



طراحی و تدوین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج

حسن اسدی^{۱*}، محمدنقی ابراهیم‌زاده^۲، مهرزاد حمیدی^۳، زهرا سعیدآذری^۴

تاریخ تصویب: ۹۲/۳/۲۱

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۳

چکیده

هدف این پژوهش، جمع آوری و توصیف معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج بود. جامعه آماری پژوهش را سه گروه بازیکنان، مربیان و مدیران حوزه شطرنج کشور تشکیل می‌دادند. با استفاده از روش دلفی ۶۱ مؤلفه به عنوان معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی برگزیده شدند و در ۸ بعد اصلی دسته‌بندی شدند. اطلاعات پژوهش با استفاده از آزمون کروسکال والیس در سطح معناداری $P \leq 0.05$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که در اولویت‌بندی ابعاد مربیگری تیم‌های ملی شطرنج، به ترتیب، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های عاطفی-انسانی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های فردی، سوابق مربیگری و سوابق ورزشی اهمیت دارند. همچنین، بین نظر مربیان، بازیکنان و مدیران در خصوص اولویت‌بندی ابعاد مربیگری تیم‌های ملی شطرنج، تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P = 0.31$). اما بین نظر این سه گروه در مورد اولویت‌بندی مؤلفه‌های مهارت‌های عاطفی-انسانی و ویژگی‌های فردی، اختلاف معناداری مشاهده شد ($P \leq 0.05$).

کلیدواژه‌ها: ارزیابی عملکرد، معیارهای مربیگری، مسئولیت‌های مربی، تیم ملی، شطرنج

E-mail: hasadi66@yahoo.com

E-mail: ebrahimzadeh@yahoo.com

E-mail: meh_hamidi@yahoo.com

E-mail: saeedazari@yahoo.com

۱. استاد دانشگاه تهران*

۲. کارشناس ارشد دانشگاه تهران

۳. دانشیار دانشگاه تهران

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه تهران

مقدمه

سنجش و اندازه‌گیری عملکرد، یکی از مهم‌ترین حلقه‌های زنجیره مدیریت در سازمان به شمار می‌آید و اهمیت آن به حدی است که صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند هر آنچه را که نتوان اندازه‌گیری کرد نمی‌توان مدیریت نمود. امروزه سنجش و اندازه‌گیری عملکرد با نگاهی جامع‌تر به بحث عملکرد سازمان می‌نگرد به طوری که جای خود را به مدیریت عملکرد داده است. آرمسترانگ^(۲۰۰۶) اظهار می‌دارد مدیریت عملکرد فرایندی پیوسته و انعطاف‌پذیر است و این فرایند به بهبود و برنامه‌ریزی عملکرد در آینده توجه دارد و عمدتاً به توسعه و عملکرد فردی مربوط می‌شود. وی معتقد است اگر در گزینش مربیان قصور و کوتاهی صورت گیرد، در سنجش و ارزیابی و نیز مدیریت عملکرد مربیان تأثیر خواهد گذاشت که بهتر است قبل از به وجود آمدن خسارت جبران ناپذیر اصلاح شود (۱). در ورزش، یکی از مؤثرترین اعضای فدراسیون‌های ورزشی، مربیان، به ویژه مربیان تیم‌های ملی می‌باشند که در عمل، عملکرد آنها برآیند عملکرد سازمان و آیین‌های تمام‌نما از دستاوردهای کل فدراسیون می‌باشد به طوری که موفقیت یا شکست اهداف و استراتژی‌های هر سازمان ورزشی، در پیروزی یا شکست تیم‌های ملی نمایان شده و بنابراین شیوه انتخاب بازیکنان این تیم‌ها از اهمیتی ویژه برخوردار است.

مشکلی که در فدراسیون‌های ورزشی و سازمان تربیت بدنی وجود دارد این است که ضابطه و معیار خاصی برای انتخاب مربیان ملی به صورت مدون وجود ندارد و این شبهه وجود دارد که مربی انتخاب شده آیا شرایط لازم را برای احراز این پست دارد یا خیر؟ این مشکل در نداشتن الگوی مناسب برای انتخاب مربیان، باعث شده است که در تیم‌های ملی به محض شکست و عدم موفقیت تیم در یک مسابقه بین المللی، مربی زیر سؤال می‌رود و بلافاصله از سمت خود برکنار می‌گردد. در صورتی که شاید عامل باخت یک تیم، مربی آن نباشد و عوامل دیگری در شکست آن دخیل باشد.

با توجه به موارد مذکور، داشتن شاخص‌های علمی و کارآمد در انتخاب مربیان، مسؤولان را در انتخاب افراد شایسته یاری خواهد نمود. بنابراین، در تحقیق حاضر پژوهشگران قصد دارند این معیارها را با بررسی تحقیقات گذشته و دریافت نظرات کارشناسان جمع‌آوری نموده، و سپس به درجه‌بندی میزان اهمیت هر یک بپردازند و در نهایت شاخص‌های انتخاب مربیان تیم‌های ملی این رشته را تدوین نمایند.

بی‌تردید، شناسایی ویژگی‌های مؤثر در انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج با توجه به تعدد رده‌های سنی (۹ رده سنی) که مسابقات رسمی این رشته در آنها برگزار می‌شود، اهمیتی غیر قابل انکار دارد. همچنین، فواید متعدد شطرنج نظیر کمک به افزایش نمرات ریاضیات دانش‌آموزان و تقویت تمرکز و ارتباط شطرنج با برخی حوزه‌های علم نظیر مدیریت، علوم نظامی و روانشناسی زمینه‌های متعدد بررسی و مطالعه را در این رشته، پدید آورده است (۶)، (۲۳)، (۲۷).

معیارها و روش‌های گوناگونی برای ارزیابی عملکرد و انتخاب مربیان تیم‌های ملی وجود دارد. برخی از تحقیقات جنبه‌های برد و باخت را برای ارزیابی عملکرد مربیان مورد توجه قرار داده‌اند. اما از آن جا که عوامل زیاد و غیرقابل کنترلی مانند عملکرد بازیکنان، وجود بازیکنان ستاره، مصدومیت، اشتباهات داوری، محیط، شانس و ... وجود دارد که روی نتیجه بازی اثر می‌گذارد، مسلماً ارزیابی مربیان به این شکل کار چندان درستی نمی‌باشد. یک روش جایگزین این است که تعدادی از ویژگی‌ها و شایستگی‌ها را با توجه به فلسفه مربیگری (پیروزی مدار یا ورزشکار مدار) در نظر گرفته و بر اساس آنها شایستگی‌ها و توانایی‌های مربیان را مورد ارزیابی قرار داد. خوشبختانه، پژوهش‌های زیادی در این زمینه صورت گرفته و هر یک با توجه به هدف مورد نظر معیارهایی را مورد بررسی قرار داده‌اند که به آنها می‌پردازیم.

