. | سابقه فعالیت قبلی | | |
| در رزومه و توانایی‌های افراد می‌توان به میزان توانایی آن‌ها در پیاده‌سازی دانش و تجربیات قبلی پی برد. | توانایی پیاده‌سازی تجربیات | | |
| داشتن رزومه در فعالیت‌های بین‌المللی و ملی اهمیت بسزایی برای عوامل فنی خواهد داشت. | تجربه بین‌المللی | | |
| عوامل فنی باید از احساسات و عواطف درونی خودآگاه باشند و احساسات خود را درک کنند. | خودآگاهی | مهارت عاطفی | |
| توانایی افراد در مدیریت نمودن خودشان نیز دارای اهمیت فراوانی است. | خود مدیریتی | | |
| عوامل فنی به‌عنوان عوامل درگیر با مشتری، بازیکن و مخاطب باید درک اجتماعی بالایی داشته باشند و محیط‌های اجتماعی را درک کنند. | آگاهی اجتماعی | | |
| درک متقابل بین کارکنان و عوامل فنی موجب بهبود عملکرد کل مجموعه می‌شود. | درک متقابل | | |
| لازم است عوامل فنی حد و حدود ارتباط با هرکدام از افراد مرتبط با تیم و مجموعه را بدانند. | مدیریت روابط | | |
| عوامل فنی افراد هم‌سطح خود را باید به‌خوبی بشناسند و با آن‌ها ارتباط مناسبی داشته باشند. | درک متقابل از همکاران | مهارت ادراکی | |
| عوامل فنی باید مدیران و مربیان و خواسته‌های آنان و همچنین فشارهای وارد بر آن‌ها را درک نمایند و به درستی در مدیریت این مسائل همکاری کنند. | درک متقابل از رؤسا | | |
| بازیکنان و زیردستان باید توسط عوامل فنی درک شوند و ارتباط مناسبی بین آن‌ها شکل گیرد. | درک متقابل از زیرمجموعه | | |
| شناخت مناسب عوامل فنی از خودشان و نیازها و عواطف می‌تواند در پذیرش شغل و مدیریت شغل به آن‌ها کمک کند. | خودشناسی | | |
| عوامل فنی و مربیان و مدیران باید ارتباط مبتنی بر اعتماد داشته باشند و ازاین‌رو لازم است مربیان، کادر فنی و مدیران، کارکنان را انتخاب کنند. | اعتماد به مدیران و مربیان | اعتماد و صمیمیت | ارزش‌های اخلاقی |

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



| | | | |
|---|---|---|---|
| همکاری و اعتماد متقابل عوامل فنی با بازیکنان اهمیت فراوانی دارد. | | اعتماد به بازیکنان و کارکنان | |
| صمیمیت فارغ از جایگاه شغلی بین عوامل فنی می‌تواند رهبری مشارکتی را توسعه دهد. | | ارتباط صمیمانه با همکاران | |
| رسانه‌ها و ارتباط با آن‌ها برای عوامل فنی می‌تواند موجب بهبود عملکرد کل مجموعه شود. | | ارتباط صمیمانه با رسانه و اربابرجوع | |
| کادر فنی و مسئولان باید اطلاعات صحیحی به رسانه‌ها بدهند تا سازمان دچار تعارض نشود. | حقیقت و صداقت | صداقت با رسانه‌ها | |
| رفتار محیط کار در تیم و سازمان باید مبتنی بر صحت و صداقت باشد. | | رفتار صادقانه در شغل | |
| اعضای کادر فنی تیم‌ها باید اطلاعات و بازخوردهای صادقانه ارائه دهند. | | صداقت در تعامل با بازیکنان | |
| عوامل فنی باید با مدیران و رؤسا نیز برخورد صحیح داشته و اطلاعات صادقانه ارائه دهند. | | صداقت با مدیران | |
| حضور در دوره‌های آموزشی کامپیوتر برای کارکنان مناسب است. | آموزش عمومی | دوره‌های آموزشی کامپیوتری | آموزش |
| دوره‌های آموزشی حسابداری و مالی توصیه می‌شود. | | دوره‌های آموزشی مالی | |
| لازم است افراد عوامل حقوقی مرتبط با شغل خود را بدانند. | | دوره‌های آموزشی حقوقی | |
| حضور در دوره‌های آموزشی بازآموزی و مربیگری برای کادر فنی واجب است. | آموزش تخصصی | دوره‌های آموزشی ورزشی و مربیگری | |
| خوب است دوره‌های داوری رشته ورزشی نیز توسط کارکنان فنی طی شود. | | دوره‌های آموزشی داوری | |
| خوب است دوره‌های آنالیز رشته ورزشی نیز توسط کارکنان فنی طی شود. | | دوره‌های آموزشی آنالیز | |
| استاژها و کلاس‌های توجیهی مسابقات برای همه عوامل مسابقات ضروری است. | | دوره‌های آموزشی تخصصی مسابقات | |
| آمادگی بدنی عوامل فنی میزان پذیرش آنان در مخاطبان را افزایش می‌دهد. | توانایی فیزیکی | توانایی بدنی | توانایی |
| توانایی عوامل فنی در رشته وزشی تخصصی و رزومه آن‌ها عملکرد بهتری را سبب می‌شود. | | توانایی ورزشی | |
| مهارت هوش اخلاقی نیز از عوامل مورد نیاز عوامل فنی است. | توانایی هوشی | هوش اخلاقی | |
| مهارت هوش فرهنگی نیز از عوامل مورد نیاز عوامل فنی است. | | هوش فرهنگی | |
| مهارت هوش نیز از عوامل مورد نیاز عوامل فنی است. | | بهره هوشی | |
| مهارت هوش معنوی نیز از عوامل مورد نیاز عوامل فنی است. | | هوش معنوی | |
| ارائه برنامه‌ها و تمرینات خلاقانه، کیفیت عوامل فنی را افزایش می‌دهد. | خلاقیت | تمرین خلاقانه | ویژگی‌های روان‌شناختی |
| فکر خلاق در عوامل فنی عملکرد آن‌ها و پاسخگویی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. | | خلاقیت فکری | |
| مدیریت گروه و سازمان به روش مبتنی بر خلاقیت نیز حائز اهمیت می‌باشد. | | خلاقیت مدیریتی | |
| عوامل فنی باید ارتباطات خود در کار را به‌خوبی مدیریت کنند. | هوش هیجانی | مدیریت رابطه | |
| عوامل فنی باید از تعاملات اجتماعی مناسبی بهره‌مند باشند تا عملکرد مطلوبی داشته باشند. | | آگاهی اجتماعی | |
| لازم است تا کادر فنی شناخت مناسبی از عواطف خود داشته باشند و | | خودآگاهی و خود مدیریتی | |

