مشکلات مربیان زن: مطالعه‌ای دربارهٔ هیئت‌های ورزشی اراک

اسفندیار خسروی زاده*، علیرضا الهی، علیرضا بهرامی ***، عابد حقدادی****، تییام نستوهی*******

* استادیار دانشگاه اراک

** استادیار دانشگاه خوارزمی

*** استادیار دانشگاه اراک

**** اداره ورزش و جوانان شهرستان اراک

***** سازمان آموزش و پرورش استان مرکزی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۴/۱۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۲۱

چکیده

با وجود ر شد ورزش زنان، به نظر می‌ر سد مربیان شاغل در این حوزه با م شکلات شغلی مواجه با شند. هدف کلی این تحقیق، بررسی مشکلات مربیان زن است. به این منظور، جامعهٔ آماری تحقیق حاضر شامل مربیان زن فعال شاغل (۹۵ نفر) در هیئت‌های ورزشی شهر اراک است که براساس جدول برآورد حجم نمونهٔ مورگان، ۷۶ نفر از آنها به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته روایی محتوایی و صوری با استفاده از نظر استادان دانشگاه و متخ صصان مدیریت ورز شی، و روایی سازهٔ آن با ا ستفاده از تحلیل عاملی و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ (α =۰/۸۵) بررسی شد. داده‌ها از طریق آزمون تحلیل واریانس فریدمن تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که مربیان مشارکت‌کننده به‌ترتیب با مشکلاتی در زمینهٔ سازمانی، اماکن و تجهیزات ورزشی، ورزشکاران، شخصی، رسانه‌ها و مربیان دیگر مواجه بوده‌اند. بنابراین، پیشنهاد می‌شود راهکارهای مناسب برای حل این مشکلات شناسایی و به کار گرفته شود تا مربیان بتوانند با مشکلات کمتری به انجام وظایف اصلی خود بپردازند و به رشد ورزش زنان کمک کنند.

واژه‌های کلیدی: ورزش زنان، مربی، مشکلات شغلی.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

مقدمه

ورزش نقش ارزشمند خود را در اقتصاد، اوقات فراغت سالم، آموزش و پرورش، ایجاد روابط اجتماعی، پیش‌گیری از بیماری‌ها، مفاسد اجتماعی و انحرافات اخلاقی، و کنترل فشارهای جسمی، روحی، روانی و اجتماعی متجلی ساخته است (۱). به دلایلی همچون قانون-گذاری، جنبش زنان، نهضت آمادگی جسمانی، و ارتقای آگاهی عمومی، افزایش درخور توجهی در حضور زنان در عرصهٔ ورزش در برخی جوامع صورت گرفته است (۲) و میزان مشارکت آنها در فعالیت‌های جسمانی و ورزشی افزایش یافته است (۳). انواع سازمان‌های ورزشی خصوصی، عمومی و داوطلب (۴) برای توسعهٔ هرچه بیشتر ورزش به فعالیت مشغول‌اند که برای کسب موفقیت به مربیان و ورزشکاران شایسته، تأسیسات و تجهیزات، حمایت از ورزشکاران، حمایت‌های مالی، مدیریتی و مسابقات نیاز دارند (۵).