همتی‌نژاد (۱۳۸۷) بیان می‌دارد که با استفاده از پرسشنامه ارزیابی مربی توسط سایر مربیان و همکاران، ورزشکاران، والدین ورزشکاران و خود مربی (خودارزیابی)، می‌توان اطلاعات زیادی درباره عملکرد مربی بدست آورد. وی اولین گام در فرآیند ارزیابی مربیان را بیان فلسفه سازمانی و فردی معرفی می‌کند. این که هدف پیروزی باشد یا توسعه ورزشکار، در انتخاب شایستگی‌های مورد ارزیابی تأثیر می‌گذارد. دومین مرحله تعیین شایستگی‌ها و نیازهای ارزیابی بر اساس فلسفه

موجود می‌باشد. تدوین طرح ارزیابی، اجرای آن و مرور و تجدید نظر در آن مراحل بعدی ارزیابی مربی را تشکیل می‌دهند (۱۰). آرمسترانگ^۱ (۲۰۰۶) نیز با تاکید به مقوله ارزیابی معتقد است اگر در گزینش مربیان تیم‌های ملی قصور و کوتاهی صورت گیرد، در سنجش و ارزیابی عملکرد مربیان تأثیر خواهد گذاشت که بهتر است قبل از به وجود آمدن خسارت جبران ناپذیر اصلاح شود. یک مربی باید از دانش تخصصی در زمینه رشته ورزشی خود برخوردار باشد، ضمن این که باید دارای مهارت در زمینه‌های مختلف مدیریتی، ارتباطی، انگیزشی و تسلط نسبی به تکنیک‌ها و تاکتیک‌های تیمی رشته خود باشد (۱). توجه به معیارهای مربیگری منجر به طراحی مقیاس توسط برخی محققین شد از جمله فلتز و همکاران^۲ (۱۹۹۹) مقیاسی تحت عنوان مقیاس کارآمدی مربیان معرفی کردند که به طور کامل‌تری حوزه‌های شایستگی مربیان را پوشش داده است. مقیاس کارآمدی مربیگری (CES) چهار بُعد را در بردارد که شامل کارآمدی استراتژی بازی، کارآمدی انگیزش، کارآمدی تکنیک آموزشی و کارآمدی شخصیت سازی می‌شود (۳۰). در بُعد کارآمدی انگیزش، اعتقاد به این است که مربیان توانائی این را دارند که مهارت‌های روانشناختی و حالات ورزشکارانشان را تحت تأثیر قرار دهند؛ و کمک به ورزشکاران در کسب اعتماد به نفس، آماده‌سازی ورزشکاران به لحاظ روانی، کمک به ورزشکاران در کسب عزت نفس، برانگیختن ورزشکاران، ایجاد همبستگی گروهی و توسعه اعتماد تیمی را در بر می‌گیرد. بُعد کارآمدی استراتژی بازی، اعتقاد مربیان به توانایی‌هایشان در هدایت و رهبری تیم/ورزشکار، برای اجرای موفق در طول مسابقه است؛ و تشخیص نقاط قوت تیم مقابل، فهم استراتژی‌های رقابتی، سازگاری با موقعیت‌های مختلف بازی، تشخیص نقاط ضعف تیم مقابل، تصمیم‌های حیاتی در طول مسابقه، حداکثر سازی نقاط قوت تیم و سازگاری استراتژی با استعدادهای موجود را در بر می‌گیرد. بُعد کارآمدی تکنیک آموزش، به باورهای کارآمدی مربیان درباره مهارت‌های تشخیصی و آموزشی شان برمی‌گردد؛ و مواردی نظیر نمایش مهارت‌های رشته ورزشی، راهنمایی انفرادی ورزشکاران در خصوص مهارت‌ها، توسعه توانایی‌های ورزشکاران، تشخیص استعدادهای ورزشی، کشف اشتباهات مهارتی بازیکنان، تدریس مهارت‌های رشته ورزشی خود را در بر دارد. سرانجام بُعد کارآمدی شخصیت‌سازی به باورهای مربیان به توانایی‌هایشان در تأثیر گذاشتن بر نگرش مثبت به ورزش و پیشرفت شخصی ورزشکارانشان بر می‌گردد و مواردی نظیر القای نگرش اخلاقی درست، توسعه بازی جوانمردانه بین ورزشکاران، ترویج رفتار و اخلاق انسانی و القای نگرش احترام به دیگران را در بر می‌گیرد (۱۸). توجه به معیارهای مربیگری در تحقیقات استفان کاج^۳ (۲۰۰۰) نیز مشاهده می‌شود. وی معتقد است که این معیارها برای تمامی مربیان در سطوح مختلف و با درجات مختلف مربیگری از پایین تا بالاترین سطح قابل استفاده است و عبارتند از داشتن دانش سازمانی و شغلی در ارتباط با مربیگری، دارا بودن ارزش‌های مربیگری نظیر حساس بودن و رازداری، داشتن مهارت‌های شخصی قوی، داشتن مهارت در ارزشیابی ثبات رفتاری و شخصیتی، توانایی انجام کار، توانایی برنامه‌ریزی و طراحی نقشه، و رهبری و اقتدار (۱۳). اهمیت ارزیابی عملکرد و طراحی معیارهایی برای انتخاب مربیان ورزشی نقطه مشترک مطالعات کانینگهام^۴ (۲۰۰۳)، مالت^۵ (۲۰۰۶)، ویوت^۶ (۲۰۰۵) و انجمن مربیان بریتیش کلمبیا^۷ (۲۰۰۷) می‌باشد که در تحقیقات جداگانه بدان پرداخته‌اند.

کانینگهام (۲۰۰۳) سیستم ارزیابی عملکرد مربیان دانشگاهی را در شش بعد (۱) نتایج و عملکرد ورزشی تیم، (۲) عملکرد دانشگاهی تیم (۳) رفتار اخلاقی (۴) مسئولیت مالی (۵) کیفیت جذب و انتخاب بازیکنان (۶) رضایت ورزشکاران طراحی و تدوین کرد (۱۴) در حالی که مالت (۲۰۰۶) ابعاد ۱) وضعیت تمرینات جسمانی، (۲) مهارت‌های فنی، (۳) آماده‌سازی روانی، (۴) تنظیم