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



| | | | |
|---|---|---|---|
| بتوانند مدیریت بر احساسات خود داشته باشند. | | | |
| ضریب هوشی بالاتر می‌تواند عملکرد بهتر در عوامل فنی را زمینه‌ساز شود. | بهره هوشی | بهره هوشی | |
| عوامل فنی باید شغلی را انتخاب کنند که به آن علاقه داشته باشند. | حضور باعلاقه در کار | انگیزش | |
| اختیارات و استقلال عوامل فنی بسیار حائز اهمیت است. | استقلال شغل | | |
| عوامل فنی با توجه به تخصص، از شغل‌های چالشی و متنوع استقبال بیشتری می‌کنند. | تنوع مهارت | | |
| میزان درون‌گرایی و برون‌گرایی در شغل عوامل فنی بسیار مهم است. | درون‌گرایی و برونگرایی | شخصیت | |
| باید به قضاوتی و شهودی بودن عوامل فنی در تقسیم شغل، دقت نمود. | قضاوتی و شهودی | | |
| وجدان فعال در عوامل فنی از عوامل موفقیت آن‌ها می‌باشد. | وجدان | | |

به‌منظور ارائه و تدوین الگو چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش، در گام نخست مبانی نظری ارائه شده در حوزه توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش بررسی شد و اطلاعات لازم برای تدوین چارچوب مورد نظر، گردآوری گردید. سپس پژوهش‌های انجام شده در حوزه طراحی توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش و در نهایت با آگاهی‌دهندگان کلیدی مصاحبه‌ای انجام شد. پس از تدوین الگو چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش به‌منظور اعتباریابی چارچوب کیفی تدوین شده در مرحله کمی، چارچوب تدوین شده در قالب یک مقیاس طراحی شد. این مقیاس شامل ۵۵ گویه و ۱۶ زیرمقیاس و ۵ مقیاس اصلی، تشکیل گردید. پرسش‌نامه بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم گردیده و شامل ۵ طیف (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می‌باشد.

**ب. روش‌شناسی بخش کمی پژوهش**

در بخش کمی از روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی و روش اجرا به‌صورت میدانی است. هدف از انجام این مرحله، تدوین الگو چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش در مرحله کیفی بوده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان و کادر فنی و اجرایی تیم‌های ملی چند رشته ورزشی منتخب (کشتی، جودو، کاراته، بسکتبال، تیراندازی باکمان، والیبال، تکواندو، شنا، ژیمناستیک، فوتبال، دوومیدانی و قایقرانی) در تمامی رده‌های سنی و هر دو گروه خانم‌ها و آقایان بود که تعداد آن‌ها ۲۶۷ نفر می‌باشد. نمونه آماری به دلیل احتمال ریزش نمونه‌ها، کل‌شمار در نظر گرفته شد و نهایتاً تعداد ۲۰۶ پرسش‌نامه به‌صورت صحیح عودت داده شد. برای بررسی روایی صوری از نظر ده تن از اساتید مدیریت ورزشی بهره گرفته شد و برای روایی محتوایی سؤال‌های پرسش‌نامه از مدل لاوشه استفاده شد (cvr=۰/۷۶) و روایی محتوایی تأئید شد. همچنین روایی همگرا در جدول شماره (۳) ارائه شده است. برقراری روایی همگرا و مطلوب مدل حاکی از اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری در جامعه مورد مطالعه دارد. تحلیل نتایج این مطالعه به روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Amos 20 و SPSS20 انجام شده است.

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشخص است همه متغیرها از پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بالای ۰/۷؛ میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵ را کسب نموده‌اند. می‌توان پایایی و روایی همگرایی پژوهش حاضر را تأئید نمود. پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده الگو چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش با توجه به این‌که به‌صورت مدل سلسله مراتبی آورده شده است به‌صورت دستی محاسبه گردیده است.