مربیگری حرفه‌ای است که در معرض دید مردم قرار دارد. مربیان بر سازمان‌ها، مؤسسات و جامعه تأثیر عمیقی می‌گذارند (۲). مربیان افرادی باانرژی، متعهد، مشتاق و راهنمایانی هستند که می‌توانند راه‌های مناسبی برای حل مشکلات ورزش پیدا کنند (۵). در این خصوص، مربیان زن می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در جذب دختران و زنان به ورزش داشته باشند (۶). آنها به‌صورت تمام‌وقت، پاره‌وقت، افتخاری یا داوطلبانه به توسعهٔ ورزش کمک می‌کنند. برمبنای الگوی شارین و کریس (۲۰۰۹)، مشارکت مستمر مربیان در مربیگری هنگامی رخ می‌دهد که پویایی تیمی و گروهی وجود داشته باشد مربیان به‌طور درونی برای مربیگری برانگیخته شوند، سازمان‌های ذیربط ارتباطات شفاف و روشنی با مربیان داشته باشند، و مربیان احساس کنند که تحت حمایت هستند (۷). بر این اساس، اوکونر و بنی (۲۰۰۶) معتقدند که مربیان باید ارزشمند شمرده شوند، حمایت و تقدیر شوند و به آنها پاداش مناسب اعطا شود (۸). از نظر بروير (۲۰۱۲)، برخی سازمان‌ها، از طریق مدیریت منابع انسانی که شامل اقداماتی همچون برنامه‌ریزی، جذب، گزینش، آشناسازی، آموزش، حمایت، مدیریت عملکرد، و قدردانی است، به حفظ و ارتقای مربیان خود مبادرت می‌کنند (۹).

با وجود این، مشکلی که اکثر مربیان با آن مواجهند تعامل مستمر با انواع ذی‌نفعان مانند ورزشکاران، والدین، دیگر مربیان، و مدیران ورزش است، آنها در معرض ارزیابی مستمر مدیران ورزشی، جامعه و رسانه‌ها قرار دارند (۱۰). ازاین‌رو، اگرچه به شناخت عوامل مؤثر بر جذب و حفظ مربیان توجه شده است، این شناخت هنوز هم مبهم است (۷) و الگو یا تحقیقی که در آن به‌طور جامع به مشکلات مربیان پرداخته باشد گزارش نشده است. با وجود این، هیل (۲۰۱۱) در تحقیق خود از ابزاری مرکب از مجموعهٔ مطالعات انجام‌شده استفاده کرده است که شامل این موارد است: سیاهه مشکلات مربیان[1] (زیرمقیاس‌های نگرانی‌های محیطی، روابط انسانی، فلسفهٔ مربیگری و تغییر و مدیریت رفتار بازیکنان، استانداردهای ملی ورزش جوانان،[2] برنامهٔ آموزش ورزش امریکا،[3] استانداردهای ملی برای مربیان[4] که شامل بررسی رفتارهای مربیان و چیزهایی است که برای مربیگری مؤثر به آن نیازمندند و هدف اصلی آنها برطرف کردن مشکلات فراروی مربیان و تشویق و حمایت آنها برای فعالیت مناسب و مستمر در امر مربیگری است (۱۰). درمجموع، مربیگری شغلی سخت و دشوار محسوب می‌شود و کار در آن بسیار دشوار است (۳)، به‌طوری‌که مربیان زن با مشکلاتی در این زمینه در حوزه‌های مختلف مواجه بوده‌اند (۲). با توجه به اینکه مربیان ارتباط بیشتری با سازمان‌هایی از قبیل هیئت‌های ورزشی، اداره‌های تربیت بدنی، دیگر مربیان ورزشی، رسانه‌های محلی، متصدیان اماکن ورزشی عمومی و خصوصی دارند، و نیز با توجه به مطالب موجود در مبانی نظری و پیشینهٔ تحقیق، سعی شد در این تحقیق به بررسی مشکلات فراروی مربیان در شش حوزهٔ شخصی، ورزشکاران، سازمانی، اماکن ورزشی، صنفی مابین مربیان، و رسانه‌ای پرداخته شود. بر این اساس، مشکلات شخصی مشکلاتی هستند که به ویژگی‌های فردی و خانوادگی مرتبط با مربیگری اشاره دارند. مشکلات ورزشکاران با توانایی‌ها و خصوصیات اخلاقی و رفتار بازیکنان مرتبط‌اند و بر عملکرد مربی تأثیر دارند. مشکلات سازمانی شامل مشکلات مدیریتی، اداری و اجرایی مربیان با هیئت‌های ورزشی و اداره تربیت بدنی شهرستان و استان است. مشکلات اماکن ورزشی شامل مشکلات مربیان با مدیریت و تصدی اماکن ورزشی بخش عمومی و خصوصی است. مشکلات صنفی مابین مربیان دربرگیرندهٔ مشکلات مرتبط با روابط حرفه‌ای بین مربیان در یک رشتهٔ ورزشی است. مشکلات رسانه‌ای عبارت از مشکلات مربوط به حمایت انواع رسانه‌های محلی در حمایت از مربیان رشته‌های ورزشی مختلف است.