1. Armstrong, Michal

2. Feltz, D

3. Couch, Stephan.

4. Cunningham

5. Mallet

6. Vute

7. Coaches Association of British Columbia (CABC)

اهداف، ۵) استراتژی‌های مسابقه، ۶) سازگاری‌های شخصی و ۷) سازگاری منفی را گزارش نموده است و اظهار نمود که ارزیابی از طریق این معیارها ارزش بیشتری نسبت به ارزیابی از طریق برد و باخت دارد (۲۱). ویوت (۲۰۰۵) به جنبه‌ای دیگر از ارزیابی و معیارهای مربیگری اشاره می‌کند که عبارت است از خودارزیابی مربیان تیم ملی والیبالیست‌ها معلولین اسلوونی. وی ۲۶ مورد از صفات و ویژگی‌هایی را که برای یک مربی مهم است بررسی کرد. وقت‌شناسی، انضباط، خودکنترلی، خلاقیت، انگیزش، اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری، دموکراسی، فردگرایی، کارآمدی، اطاعت از دستور، خوداصلاحی، استقلال، سلطه-طلبی و چیره‌گری، توانایی پذیرش اشتباهات، پایداری، تفکر سیستمی، خودباوری، اضطراب، آرامش، عزت نفس، پایداری احساسی، پرخاشگری، اختیار و مسؤلیت‌پذیری، ویژگی‌های مورد بررسی در این پژوهش بودند (۲۶). انجمن مربیان بریتیش کلمبیا (۲۰۰۷) روشی متفاوت در این خصوص مورد استفاده قرار داد. این انجمن سری کاملی از پرسشنامه‌های مختلف به منظور ارزیابی مربیان رده‌های مختلف ارائه داده است. این پرسشنامه‌ها در ۵ نوع است که برای ارزیابی مربیان غیر حرفه‌ای، مربیان حرفه‌ای، مربیان سطح بالا، خودارزیابی و ارزیابی توسط ورزشکاران ندی شده است. سؤالات این پرسشنامه در زیرمجموعه ۶ ویژگی قرار گرفته‌اند که به ترتیب ویژگی‌های مهارت‌های سازمانی و تشکیلاتی، مهارت‌های تشکیلاتی، مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های ارتباط شخصی، مهارت‌های ارتباط گروهی، مهارت‌های مدیریتی و ایمنی و مهارت‌های شخصیتی مربی را با استفاده از سؤالات ۵ ارزشی مورد ارزیابی قرار می‌دهند و اطلاعات به دست آمده، در نهایت توسط مدیر فنی یا سرپرست جمع‌بندی می‌شوند. در این پرسشنامه‌ها، در هر پرسش و در هر ویژگی به تناسب وزن آن، نمرات مشخصی تعیین شده است که مجموع نمرات این ویژگی‌ها، نمره کل مربی را مشخص می‌سازد (۱۲).

شماری دیگر از محققین از جمله کنفدراسیون فوتبال آسیا (۲۰۰۳) و اسماعیلی (۱۳۸۶) جنبه‌های روانشناختی در عملکرد مربیان تیم‌های ورزشی را مورد توجه قرار داده‌اند. این کنفدراسیون معتقد است که نتیجه فوتبال در مسابقات سال آینده در دستان مربیانی است که با علوم رفتاری و روانشناسی آشنایی دارند و می‌توانند تمرینات مهارت‌های روانی را به طور کاربردی در کنار مهارت‌های جسمانی و فنون فوتبال به اجرا درآورند (۱۱). اسماعیلی (۱۳۸۶) نیز در اولویت‌بندی ابعاد مربیگری تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور به این نتیجه رسید که ارتباطات بین مربی و بازیکن، توسعه مهارت‌های تکنیکی، انتخاب و به کارگیری افراد جدید، حمایت از مدل دانشجو - ورزشکار، مهارت‌های سرمایه‌گذاری، روابط عمومی، الگو بودن، مهارت‌های مدیریتی و موفقیت برنامه، به ترتیب مهم‌ترین ابعاد ارزشیابی مربیان ورزش دانشگاهی هستند (۳). لطفی (۱۳۸۷) به جنبه‌ای متفاوت از ویژگی‌های مربیگری اشاره می‌کند. وی دو هدف اساسی را برای یک مربی خوب ضروری می‌داند: نخست آموزش صحیح بازی شطرنج به کودکان، آنچنان که به تفکری منطقی و دیدی انتقادی دست پیدا کنند، دوم القای تدریجی درک زیبایی‌های شطرنج به آنان، به گونه‌ای که از بازی لذت ببرند (۲). توجه به جنبه فنی و کسب لذت از زیبایی‌های این رشته، به گونه‌ای دیگر در مطالعه گیلهام^۱ (۲۰۰۹) نیز بیان شد. او در پژوهشی با عنوان "تدوین پرسشنامه موفقیت مربیگری" عواملی شامل نگرش به برد، نگرش به عملکرد ورزشی، فراهم کردن فرصت‌های لذت، توسعه جسمانی و رفاه برای ورزشکاران، مهارت‌های ورزشی، استراتژی‌های ورزشی، اعتماد به نفس، مدیریت احساس، توجه، انگیزش، رفتار و اخلاق انسانی، توسعه شخصیت، همبستگی، جنبه‌های اجتماعی، مهارت‌های گروهی و ارتباطات را برای شناسایی مربیان شایسته یادآور شدند (۱۹). آندره استراتسکو^۲ (۲۰۱۰) در یک بررسی از مراکز آموزشی شطرنج، لزوم ارائه برنامه آموزشی با رویکرد بهبود مستمر، مدیریت زمان در بازی و تفکر صحیح را لازمه کار مربیان شطرنج می‌داند. به اعتقاد وی مهارت مربیان در به کارگیری شیوه‌های نوین آموزشی در حوزه‌های تاکتیک، تکنیک و استراتژی در بازی تعیین‌کننده است (۲۸).

تعدادی از محققین از جمله کهنل (۱۳۷۹)، تبریزی (۱۳۸۱)، شفیعی (۱۳۸۶) و نصیری (۱۳۸۸) به بررسی معیارهای مربیگری در تیم‌های ملی پرداخته‌اند. کهنل (۱۳۷۹)، معیارهای انتخاب مربیان تیم ملی برای چند ورزش گروهی را در

1. Gillham

2. Andrei Istratescu

ویژگی‌های شخصیتی - ادراکی، ویژگی‌های اجتماعی، مهارت‌های عاطفی - انسانی، ویژگی‌های علمی - تخصصی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های ورزشی، ویژگی‌های فردی و سوابق کاری عنوان کرده است (۷). تبریزی (۱۳۸۱) نیز در اولویت‌بندی ویژگی‌های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران سطح ملی کشور، این ویژگی‌ها را همانند کهندل در ۸ عنوان دسته بندی نمود و به اولویت‌بندی ذیل دست یافت: ۱- ویژگی‌های شخصیتی و ادراکی مربی ۲- ویژگی‌های اجتماعی ۳- مهارت‌های عاطفی - انسانی ۴- مهارت‌های مدیریتی ۵- ویژگی‌های علمی - تخصصی ۶- ویژگی‌های ورزشی ۷- سوابق کاری ۸- ویژگی‌های شخصی و فردی (۴). در تحقیق شفاهی (۱۳۸۶) نیز که به منظور انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا شیرجه و واترپلو انجام شد، مهارت‌های عاطفی انسانی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فنی، ویژگی‌های اجتماعی، مهارت‌های مدیریتی، سوابق کاری مربی، ویژگی‌های فردی و مهارت‌های ورزشی مربی در اولویت قرار دارند (۵). نصیری (۱۳۸۸)، به منظور تحلیل و مدل‌سازی ارزیابی مربیان هندبال تحقیقی انجام داد که براساس نتایج به دست آمده، ویژگی‌های مربیگری در ۱۰ عنوان بررسی شد و اولویت‌بندی به دست آمده عبارت بود از: ویژگی‌های مربیگری، ویژگی‌های آموزشی، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های مدیریتی، روابط اجتماعی، روابط انسانی، ویژگی‌های فردی و پیشینه‌ی ورزشی و برنامه‌ریزی (۸).

در نهایت، این پژوهش نیز برآنست تا به یک معیار علمی جهت انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج دست یابد به نحوی که تمامی معیارهای فنی، مدیریتی، اجتماعی، ورزشی و..... مربیان را مورد ارزیابی قرار دهد. همچنین در تحقیق تلاش شده است تا نقش هر کدام از این عوامل و درجه‌ی تأثیر آنها تعیین شود تا بر اساس آن انتخاب مربیان تیم‌های ملی با سهولت و بهره‌گیری از یک ابزار علمی امکان‌پذیر گردد.