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



**جدول ۳: پایایی و روایی همگرایی**

| متغیرهای تحقیق | میانگین واریانس استخراجشده | پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ |
|---|---|---|---|
| مهارت | ۰/۷۳۳ | ۰/۸۱۵ | ۰/۷۹۹ |
| ارزشهای اخالقی | ۰/۸۳۶ | ۰/۸۹۹ | ۰/۸۹۶ |
| آموزش | ۰/۸۰۱ | ۰/۹۱۰ | ۰/۸۷۶ |
| توانایی | ۰/۷۲۹ | ۰/۸۱۱ | ۰/۷۶۹ |
| ویژگیهای روانشناختی | ۰/۸۱۵ | ۰/۷۸۸ | ۰/۸۱۰ |

**یافته‌های بخش کمی پژوهش**

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری پژوهش در بخش کمی در جدول ۴ به نمایش گذاشته شده است.

**جدول ٤: ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش در بخش کمی**

| | سابقه شغلی | | | جنسیت | | گروه | | تحصیلات | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | کمتر از ۵ سال | ۶- ۱۰ سال | بیشتر از ۱۰ سال | زن | مرد | عوامل فنی | عوامل اجرایی | دیپلم | کاردانی و کارشناسی | کارشناسی ارشد و دکتری |
| فراوانی | ۱۵ | ۸۰ | ۱۱۱ | ۸۸ | ۱۱۸ | ۷۹ | ۱۲۷ | ۶۶ | ۱۱۹ | ۲۱ |
| درصد | ۷/۳ | ۳۸/۸ | ۵۳/۹ | ۴۲/۷ | ۵۷/۳ | ۳۸/۳ | ۶۱/۷ | ۳۲ | ۵۷/۸ | ۱۰/۲ |

نتایج تحلیل جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش در بخش کمی نشان داد که بیشترین سابقه شغلی مربوط به بیشتر از ۱۰ سال (۵۳/۹ درصد)، بیشترین گروه جنسیتی، مربوط به مردان (۵۷/۳ درصد)، بیشترین گروه نمونه مربوط به عوامل اجرایی (۶۱/۷ درصد) و بیشترین گروه تحصیلی مربوط به کاردانی و کارشناسی (۵۷/۸ درصد) می‌باشد.

جهت بررسی ساختار عاملی، چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش از روش مدل اندازه‌گیری استفاده گردید. پس از محاسبه مقدار t مربوطه هر عامل مشخص گردید که تمامی چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش تأثیر معناداری را دارند. شکل شماره ۱ مدل آماری تحقیق حاضر را به نمایش گذاشته است.

**جدول ٥: اثرات متغیرها بر مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش**

| متغیرها | مقدار آماره تی | سطح معناداری | اثر مستقیم | اثر غیرمستقیم | اثر کلی |
|---|---|---|---|---|---|
| مهارت | ۱۰/۳۶۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۷۲ | ندارد | ۰/۷۲ |
| ارزش‌های اخلاقی | ۱۲/۸۲۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۸۳ | ندارد | ۰/۸۳ |
| آموزش | ۱۰/۰۳۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۷۱ | ندارد | ۰/۷۱ |
| توانایی | ۴/۵۵۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۴۹ | ندارد | ۰/۴۹ |
| ویژگی‌های روان‌شناختی | ۸/۴۵۷ | ۰/۰۰۱ | ۰/۶۶ | ندارد | ۰/۶۶ |

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد عوامل ارزش‌های اخلاقی با تأثیر ۰/۸۳ مهم‌ترین عامل در چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که بر اساس شاخص‌های برازندگی (جدول ۶ و نمودار شماره یک) نیز مشخص گردید که مدل پژوهش مدل مناسبی می‌باشد.

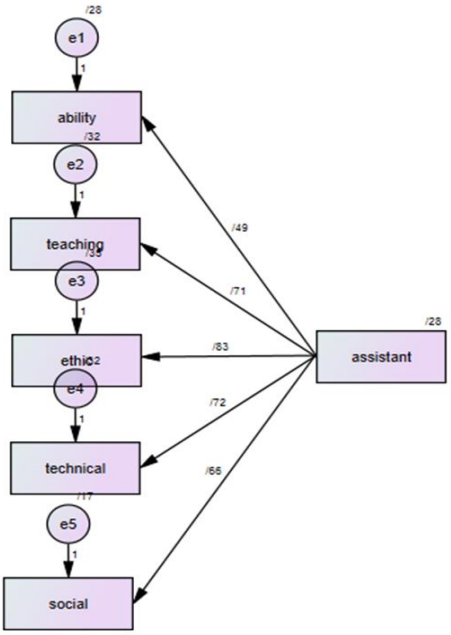
Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



**جدول ٦: شاخص‌های برازش مدل**

| | $X^2/df$ | RSMEA | CFI | GFI | AGFI | NFL |
|---|---|---|---|---|---|---|
| میزان | ۲/۴۳ | ۰/۰۴۲ | ۰/۹۲۱ | ۰/۹۲۵ | ۰/۹۲۸ | ۰/۹۲۹ |
| ملاک | کمتر از ۳ | کمتر از ۰/۰۵ | بیشتر از ۰/۹۰ | بیشتر از ۰/۹۰ | بیشتر از ۰/۹۰ | بیشتر از ۰/۹۰ |
| تفسیر | برازش مطلوب | برازش مطلوب | برازش مطلوب | برازش مطلوب | برازش مطلوب | برازش مطلوب |




**شکل ۲: مدال نهایی استخراج شده از نرم‌افزار AMOS**

## بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر با استفاده از روش تحلیل مضمون، مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر (مهارت، ارزش‌های اخلاقی، آموزش، توانایی و ویژگی‌های روان‌شناختی) شناسایی شد که در واقع مضامین فراگیر عوامل و چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش را تشکیل داده‌اند و در بخش کمی مدل تحقیق مورد تأئید قرار گرفته است. در ادامه هر یک از مضامین فراگیر و مضامین سازمان‌دهنده آن‌ها مورد بحث قرار گرفته است.

بر اساس یافته‌های تحقیق، عامل ارزش‌های اخلاقی مهم‌ترین عامل در چارچوب مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش می‌باشد. ارزش‌های اخلاقی می‌تواند در تعالی روحی عوامل فنی و اجرایی و جلوگیری از رفتارهای ناهنجار در محیط حرفه‌ای ورزش نقش بسزایی داشته باشد. البته ارزش‌های اخلاقی و هنجارهای رفتاری مورد پذیرش فرهنگ‌های گوناگون، در جوامع مختلف انسانی با یکدیگر تفاوت دارند و در هر جامعه‌ای، نظامی از ضوابط مشخص و ملاک‌هایی برای رفتارهای درست و نادرست اعضای خود تدارک دیده است که این ملاک در کشور ما بر اساس ارزش‌های اسلامی- ایرانی در نظر گرفته می‌شود. اعتماد، صمیمیت، حقیقت و صداقت از جمله مهم‌ترین ارزش‌های اخلاقی است که در محیط ورزشی باید توسط عوامل فنی و اجرایی تیم‌های ورزشی مورد توجه قرار گیرد که شامل اعتماد به مدیران، مربیان، بازیکنان و کارکنان، ارتباط صمیمانه با همکاران و رسانه و ارباب‌رجوع و صداقت با رسانه‌ها، بازیکنان و مدیران و در مجموع رفتار صادقانه می‌شود. در این زمینه لارابرسیال و همکاران (۲۰۲۲) بر اهمیت تجهیز مربیان ورزشی به ارزش‌های اخلاقی تأکید کرده‌اند. نوکاآبادی و همکاران (۲۰۲۰) سه مضمون فراگیر درون فردی، بین فردی و محیطی را به‌عنوان شایستگی‌های مربیگری

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



ورزش ایران معرفی کرده‌اند که در بخش درون فردی به باورها و ارزش‌های مرکزی و در بخش بین فردی به روابط اجتماعی با ورزشکاران، همکاران، رسانه‌ها، ذینفعان اشاره شده است که تا حدودی با عامل ارزش‌های اخلاقی در این تحقیق همخوانی دارد. صالحی و بهرامی‌نیا (۲۰۱۸) شایستگی‌های اخلاقی مربیان را با رفتارهای جوانمردانه در مسابقه مرتبط دانسته‌اند و به ارزیابی شایستگی‌های اخلاقی مربیان پرداخته‌اند. در تحقیق مزیدی و همکاران (۲۰۱۶) نیز از مهارت‌های عاطفی – انسانی و ویژگی‌های اجتماعی به‌عنوان اولویت‌های انتخاب مربیان تیم‌های ژیمناستیک نام برده شده است.

ویژگی‌های روان‌شناختی دومین عامل مهمی است که در مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش مورد تأکید قرار گرفته است. افراد در هر حرفه‌ای باید دارای یک سری ویژگی‌های روان‌شناختی باشند که در آن حرفه می‌تواند برای پیشرفت به آن‌ها کمک کند. در حرفه ورزش نیز مطابق با یافته‌های تحقیق، عوامل فنی و اجرایی باید دارای یک سری ویژگی‌های روان‌شناختی شامل خلاقیت (تمرین خلاقانه، خلاقیت فکری و خلاقیت مدیریتی)، هوش هیجانی (مدیریت رابطه، آگاهی اجتماعی و خودآگاهی و خود مدیریتی)، بهره هوشی، انگیزش (حضور باعلاقه در کار، استقلال شغل و تنوع مهارت) و شخصیت (درون‌گرایی و برونگرایی، قضاوتی و شهودی و وجدان) باشند. در تحقیق زمانی نوکاآبادی و همکاران (۲۰۲۰) در بخش مضامین درون فردی به مواردی از جمله ویژگی‌ها (شخصی، روانی، اجتماعی) و فلسفه (عشق به کار) و در بخش بین فردی به مواردی از جمله روابط اجتماعی (با ورزشکاران، همکاران، رسانه‌ها، ذینفعان) اشاره شده است که با عامل ویژگی‌های روان‌شناختی این تحقیق هم‌پوشانی دارند. همچنین، فتحی و همکاران (۲۰۲۰)، مزیدی و همکاران (۲۰۱۶)، کاظمی‌پور و همکاران (۲۰۱۵)، منظمی و همکاران (۲۰۱۳) نیز معیارهای ویژگی‌های شخصیتی و فردی و مهارت‌های روان‌شناختی را برای انتخاب مربیان تیم‌های ملی رشته‌های ورزشی مختلف مهم تلقی کرده‌اند. زتو و همکاران (۲۰۱۶) و میر و همکاران (۲۰۱۳) نیز شایستگی انگیزشی و شایستگی شخصیت‌سازی را به‌عنوان دو شاخصه شایستگی مربیان ورزشی معرفی کرده‌اند که هر دو عامل جز زیرمجموعه‌های عامل ویژگی‌های روان‌شناختی در این تحقیق محسوب می‌گردند.