روش‌شناسی تحقیق

روش انجام این تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی است. به دلیل اهمیت موضوع و دسترسی به نظرات اکثریت متخصصین حوزه شطرنج، نمونه‌گیری در گروه مربیان و مدیران به صورت تمام‌شمار و در گروه بازیکنان به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد و حجم نمونه از بین بازیکنان تراز اول کشور و مطابق لیست درجه بین‌المللی بازیکنان که هر دو ماه یکبار توسط فدراسیون بین‌المللی فیده ۱ منتشر می‌شود، تعیین شد. بر این اساس ۳۸ نفر از مربیان درجه یک فدراسیون و ۳۹ نفر از مدیران حوزه شطرنج و ۳۸ نفر از بازیکنان تراز اول کشور پرسشنامه تحقیق را تکمیل نمودند. محقق برای رسیدن به معیارهای انتخاب مربیان ملی، از روش دلفی (نظرسنجی) استفاده نمود. بر این اساس برای گردآوری اطلاعات و به منظور آگاهی از نظرات متخصصان و کارشناسان این رشته در مورد اهمیت ویژگی‌ها و متغیرهای مؤثر در انتخاب مربیان تیم‌های ملی، ضمن بررسی کتب و مقالات متعدد داخلی و خارجی و انجام مصاحبه با اساتید و کارشناسان فن، مهم‌ترین ویژگی‌های مطرح شده را که دارای بیشترین فراوانی و مورد تأکید کارشناسان بودند جمع‌آوری نمود. میزان صحت و سقم هر یک از معیارهای انتخاب مربیان توسط افراد متخصص و فنی مورد نظرخواهی قرار گرفت و از نتایج به دست آمده در تهیه پرسشنامه تحقیق استفاده شد. سرانجام، پرسشنامه تحقیق در ۸ بُعد مربیگری تدوین شد. این ابعاد عبارت بودند از مهارت‌های عاطفی انسانی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های فنی، ویژگی‌های اجتماعی، مهارت‌های مدیریتی، سوابق مربیگری، ویژگی‌های فردی و سوابق ورزشی. هر کدام از این ابعاد دارای مؤلفه‌هایی بودند که جمعاً ۶۱ مؤلفه در قالب ۸ بُعد مورد بررسی قرار گرفتند.

به منظور تعیین روایی محتوا، از نظرات اساتید دانشگاه و مربیان فدراسیون بین‌المللی فیده استفاده شد و ضریب پایایی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ به دست آمد.

روش‌های آماری

در این تحقیق، از آمار توصیفی برای محاسبه میانگین و رسم جداول و نمودارهای فراوانی استفاده شد. از آمار استنباطی شامل آزمون تحلیل واریانس فریدمن جهت رتبه‌بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی استفاده شد. چون داده‌های این تحقیق با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف، از توزیع نرمال پیروی نمی‌کردند، آزمون ناپارامتری کروسکال والیس برای بررسی رد یا تأیید فرضیه‌های آماری مورد استفاده قرار گرفت. همچنین، از آنجا که بین نظر مربیان، بازیکنان و مدیران در مورد اولویت‌بندی مؤلفه‌های بُعد مهارت‌های عاطفی-انسانی و ویژگی‌های فردی مربیان تیم‌های ملی شطرنج اختلاف معناداری مشاهده شد به منظور ارزیابی دقیق‌تر داده‌ها و مقایسه نتایج حاصله از تحقیق در مورد این ۲ بعد در گروه‌های مورد بررسی، از آزمون تعقیبی U من ویتنی استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

از ۱۱۵ نفر نمونه حاضر، ۳۸ نفر مربی، ۳۸ نفر بازیکن و ۳۹ نفر مدیر بوده‌اند که به ترتیب ۷۸/۷۲ درصد، ۵۴/۳ درصد و ۷۹/۶۰ درصد جامعه پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. به طور کلی ۶۹/۲ درصد نمونه حاضر از جامعه‌ی مورد بررسی انتخاب شده‌اند.

جدول ۱. تعداد و درصد نمونه‌های حاضر در تحقیق

تعداد و درصد جامعه تحقیق	تعداد افراد حاضر در جامعه	تعداد نمونه حاضر در تحقیق	درصد نمونه حاضر در تحقیق
مربیان	۴۷	۳۸	۷۸/۷۲
بازیکنان	۷۰	۳۸	۵۴/۳
مدیران	۴۹	۳۹	۷۹/۶۰
جمع کل	۱۶۶	۱۱۵	۶۹/۲

در جدول شماره ۲ سطح تحصیلات پاسخگویان مشخص شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در گروه مربیان، بیشترین فراوانی با ۴۷/۴ درصد مربوط به گروه لیسانس می‌باشد. در گروه بازیکنان نیز فارغ‌التحصیلان لیسانس با ۵۲/۶ درصد و در گروه مدیران نیز فارغ‌التحصیلان لیسانس با ۴۳/۶ درصد دارای بیشترین فراوانی می‌باشند. در یک نگاه کلی، فارغ‌التحصیلان لیسانس و پس از آن دیپلم به ترتیب با ۴۷/۸ درصد و ۲۴/۳ درصد بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین فراوانی در فارغ‌التحصیلان دکترا با ۱/۷ درصد می‌باشد.

جدول ۲. میزان تحصیلات آزمودنی‌ها

کل		مدیران		بازیکنان		مربیان		گروه
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	شاخص آماری شغل
۲۴/۳	۲۸	۲۰/۵	۸	۲۸/۹	۱۱	۲۳/۷	۹	دیپلم
۹/۶	۱۱	۱۵/۴	۶	۸/۰	۳	۵/۳	۲	فوق دیپلم
۴۷/۹	۵۵	۴۳/۶	۱۷	۵۲/۶	۲۰	۴۷/۳	۱۸	لیسانس
۱۶/۵	۱۹	۱۵/۴	۶	۱۰/۵	۴	۲۳/۷	۹	فوق لیسانس
۱/۷	۲	۵/۱	۲	۰	۰	۰	۰	دکتر
۱۰۰	۱۱۵	۱۰۰	۳۹	۱۰۰	۳۸	۱۰۰	۳۸	جمع ستون

به طوری که در مطالب قبلی ذکر شد، هر بُعد مربیگری شامل چندین مؤلفه بوده است که مورد سنجش قرار گرفته است.

اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر کل آزمودنی‌ها در جدول شماره ۵ نمایش داده شده است:

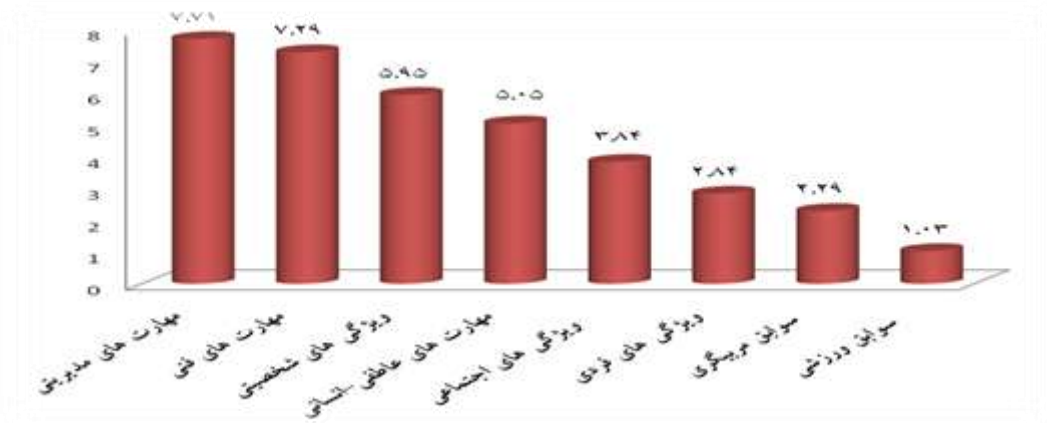
تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات

جدول ۳: اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر مربیان

مربیان	گروه
میانگین رتبه‌ای	شاخص آماری اهمیت بعدها
۷/۷۱	مهارت‌های مدیریتی
۷/۲۹	مهارت‌های فنی
۵/۹۵	ویژگی‌های شخصیتی
۵/۰۵	مهارت‌های عاطفی - انسانی
۳/۸۴	ویژگی‌های اجتماعی
۲/۸۴	ویژگی‌های فردی
۲/۲۹	سوابق مربیگری
۱/۰۳	سوابق ورزشی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، از نظر مربیان اولویت‌بندی ابعاد مربیگری به ترتیب عبارتند از مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های عاطفی - انسانی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های فردی، سوابق مربیگری، سوابق ورزشی

نمودار ۱. اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر مربیان

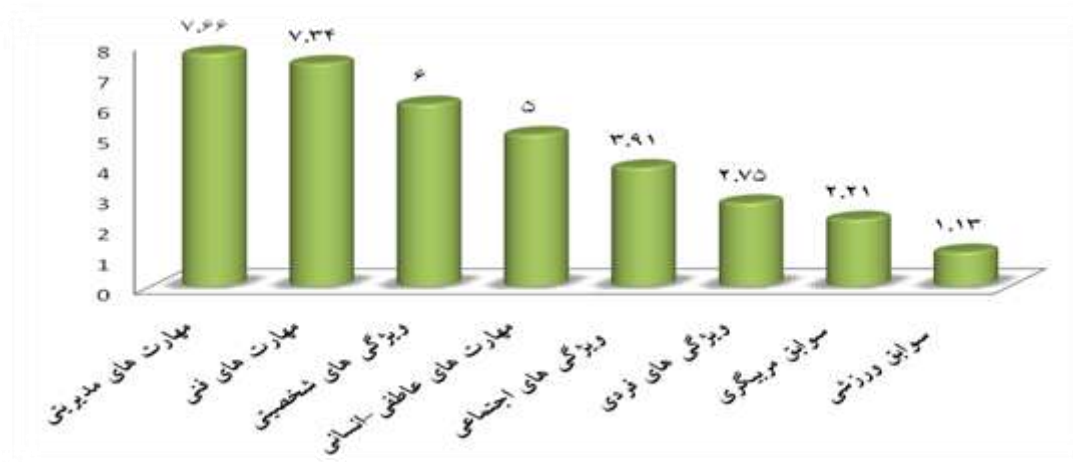


جدول ۴. اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر بازیکنان

بازیکنان	گروه
میانگین رتبه‌ای	شاخص آماری
	اهمیت ابعاد
۷/۶۶	مهارت‌های مدیریتی
۷/۳۴	مهارت‌های فنی
۶/۰	ویژگی‌های شخصیتی
۵/۰	مهارت‌های عاطفی-اجتماعی
۳/۹۱	ویژگی‌های اجتماعی
۲/۷۵	ویژگی‌های فردی
۲/۲۱	سوابق مربیگری
۱/۱۳	سوابق ورزشی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، از نظر بازیکنان اولویت‌بندی ابعاد مربیگری به ترتیب عبارتند از مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های عاطفی-اجتماعی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های فردی، سوابق مربیگری، سوابق ورزشی

نمودار ۲. اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر بازیکنان



جدول ۵. اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر مدیران

مدیران	گروه
میانگین رتبه‌ای	شاخص آماری
	اهمیت بعدها
۷/۷۹	مهارت‌های مدیریتی
۷/۱۸	مهارت‌های فنی
۶/۰۳	ویژگی‌های شخصیتی
۴/۹۷	مهارت‌های عاطفی-انسانی
۳/۸۲	ویژگی‌های اجتماعی
۳/۰۵	ویژگی‌های فردی
۲/۱۵	سوابق مربیگری
۱/۰	سوابق ورزشی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، از نظر مدیران نیز اولویت‌بندی ابعاد مربیگری به ترتیب عبارتند از مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های عاطفی-انسانی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های فردی، سوابق مربیگری، سوابق ورزشی.

نمودار ۳. اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر مدیران



جدول ۶. اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر کل آزمودنی‌ها

میانگین رتبه ای	ابعاد مربیگری
۷/۷۲	مهارت‌های مدیریتی
۷/۲۷	مهارت‌های فنی
۵/۹۹	ویژگی‌های شخصیتی
۵/۰۱	مهارت‌های عاطفی-انسانی
۳/۸۶	ویژگی‌های اجتماعی
۲/۸۸	ویژگی‌های فردی
۲/۲۲	سوابق مربیگری
۱/۰۵	سوابق ورزشی

نمودار ۴. اولویت‌بندی ابعاد مربیگری از نظر کل آزمودنی‌ها



از نظر کل آزمودنی‌ها نیز اولویت‌بندی ابعاد مربیگری تفاوتی با ۳ گروه آزمودنی به تفکیک ندارد. اگرچه تعداد متغیرهای هر کدام از ابعاد هشت گانه، متفاوت بوده است (از ۳ الی ۱۴ مؤلفه) در جدول شماره ۷، سه مؤلفه برتر هر یک از ابعاد مربیگری که از دیدگاه آزمودنی‌ها بیشترین اهمیت را داشتند، نشان داده شده است.

جدول ۷. سه مؤلفه برتر در هر یک از ابعاد هشت گانه مربیگری

میانگین رتبه‌ای	مؤلفه	تعداد کل مؤلفه‌ها	معیارهای مربیگری
۴۰/۲۸	توانایی برنامه‌ریزی و طراحی تمرین	۱۴	مهارت‌های مدیریتی
۳۶/۸۱	توانایی ایجاد نظم و انضباط		
۳۴/۳۵	توانایی تصمیم‌گیری صحیح و قاطع		
۴۴/۰۷	تسلط کامل به مفاهیم آموزشی شطرنج	۱۳	مهارت‌های فنی
۴۱/۳۷	آگاهی از نحوه‌ی یادگیری بازیکنان		
۳۹/۶۲	به کارگیری دانش در عمل		
۴۱.۵۵	احساس تعهد	۱۰	ویژگی‌های شخصیتی
۳۶/۹۱	سخت‌کوشی و پشتکار		
۳۶/۸۴	دارا بودن اعتماد به نفس		
۳۹/۳۸	استفاده از روش‌های آرام‌سازی	۷	مهارت‌های عاطفی - انسانی
۳۸/۳۸	عشق به حرفه مربیگری		
۳۷/۸۱	کمک به ایجاد تمرکز ذهنی		
۳۹/۸۵	وقت‌شناسی	۵	ویژگی‌های اجتماعی
۳۶/۸۶	مورد احترام بودن		
۳۱/۷۹	اعتقاد به اصل بازی جوانمردانه		
۲۹/۱۴	آشنایی به یک زبان خارجی	۵	ویژگی‌های فردی
۲۱/۸۴	داشتن آراستگی ظاهر		
۱۷/۹۴	داشتن حداقل سن		
۳۱/۶۶	سابقه تربیت ورزشکاران شاخص	۴	سوابق مربیگری
۲۶/۳۵	سابقه کسب مقام و عنوان		
۲۲/۲۹	سابقه مربیگری موفق		
۲۳/۲۰	احراز مقام و عنوان در زمان بازیگری	۳	سوابق ورزشی
۱۹/۶۷	سابقه عضویت در تیم‌های استانی یا باشگاهی		
۱۹/۴۵	سابقه عضویت در تیم‌های ملی		