عامل دیگری که در مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش به آن اشاره شده است، عامل آموزش است. عوامل فنی و اجرایی برای این‌که بتوانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند باید به دانش آن تسلط داشته باشند که نیاز به یک سری آموزش‌های عمومی و تخصصی دارد. آموزش‌های عمومی شامل دوره‌های آموزشی کامپیوتری (جهت بررسی فیلم مسابقات، ثبت داده‌های عملکرد ورزشکاران و غیره)، مالی (جهت ثبت و شرایط قرارداد و غیره) و حقوقی (جهت حل مشکلات حقوقی کادر فنی و ورزشکاران و غیره) برای عوامل فنی و اجرایی در ورزش بسیار کارگشا است. با این‌حال، آموزش‌های عمومی به‌تنهایی نمی‌تواند به توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی منجر گردد و عوامل فنی و اجرایی باید به دانش تخصصی توسط دوره‌های آموزشی تخصصی مجهز گردند. برای این‌که عوامل فنی و اجرایی تیم‌های ورزشی بتوانند در مسابقات ورزشی از حق ورزشکاران تحت هدایت خود در برابر تصمیمات داوران دفاع کنند باید به قوانین و مقررات رشته ورزشی خود مسلط باشند (شرکت در دوره‌های آموزشی داوری)، برای ارزیابی عملکرد ورزشی و عوامل آمادگی جسمانی ورزشکاران باید با روش‌های آنالیز آشنایی داشته باشند (شرکت در دوره‌های آموزشی آنالیز) و برای حضور موفق در مسابقات و داشتن اطلاعات کافی در زمینه جدول مسابقات، زمان شروع و پایان مسابقات، افتتاحیه و اختتامیه و غیره باید دوره‌های آموزشی تخصصی مسابقات را پشت سر بگذارند. با این‌حال، مهم‌ترین دوره‌های آموزشی که عوامل فنی و اجرایی باید در آن شرکت کنند، در زمینه تخصص اصلی آن‌ها است و هر یک از آن‌ها باید در دوره‌های آموزشی ورزشی و مربیگری حضور یابند. همخوان با نتایج تحقیق حاضر، الاجبگ و همکاران (۲۰۲۱) ادعا کرده‌اند که مربیان ورزشی در حوزه کودکان و نوجوانان باید از دانش کافی برخوردار باشند. زمانی نوکاآبادی و همکاران (۲۰۲۰) شایستگی‌های مربیگری ورزش ایران را بررسی کرده‌اند و در این زمینه به دانش مربیگری (تئوریک، عملی، انتقال دانش)، مهارت‌های مربیگری (فنی– آموزشی) و موقعیت تمرین (آموزش تکنیک، تاکتیک، افزایش آمادگی جسمانی) اشاره کرده‌اند. همچنین، از نظر فتحی و همکاران (۲۰۲۰) توانایی فنی، علم روانشناسی و دانش به‌عنوان معیار انتخاب مربیان اهمیت دارند. منظمی و همکاران (۲۰۱۳) نیز شاخص‌های فنی را در انتخاب مربیان ملی والیبال کشور مهم عنوان کرده است. در سایر تحقیقات نیز به شایستگی استراتژی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



بازی و شایستگی تکنیکی (زتو و همکاران، ۲۰۱۶؛ میبر و همکاران، ۲۰۱۳)، شایستگی دیجیتال (میسچنکو و همکاران، ۲۰۲۱) و دانش فنی، دانش مدیریت فناوری، دانش کسب‌وکار (آگاروال، ۲۰۱۳) اشاره شده است که نیاز به آموزش دارند تا منجر به توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی گردد.

مهارت چهارمین عامل است که در مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش دارای اهمیت است. عوامل فنی و اجرایی در ورزش برای این‌که در حرفه خود موفق شوند نیاز به مهارت‌های خاصی دارند تا بتوانند بهترین نتیجه را با ورزشکاران و تیم‌های تحت هدایت خود کسب کنند. در تحقیق حاضر مهارت‌های پنج‌گانه تخصصی، انسانی، فنی، عاطفی و ادراکی به‌عنوان مهارت‌هایی شناسایی شده است که عوامل فنی و اجرایی باید به آن مجهز گردند. تحقیقات مختلفی از عامل مهارت به‌عنوان یکی از عوامل مهم در انتخاب عوامل فنی و اجرای و گزینش نیروی انسانی نام برده‌اند. در تحقیق الاجبگ و همکاران (۲۰۲۱) ادعا شده است که مربیان ورزشی در حوزه کودکان و نوجوانان باید از مهارت کافی برخوردار باشند. زمانی نوکاآبادی و همکاران (۲۰۲۰) از مهارت‌های مربیگری (فنی- آموزشی، انسانی- ارتباطاتی، ادراکی- رهبری، سیاسی) به‌عنوان یکی از عوامل مهم در شایستگی‌های مربیگری ورزش ایران نام برده شده است. ریزوندی و همکاران (۲۰۱۹) نشان داده‌اند که مهارت‌های فنی و آموزشی و پیشینه و تجربه از مؤلفه‌های شایستگی مربیان فوتبال هستند. لی و همکاران (۲۰۱۸) شایستگی‌های عاطفی را به‌عنوان یک مهارت اساسی برای مربیان معرفی کرده‌اند. منتظری و همکاران (۲۰۱۷) برقراری ارتباط را برای مربیان ورزشی مهم تلقی نموده‌اند. مزیدی و همکاران (۲۰۱۶) نیز مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی و مهارت‌های عاطفی و انسانی را به‌عنوان اولویت‌های انتخاب مربیان تیم‌های ژیمناستیک عنوان کردند. همچنین، کاظمی‌پور و همکاران (۲۰۱۵) در شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی فوتبال به مهارت‌های فنی، مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی، مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های روان‌شناختی اشاره کرده‌اند. حمیدی و معماری (۲۰۱۴) چهار معیار انتخاب مربیان ملی را شامل مهارت‌های رهبری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های ویژه و مهارت‌های فنی (سوابق فنی و توان عملیاتی) معرفی کرده‌اند. آگاروال (۲۰۱۳) در تحقیق خود مهارت‌ها و دانش فنی، مهارت‌ها و دانش مدیریت فناوری، مهارت‌ها و دانش کسب‌وکار و مهارت‌های مدیریتی و میان فردی را به‌عنوان معیارهای گزینش نیروی انسانی معرفی نمود. باست و همکاران (۲۰۱۲) نیز در تحقیقی مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های مدیریتی و رهبری را به‌عنوان ویژگی‌ها و خصوصیات نیروی انسانی برای گزینش برشمردند. آخرین عاملی که در مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی از آن یاد شده است، عامل توانایی است که در تحقیق حاضر شامل توانایی فیزیکی و هوشی است. برای این‌که عوامل فنی و اجرایی بتوانند در کار خود به موفقیت برسند باید خود نیز دارای توانایی فیزیکی و هوشی بالایی باشند تا ورزشکاران و تیم‌های ورزشی را به‌خوبی هدایت نمایند. در این زمینه، میبر و همکاران (۲۰۱۳) عامل شرایط فیزیکی را به‌عنوان یکی از عوامل شایستگی مربیان شناسایی کردند، اما تحقیقی یافت نشد که بر توانایی تمرکز کرده باشد.

فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان متولیان تیم‌های ورزشی وظیفه مهمی در زمینه توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی دارند و نه‌تنها باید در انتخاب عوامل فنی و اجرایی به این عوامل دقت کنند، بلکه در توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی به مقوله‌های اشاره شده در تحقیق شامل مقوله‌های مهارت، ارزش‌های اخلاقی، آموزش، توانایی و ویژگی‌های روان‌شناختی توجه ویژه‌ای نمایند. همان‌گونه که در تحقیقات پیشین نیز مشاهده شد، این تحقیقات به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم به این مقوله‌ها اشاره کرده‌اند. فدراسیون‌های ورزشی با برنامه‌ریزی منسجم و پیگیری‌های لازم، باید از راهکارهای مختلفی برای توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش استفاده نمایند. از جمله فدراسیون‌های ورزشی با برگزاری دوره‌های آموزشی از جمله دوره‌های مربیگری، داوری، آنالیز، مدیریتی، روانشناسی، تغذیه، ماساژ، علم تمرین، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، آشنایی با رایانه و نرم‌افزارهای ورزشی، حقوق ورزشی، آشنایی با زبان‌های خارجی، فن‌بیان و مدیریت ارتباط و غیره برای عوامل فنی و اجرایی می‌توانند آنها را به علم روز مجهز نمایند تا بتوانند در رقابت‌های بین‌المللی ورزشی عملکرد مناسبی داشته باشند. در این زمینه می‌توان ضمن استفاده از مدرسان برتر داخلی در حوزه‌های اشاره شده، از مدرسان و عوامل فنی و اجرایی تیم‌های درجه اول دنیا برای ارائه سخنرانی در جمع عوامل فنی و اجرایی تیم‌های ورزشی کشور نیز دعوت به‌عمل آورد. البته دوره‌های بین‌المللی

Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



مختلفی نیز توسط کمیته بین‌المللی المپیک، فدراسیون‌های بین‌المللی ورزشی و سازمان‌های بین‌المللی و ملی سایر کشورها برگزار می‌شود که عوامل فنی و اجرایی تیم‌های ورزشی کشور نیز می‌توانند با رایزنی‌های لازم در این دوره‌های آموزشی شرکت نمایند. همچنین مطالعه کتاب‌ها و نشریات علمی در حوزه ورزش نیز به توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی کمک شایانی می‌کند و نباید مورد غفلت قرار گیرد. با توجه به کیفی‌بودن مقوله توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش و وسعت شایستگی‌های مطرح شده، عوامل فنی و اجرایی نباید به توانایی‌های موجود خود اکتفا کنند و با شرکت در دوره‌های آموزشی و مطالعه متون علمی- تخصصی بر توانایی‌های خود بیافزایند. پیشنهاد دیگر در مورد توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش، مربوط به ارزیابی پیوسته توانایی‌های آن‌ها از طریق ورزشکاران، کارکنان اجرایی فدراسیون و غیره و ارائه بازخوردهای لازم به آن‌ها است. متأسفانه در بسیاری از موارد که تیم‌های ورزشی عملکرد مناسبی در رقابت‌های بین‌المللی به نمایش می‌گذارند، بررسی عملکرد و توانایی‌های عوامل فنی و اجرایی تحت شعاع موفقیت‌های کسب شده قرار می‌گیرد. اگرچه توانایی‌های عوامل فنی و اجرایی به عملکرد بالاتر تیم‌های ورزشی منجر می‌گردد، اما الزاماً عکس آن ممکن است صادق نباشد و عملکرد بالاتر دلایلی از جمله عملکرد فنی بالاتر ورزشکاران، میزبانی و غیره داشته باشد. بنابراین ارزیابی توانایی‌های عوامل فنی و اجرایی باید فارغ از کسب موفقیت تیم‌های تحت هدایت و براساس مقوله‌های مهارتی، اخلاقی، توانایی و ویژگی‌های روان‌شناختی انجام گیرد و اقدامات تشویقی (از جمله ارائه پاداش‌های مادی و معنوی به عوامل فنی و اجرایی توانمند و برگزاری مراسم برای انتخاب و معرفی عوامل فنی و اجرایی توانمند) و تنبیهی (برکناری عوامل فنی و اجرایی با توانایی پایین) در مورد ارزیابی‌های انجام شده لحاظ گردد. فدراسیون‌های ورزشی با انجام راهکارهای عملی و کاربردی فوق می‌توانند در توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی تیم‌های ورزشی گام‌های مؤثری بردارند و زمینه موفقیت ورزشکاران و تیم‌های ورزشی تحت هدایت خود را پایه‌ریزی نمایند که در نهایت به کسب افتخار و به اهتزاز درآمدن پرچم سه رنگ کشور در رقابت‌های بین‌المللی ورزشی منجر گردد. از محدودیت‌های تحقیق می‌توان به‌کلی بودن آن اشاره کرد. در این تحقیق به‌صورت کلی به موضوع توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی پرداخته شده است، در حالی‌که عوامل فنی و اجرایی شامل افراد زیادی هستند که هر کدام تخصص‌های متفاوتی دارند و توانمندسازی آنها نیز می‌تواند به‌صورت تخصصی‌تر بررسی گردد. به‌همین جهت به سایر محققان پیشنهاد می‌گردد که مقوله توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی را می‌توان به صورت تخصصی‌تر در مورد مربیان بدنساز، تغذیه، ماساژور، آنالیزور، مربیان تمرینی و غیره اجرا نمود. البته این موضوع به نتایج تحقیق لطمه وارد نمی‌کند، زیرا تمام شایستگی‌های شناسایی شده در مورد تمام عوامل فنی و اجرایی صدق می‌کند. با این‌حال اگر تحقیق به‌صورت جزیی‌تر اجرا شود، می‌توان مصداق‌های دقیق‌تری از شایستگی‌های شناسایی شده برای هر کدام از عوامل فنی و اجرایی ارائه نمود.

## منابع


- آقایی، نجف؛ توکلی انگوت، سخاوت (۱۳۹۲). «شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت دوچرخه‌سواران حرفه‌ای آذربایجان شرقی در مسابقات بین‌المللی و جاده‌های ایران (از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۰)». پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۱۸: ۱۵۵- ۱۶۸.
- حمیدی، مهرزاد؛ معماری، ژاله (۱۳۹۳). «تبیین مدل اکتشافی معیارهای انتخاب مربیان ملی کشور». مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۴۲: ۳۱-۵۸.
- زارعیان، حسین؛ الهی، علیرضا؛ سجادی، نصراله؛ پدرام، میرمحسن (۱۳۹۵). «مؤلفه‌های پیش‌بینی کننده‌ی موفقیت کشورهای شرکت کننده در بازی‌های المپیک». مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۵: ۱۳۷-۱۶۲.
- زمانی نوکاآبادی، علیرضا؛ عروف‌زاده، شهرام؛ نظری، رسول؛ موحدی، احمدرضا (۱۳۹۹). «مطالعه شایستگی‌های مربیگری ورزش ایران». پژوهش در آموزش علوم ورزشی، دوره ۱، شماره ۱: ۵۲-۸۸.