مجموع معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند ۶۱ مؤلفه بود که در جدول شماره ۵ از دیدگاه کلی (هر سه گروه ورزشکاران، مربیان و مدیران) با ذکر ابعاد مربوطه اولویت‌بندی شده‌اند. در ادامه، نسبت به ارائه نتایج مقایسه‌ای اقدام خواهد شد.

بررسی دقیق تر نتایج این پژوهش گویای همراستایی نظرات این ۳ گروه در مورد اولویت‌بندی ابعاد مربیگری می‌باشد. هر ۳ گروه آزمودنی (مربیان، مدیران و بازیکنان) در خصوص اولویت‌بندی ابعاد مربیگری اتفاق نظر داشتند و بین نظر این سه گروه در مورد اولویت‌بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج اختلاف معناداری مشاهده نشد. صرفاً در مورد اولویت‌بندی زیر مجموعه ویژگی‌های فردی و مهارت‌های عاطفی - انسانی مربیان، اختلاف معناداری مشاهده شد که برای ارزیابی دقیق تر و مقایسه این ابعاد در گروه‌های مورد بررسی از آزمون تعقیبی U من ویتنی استفاده شده است. در جدول شماره ۶، نتایج ۵ تحقیق انجام شده در خصوص اولویت بندی ابعاد مربیگری در چند رشته ورزشی با هم مقایسه شده است.

جدول ۸. ارائه نتایج مقایسه ابعاد مربیگری در ۵ تحقیق انجام شده

ردیف	کهندل (۱۳۷۹) (۴ رشته ورزشی)	تبریزی (۱۳۸۱) (کشتی)	شفیعی (۱۳۸۶) (شنا، شیرجه و واترپلو)	نصیری (۱۳۸۸) (هندبال)	ابراهیم‌زاده (۱۳۸۷) (شطرنج)
۱	ویژگی‌های شخصیتی - ادراکی	ویژگی‌های شخصیتی - ادراکی	مهارت‌های عاطفی - انسانی	ویژگی‌های مربیگری	مهارت‌های مدیریتی
۲	مهارت‌های عاطفی - انسانی	ویژگی‌های اجتماعی	ویژگی‌های شخصیتی	ویژگی‌های آموزشی	مهارت‌های فنی
۳	ویژگی‌های اجتماعی	مهارت‌های عاطفی - انسانی	مهارت‌های فنی	ویژگی‌های اخلاقی	ویژگی‌های شخصیتی
۴	ویژگی‌های علمی - تخصصی	مهارت‌های مدیریتی	ویژگی‌های اجتماعی	ویژگی‌های مدیریتی	مهارت‌های عاطفی - انسانی
۵	مهارت‌های مدیریتی	ویژگی‌های علمی - تخصصی	مهارت‌های مدیریتی	ویژگی‌های شخصیتی	ویژگی‌های اجتماعی
۶	ویژگی‌های ورزشی	ویژگی‌های ورزشی	سوابق کاری	روابط اجتماعی	ویژگی‌های فردی
۷	سوابق مربیگری	۷- سوابق کاری	ویژگی‌های فردی	روابط انسانی	سوابق مربیگری
۸	ویژگی‌های فردی	ویژگی‌های شخصی و فردی	ویژگی‌های ورزشی	ویژگی‌های فردی	سوابق ورزشی
۹				پیشینه ورزشی	
۱۰				برنامه‌ریزی	

در مقایسه با نتایج ۴ تحقیق انجام شده در ایران در مورد ویژگی‌های مربیان تیم‌های ملی شامل ۱- کهندل (۴ رشته ورزشی ۱۳۷۹) ۲- تبریزی (کشتی ۱۳۸۰) ۳- شفیعی (شنا، شیرجه و واترپلو ۱۳۸۶) و ۴- نصیری (هندبال ۱۳۸۸)، یافته‌های تحقیق حاضر، با نتایج تحقیق تبریزی، کهندل و شفیعی که این معیارها را در ۸ گروه دسته‌بندی نموده‌اند، همخوانی بیشتری دارد. نکته قابل ذکر این که ابعاد مربیگری ۱- سوابق مربیگری ۲- ویژگی‌های ورزشی و ۳- ویژگی‌های فردی در این تحقیق و تحقیقات آقایان کهندل، تبریزی و شفیعی در اولویت‌بندی ابعاد مربیگری، جزو آخرین ابعاد می‌باشند. همچنین، ابعاد مربیگری ۱- مهارت‌های فنی (با عنوان علمی - تخصصی در تحقیق آقای کهندل)، ۲- عاطفی - انسانی و ۳- ویژگی‌های شخصیتی (با عنوان شخصیتی - ادراکی در تحقیقات آقایان تبریزی و کهندل)، در هر ۳ تحقیق شفیعی، کهندل و تحقیق حاضر، اولویت اول تا چهارم را داشته‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

در اولویت‌بندی ابعاد مربیگری، مهارت‌های مدیریتی رتبهٔ نخست را به خود اختصاص داده است. طبق تعریف کوزه‌چیان (۱۳۷۵)، مهارت‌های مدیریتی مربی، فرایندی است که از آن برای جهت دادن به برنامه‌های ورزشی به سوی هدف‌های تعیین شده، استفاده می‌شود. این فرایند شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری، نظارت، تصمیم‌گیری، ارزشیابی و ... است (۹). در زمینهٔ مهارت‌های مدیریتی، نتایج تا حدودی با تحقیقات کهندل (۱۳۷۹)، تبریزی (۱۳۸۱)، اسماعیلی (۱۳۸۶)، شفیع (۱۳۸۶) و نصیری (۱۳۸۸) مغایرت دارد. در این تحقیقات، مهارت‌های مدیریتی اولویت چهارم به بعد هستند. به نظر می‌رسد ویژگی‌های متفاوت رشته ورزشی شطرنج با سایر رشته‌های ورزشی، به دلیل شباهت‌های اصول مدیریت با اصول و قواعد رشته شطرنج و لزوم خلاقیت و تفکر ورزشکاران، وزن و تأثیر بیشتری نسبت به نقش فنی و اجتماعی و روانی مربیان داشته است و لزوم تمرکز بر هدایت درست برنامه‌ها را بیشتر می‌کند که این نکته از نظر پاسخگویان دور نمانده است؛ همان‌گونه که لطفی (۱۳۸۷) بدان اشاره کرده است (۲). شماری از محققین به نقش و اهمیت این مهارت‌ها در موفقیت مربیان ورزشی اشاره نموده‌اند: والتون^۱ (۱۹۹۲) عامل موفقیت مربیان در تیم‌ها را مدیریت خوب توسط افراد جدید در سطوح بالا می‌داند. همچنین، وی کلید موفقیت در مسابقات را مدیریت و رهبری خوب گزارش کرده است. او معتقد بود که قدرت گروه در قدرت رهبر نهفته است (۲۹). همچنین، فرانک دیک^۲ (۱۹۹۲) به اهمیت توانایی مربی و مدیر، در میزان موفقیت ورزشی اشاره می‌کند و معتقد است برای این که ورزشکار در سیر صعودی صحیح برای پیشرفت قرار بگیرد، باید مربی و مدیر تیم تسهیلات آن را فراهم سازند. او تغییر شیوهٔ رهبری را تحت عنوان "شیوهٔ مدیریتی مربی" بیان می‌کند و به شرح تفاوت این شیوه با سایر روش‌های مدیریتی می‌پردازد. مواردی که وی در این شیوه مدیریتی مورد توجه قرار داده است، عبارتند از مبارزه برای تغییرات، برنامهٔ کار، حمایت، هدف و دسترسی بلندمدت (۱۵).

در تحقیقات لیوکونن^۳ (۱۹۹۰)، سالمینن^۴ (۱۹۹۶) و داج و هاستی^۵ (۱۹۹۳) نیز به روش‌های رهبری اشاره می‌شود و استفاده از سبک‌های رهبری مناسب را با توجه به موقعیت و شرایطی که برای مربی ایجاد می‌شود، توصیه می‌کنند. آنها توجه به سبک دستوری را در مربیان جوان و سبک مشارکتی یا دموکراتیک را در مربیان باتجربه تأیید کردند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که مربیان جوان برای کنترل و هدایت رفتار ورزشکاران، بیشتر تمایل به استفاده از روش دستوری دارند، زیرا تجربه کم آنها در زمینه مربیگری موجب می‌شود آنها نتوانند برای کنترل تیم خود از سایر سبک‌ها استفاده کنند. به هر حال، اهمیت استفاده از روش‌های رهبری بر کسی پوشیده نیست و برای رسیدن به این منظور مربی باید با روش‌های مختلف رهبری آشنایی کامل داشته باشد تا بتواند با توجه به موقعیت‌های ایجاد شده بهترین شیوه را که مناسب آن موقعیت است به کار گیرد (۲۶)، (۲۰)، (۲۴). نروردین و همکاران^۶ (۲۰۰۹) نیز در پژوهشی با عنوان «سبک‌های رهبری مربیگری و رضایت ورزشکاران تیم‌های بسکتبال دانشگاه‌های مالزی» سبک رهبری را مورد توجه قرار دادند. نتایج نشان داد که ورزشکاران به ترتیب سبک‌های رهبری: آموزش و تمرین، بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی، دموکراتیک و مستبدانه را ترجیح داده بودند (۲۲).

بُعد مهارت‌های فنی دومین اولویت را در ابعاد مربیگری از دیدگاه آزمودنی‌ها داشته است که این نتیجه نیز تا حدودی با نتایج کهندل (۱۳۷۹)، تبریزی (۱۳۸۱) و شفیع (۱۳۸۶) مغایرت داشته و با نتایج اسماعیلی (۱۳۸۶) و نصیری (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. مهارت‌هایی که مستلزم درک و تسلط فرد در یک فعالیت ورزشی به خصوص فعالیت‌هایی را که در برگیرنده شیوه‌ها، فرایندها، طرز عمل و تکنیک‌هاست مهارت‌های فنی می‌نامند. مهارت‌های فنی مربی شامل احاطه و تسلط مربی به

1 . Walton, Gray

2 . Dick, Frank

3 . Liukonen & et al

4 . Salminen, Saymo,

5 . Doge, B, & Hasties

6 . Nazarudin, M., & et al

تکنیک‌ها و فنون رشته ورزشی خود می‌باشد (کوزه‌چیان، ۱۳۷۵) و ادوارد^۱ (۱۹۹۰) نیز توجه به ویژگی‌های فنی را در مربیان، مورد توجه قرار داده‌اند. کوزه‌چیان معتقد است یک مربی باید دانش لازم برای مربیگری را داشته باشد. دانش مربیگری مورد نظر او مواردی شامل آناتومی و فیزیولوژی انسان، توسعه مهارت، تکنیک‌های تمرین و مربیگری، مهارت‌های پایه مدیریتی و سازماندهی، توسعه قدرت، استقامت، انعطاف پذیری، سرعت و روان‌شناسی مربیگری و کار تیمی را در بر می‌گیرد. همچنین، لارسون^۲ (۱۹۹۰) به ویژگی‌های یک مربی موفق و کارآمد بطور ویژه به توانایی‌های فنی مربی اشاره دارد. این ویژگی‌ها عبارتند از: آگاهی از فنون، روش‌ها، تاکتیک‌ها و قوانین در رشته ورزشی خود. وی معتقد است یک مربی موفق بایستی قادر به تجزیه و تحلیل مهارت‌های بازیکنان باشد. استیونس نیز داشتن دانش کافی در زمینه رشته ورزشی را موجب موفقیت یک مربی دانسته است (۱۷).

ویژگی‌های شخصیتی اولویت سوم معیارهای انتخاب مربی را به خود اختصاص داد. این در حالی بود که ویژگی‌های شخصیتی در تحقیقات کهندل (۱۳۷۹)، تبریزی (۱۳۸۱) و شفیعی (۱۳۸۶) نیز رتبه اول و دوم را داشتند و حاکی از اهمیت این ویژگی‌هاست که بخش مهمی از مربیگری را تشکیل می‌دهند، به طوری که در تحقیقات دیگر حتی بر عوامل فنی و مدیریتی سایه انداخته‌است. در بُعد ویژگی‌های شخصیتی، ویوت (۲۰۰۵) به وقت‌شناسی، انضباط، خودکنترلی، خلاقیت، انگیزش، اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری، دموکراسی، فردگرایی، کارآمدی، اطاعت از دستور، خوداصلاحی، استقلال، توانایی پذیرش اشتباهات، پایداری، تفکر سیستمی، خودباوری، اضطراب، آرامش، عزت نفس، پایداری احساسی، پرخاشگری و مسؤلیت‌پذیری اشاره کرده و شرط موفقیت یک مربی را داشتن این عوامل می‌داند (۲۶). تحقیقات لیکونن^۳ (۱۹۸۶)، شرمن^۴ (۱۹۸۶) و سالمین^۵ (۱۹۹۶)، نیز همگی به ویژگی‌های رفتاری مربی اشاره دارد و از آن به عنوان یکی از عوامل موفقیت مربیان یاد می‌کنند (۲۰)، (۲۴) (۳۵). همچنین کنفدراسیون فوتبال آسیا (۲۰۰۳) بر جنبه‌های روانشناسی مربیگری تأکید کرده و معتقد است که نتیجه مسابقات آینده در دستان مربیان است که با علوم رفتاری و روانشناسی آشنایی دارند و می‌توانند تمرینات مهارت‌های روانی را به طور کاربردی در کنار مهارت‌های جسمانی و فنون فوتبال به اجرا درآورند (۱۱).