Archive of SID.ir

Archive of SID.ir




- شفیعی، محسن (۱۳۸۶). *طراحی و تبیین الگوی انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا، شیرجه، واترپلو*. رساله دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- صالحی، حمید؛ بهرامی‌نیا، علی (۱۳۹۷). «ارزیابی شایستگی‌های اخلاقی مربیان: ساخت و روایی سنجی اولیه سیاهه رفتارهای مرتبط با بازی جوانمردانه مربیان». پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، شماره ۳۲: ۱۵-۲۸ .
- صفایی، ایمان؛ مددخانی، مریم (۱۳۹۷). «میزبانی رویدادهای ورزشی و توسعه. کنفرانس ملی اندیشه های نوین و خالق در مدیریت»، حسابداری مطالعات حقوقی و اجتماعی، ارومیه.
- عسکریان، فریبا؛ دخت باقر، ناصر (۱۳۹۴). «شناسایی دلایل موفقیت و عدم موفقیت کشورها در بازی‌های المپیک». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، شماره ۶: ۱۱-۱۸.
- فتحی، فرهاد؛ محرم‌زاده، مهرداد؛ نوری، محمدسیوان؛ یکتایار، مظفر (۱۳۹۹). «تدوین الگوی انتخاب سرمربی و ورزشکاران تیم ملی بسکتبال ایران به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP)». پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، شماره ۲۰: ۱۲۳-۱۳۲.
- قربانی، سعید؛ طیبی، بهمن؛ رحمان‌نیا، غلامحسن؛ دیلمی، کیانوش (۱۳۹۷). «بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت و افول رشته‌های ورزشی مستعد استان گلستان در یک دهه اخیر». مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، شماره ۴۰: ۴۳-۵۸.
- کاظمی‌پور، احمد؛ مهدی‌پور، عبدالرحمن؛ ازمشا، طاهره (۱۳۹۴). «طراحی و تدوین شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی فوتبال ایران». مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۳: ۵۱-۷۲.
- مزیدی، مریم؛ دالوری، محمدامین؛ رجبی، سیاوش (۱۳۹۵). «تدوین اولویت‌های انتخاب مربیان تیم‌های ملی ژیمناستیک». اولین کنفرانس ملی یافته‌های نوین پژوهشی علوم ورزشی در حوزه سالمت، نشاط اجتماعی، کارآفرینی و قهرمانی، اهواز.
- منتظری، امیر؛ طالب‌پور، مهدی؛ فیضی، سمیرا (۱۳۹۶). «ساخت و اعتباریابی پرسشنامه شایستگی‌های مربیان ورزشی». شماره ۴۱: ۱۴۷-۱۷۰.
- منظمی، امیرحسین؛ سوخته‌زاری، سعید؛ حدادی، فرح؛ رستمی‌نژاد، مظهر؛ گودرزی، محمود؛ اشرفی‌حافظ، اصغر (۱۳۹۲). «تدوین معیارهای انتخاب مربیان ملی والیبال کشور». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۶: ۱۰۹-۱۱۸.
- موسوی‌راد، سیده طاهره (۱۳۹۸). «شناسایی عوامل موفقیت ایران در بازی‌های المپیک». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۳۰: ۵۳-۶۲.
- Aggarwal, R. (2013). “Selection of IT Personnel through Hybrid Multi-attribute AHP-FLP approach”. International Journal of Soft Computing and Engineering, 2(6): 11-17.
- Alajbeg, A., Hraste, M., Zdilar, A.M. (2021). “Pedagogical competencies of coaches”. Proceedings of ICERI Conference, 8th-9th November.
- Banwell, J., Kerr, G. (2016). “Coaches’ Perspectives on their Roles in Facilitating the Personal Development of Student-Athletes”. Canadian Journal of Higher Education, 46(1), 2016: 1-18.
- Bassett, M.L., Ramsey, W.P., Chan, C.C.A. (2012). “Improving medical personnel selection and appointment processes”. International Journal of Health Care Quality Assurance, 25(5): 442-452.
- De Bosscher, V., De Knop, P., Van Bottenburg, M., Shibli, S., Bingham, J. (2010). “Developing a Method for Comparing the Elite Sport Systems and policies of Nations: A Mixed Research Methods Approach”. Journal of Sport management, 24: 567-600.
- Forrest, D., Sanz, I., Tena, J.D. (2010). “Forecasting national team medal totals at the Summer Olympic Games”. International Journal of Forecasting, 26(3): 576–588.
- Getz, D. (1997). Event management and event tourism forecasting council. Tourism forecasting council, pp: 115-201
- Lara-Bercial, S., North, J., Bales, J., Petrovic, L., Calvo, G. (2022). “International Council for Coaching Excellence Position Statement Professionalisation of Sport Coaching as a Global Process of Continuous Improvement”. International Sport Coaching Journal, 9(2): 157-160.
- Lee, H., Wäsche, H., Jekauc, D. (2018). “Analyzing the Components of Emotional Competence of Football Coaches”: A Qualitative Study from the Coaches’ Perspective. Sports, 6(4), 123.
- Luiz, J. Fadal, R. (2010). “An economic analysis of sports performance in Africa”. International Journal of Social Evonomics, 38(10): 869-883.


Archive of SID.ir

Archive of SID.ir



– Mischenko, N., Kolokoltsev, M., Vrozheikin, A., Romanova, E., Tarasov, A., Aganov, S., Karpova, S. (2021). “Media project to improve digital competencies of sports coaches”. Journal of Physical Education and Sport, 21(6): 3527-3533
– Mohammadi, M., Azizi, B. (2019). “Determining the effect of educational characteristics of sports coaches in their ability” (A case study of sports coaches in Hamadan province). Revista Humanidades e Inovação, 6(12): 77-88.
– Myers, N.D., Feltz, D.L., Maier, K.S., Wolfe, E.W., Reckase, M.D. (2013). “Athletes' Evaluations of Their Head Coach's Coaching Competency”. Research Quarterly for Exercise and Sport, 77(1): 111-121.
– Peng, Y., Ming, L. (2011). “Evaluation Index System on Performance Management of Universities HighLevel Wushu”. Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & management, pp: 814-818.
– Rizvandi, A., Taghipour Gharbi, M., Esmaeili, M.R., Ashraf Ganjoee, F. (2019). “The Evaluation of Performance Indicators of Coaches in Football Development”, Journal Humanities Insights, 3(4): 246-252.
– Sotiriadou, K., Shilbury, D. (2009). “Australian Elite Athlete Development: An Organizational Perspective”. Sport Management Review, 12(3): 137–148.
– Trottier, C., Migneron, E., Robitaille, S. (2017). “How coaches learn to teach life skills to adolescent athletes”, 116: 101-118.
– Zetou, E., Filippou, A., Filippou, F., Vernadakis, N. (2016). “Validity and Reliability of coaching competency in team sports”. Journal of Physical Education and Sport, 16(2): 493-499.

به این مقاله این گونه استناد کنید:
رمضانی، سمانه؛ اسماعیل‌زاده قندهاری، محمدرضا؛ فهیم دوین، حسن؛ پیمانی‌زاد، حسین (۱۴۰۲). «طراحی مدل توانمندسازی عوامل فنی و اجرایی در ورزش با رویکرد طرح‌های ترکیبی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۳ (۲۵): ۱۷۵– ۱۹۰.

Archive of SID.ir