در جمع‌بندی نهایی، باید گفت که تمامی محققین با بررسی معیارهای انتخاب مربیان، اهمیت این معیارها و تاثیر آنها بر موفقیت مربیان را مورد توجه قرار داده‌اند. بدیهی است هر کدام از این معیارها در موفقیت مربیان نقش دارند و تعیین اولویت ابعاد مربیگری به معنی ناچیز بودن اهمیت ابعادی که در انتهای جدول قرار گرفته‌اند، نیست. در این تحقیق، سعی شده است تا ابزار مناسبی برای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج معرفی شود که دربرگیرنده تمامی ویژگی‌های مهم مورد نظر باشد. مقایسه نظرات محققین در زمینه ویژگی‌های یک مربی موفق، حاکی از اتفاق نظر اکثر آنان در برخی ویژگی‌ها از جمله مهارت‌های مدیریتی و فنی دارد که در این تحقیق، اولویت‌های اول و دوم را در بین سایر ابعاد مربیگری داشته‌اند. به نظر می‌رسد در مقوله انتخاب مربیان تیم‌های ملی و ضرورت نگاه عادلانه و پژوهش‌محور به این موضوع و مقتضیات حاکم بر فدراسیون بین‌المللی شطرنج، توجه به نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌هایی که در این حوزه انجام شده‌اند، اجتناب‌ناپذیر است. به‌ویژه توجه کافی به بُعد مهارت‌های مدیریتی و ویژگی‌های فنی به عنوان اولین و دومین بعد به لحاظ اهمیت از دیدگاه پاسخگویان نیازمند توجه جدی است.

بی‌تردید، نتایج تحقیق حاضر می‌تواند مورد استفاده گروه‌ها و افرادی که به طور مستقیم در انتخاب مربیان نقش دارند قرار گیرد و پژوهشگران تلاش نموده‌اند تا دسته‌بندی مناسبی از معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی تهیه کنند و سپس با

1. Edward. H.

2. Larson

3. Liukonen & et a

4. Sharman, M, A,

5. Salminen, Saymo

تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده از پرسشنامه تحقیق، درجه اهمیت آنها مشخص شود و شایسته است نتایج به دست آمده در انتخاب مربیان تیم‌های ملی مورد استفاده قرار گیرد.

منابع

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۵)، مدیریت عملکرد راهبردی کلیدی و راهنمای عملی، ترجمه دکتر سعید صفری و امیر هابیان، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران.
- آلبرت، لو، پلتز، رومن (۱۳۸۷)، روش جدید آموزش شطرنج، ترجمه عباس لطفی، لادن لطفی، انتشارات فرزین.
- اسماعیلی، محسن. طالب‌پور، مهدی (۱۳۸۶)، بررسی اولویت‌بندی و ارزشیابی ابعاد مربیگری در تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور. فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۶: ۹۲-۱۰۶.
- تبریزی، رضا (۱۳۸۱)، "اولویت‌بندی بعضی از ویژگی‌های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران سطح ملی کشور"، نشریه حرکت، شماره ۱۱: ۱۱۹-۱۳۱.
- شفیعی، محسن (۱۳۸۶)، "طراحی و تبیین الگوی انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا، شیرجه و واترپلو"، نشریه حرکت، شماره ۳۲: ۱۹-۳۶.
- کامکار، کامبیز، شکرزاده، شهره، نوابی، شیرین و ابراهیم زاده، محمدنقی (۱۳۹۰)، "بررسی نیم‌رخ هوشی شطرنج‌بازان نخبه در راستای استعدادیابی"، همایش ملی استعدادیابی، پژوهش‌کده تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- کهندل، مهدی (۱۳۷۹)، معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی در چند ورزش گروهی، پایان‌نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی.
- نصیری، خسرو (۱۳۸۸)، "تحلیل و مدل‌سازی ارزیابی مربیان تیم‌های ملی هندبال"، نشریه حرکت (مدیریت ورزشی)، شماره ۱: ۱۱۹-۱۴۰.
- کوزه‌چیان، هاشم (۱۳۸۰)، مدیریت ورزشی: راهنمای مدیران، مربیان و معلمان ورزش، تهران: انتشارات دانش‌افروز.
- همتی‌نژاد، مهرعلی (۱۳۸۷)، نظارت و ارزیابی در تربیت بدنی و ورزش، انتشارات دانشگاه شمال.
- Asian football confederation.AFC (2003).A License Coaching Award
- Coaches Association of British Colombia (CABC).2007
- Couch, Stephan. (2000). Coach Selection. from <http://www.vemplerning.org>
- Cunningham, G., Dixon, M., (2003). New Perspectives Concerning Performance Appraisals of Intercollegiate Coaches, Quest, 55(2), P:177-192
- Dick, Frank. (1992). A coach style of management for the development of individuals, Federation, By: I, A, A, F 7, (1): 15-17
- Doge, B, & Hastiest. (1993). Coach Effectiveness, Journal of Sport Science, Review: 2 (2), 14-29
- Edward, H. (1990). Successful Coaching. Journal of Sport and Psychology, 5(2), 46-53,
- Feltz, D, Hepler, T., and Roman, N. (2009). Coaching efficacy and volunteer youth sport coaches, Michigan State University, the sport psychologist ©2008 Human Kinetics
- Gillham, A. (2009). Going beyond won-loss record to identify competent coaches: development of the coaching success questionnaire. Dissertation of university of Idaho
- Liukonen & et al (1990). educational perspectives of youth sport coaches. International Journal of Sport Psychology, 27:439-453
- Mallett, C. (2006). Beyond Winning and Losing: Guidelines for Evaluating High Performance Coaches. The Sport Psychologist, 2006, 20, 213-221
- Nazarudin, M. et al. (2009). Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfactions Among Malaysian University Basketball Team. Research Journal of International Studies, Issue 9
- Prof.Dr.Gyorgy Kende ,Dr Gyorgy Seres (2007) ,The use of chess in Military Matters,Bolyai Janos Military Technical Faculty.
- Salminen, Saymo. (1996). Coach, Athlete Relationship and Coaching Behavior in Training Session International Journal Sport Psychology

- Sharman, M, A (1986). Investigate of Youth Sport Coach Behavior. Journal of Sport Management, 2(3), 27-35
- Vute, R. (2005). "Self-perception of national team coaches in volleyball for the disabled". Acta Univ. Palacki. Olomuc Gymn. 2005, vol. 35, no. 169
- www.quadcitichess.com/benefits_of_chess.html (1977-1979) By Dr.Robert C. Ferguson thecher's guide: Research and benefits of chiees
- <http://www.chessmasterschool.com/program.asp>(2010) By Grandmaster Andrei Istratescu, 2650 ELO
- Walton, Gray, M, 1992, Beyound winning, Leisure Press.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

اسدی، حسن، ابراهیم‌زاده، محمدتقی، حمیدی، مهرزاد، سعیدآذری، زهرا (۱۳۹۲). «طراحی و تدوین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج»، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۳ (۵)، ۴۴-۲۹.