1. Inventory for new coaches' challenges and barriers(INCCB)
2. National standards for youth sports
3. American sport education program
4. National standards for sport coaches(NASPE)

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

در خصوص مشکلات شخصی مؤثر بر عملکرد مربیان، کولمن (۲۰۰۲) گزارش کرد که تعهدات خانوادگی و محدودیت وقت عامل کناره‌گیری مربیان از مربیگری شده است (۱۱). نتایج تحقیق کیلتی (۲۰۰۶) نشان داد که عدم تعادل بین فعالیت مربیگری و زندگی شخصی از مشکلات مربیان بوده است (۱۲). نتایج تحقیق گولد و همکاران (۲۰۰۶) نیز حاکی از میزان پایین انگیزش شغلی در بین مربیان بوده است (۱۳). نتایج تحقیق برونینگ و دیکسون (۲۰۰۷) نیز نشان داد که مشکل در برقراری تعادل بین مربیگری و خانواده باعث خروج تعدادی از مربیان شایسته از این حرفه شده است (۱۴). به‌علاوه، نتایج تحقیق کامفوف (۲۰۱۰) نشان داد که احساس پیشرفت در دیگر مشاغل از دلایل ترک حرفهٔ مربیگری بوده است (۱۵).

در باب مشکلات مربیان با ورزشکاران، تحقیق گاتیر و همکاران (۲۰۰۵) نشان داد که جذب و به‌کارگیری ورزشکاران از مهم‌ترین مشکلات مربیان بوده است (۱۶). نتایج تحقیق گولد و همکاران (۲۰۰۵) نیز نشان داد که مربیان با مشکل آسیب‌های ورزشی مکرر ورزشکاران مواجه بوده‌اند (۱۷). در همین زمینه، گزارش تحقیقی انجمن مربیگری کانادا[1] (۲۰۰۹) نشان داد که مربیان با مسائل مهمی در خصوص ورزشکاران مواجه بوده‌اند (۱۸). تحقیق گرانت (۲۰۱۱) نیز نشان داد که مربیان زن در زمینهٔ حفظ انگیزهٔ ورزشکاران با مشکل مواجه بوده‌اند (۱۰). نتایج تحقیق میناسیان و سرلک (۱۳۸۸) نیز نشان داد که مربیان با مشکلاتی در زمینهٔ شیوع مواد نیروزا در بین ورزشکاران دست به گریبان‌اند (۱۹).

در خصوص مشکلات سازمانی مربیان، تحقیق آبنی و دورفی[2] (۱۹۹۱) نشان داد که حقوق ناکافی و فقدان حمایت از مشکلات مهم مربیان بوده است (۲۰). تحقیق استارنس و ویمر (۲۰۰۱) حاکی از آن است که قوانین و مقررات مبهم، انتظارات غیرواقعی از مربی، آموزش ضعیف، و مشکلات سازمانی باعث کناره‌گیری مربیان شده است (۲۱). طبق تحقیق کولمن (۲۰۰۲) مدیریت ضعیف و فقدان حمایت، و فقدان پرداخت مالی مناسب نیز از دلایل کناره‌گیری مربیان از مربیگری بوده است (۱۱). چالادورای و اتسوکو (۲۰۰۳) در تحقیق خود به نداشتن امنیت شغلی بلندمدت در حیطهٔ مربیگری اشاره کرده‌اند (۲۲). به‌علاوه، تحقیق بنیاد ورزش زنان[3] (۲۰۰۷) نشان داد که مربیان زن در مقایسه با مربیان مرد از لحاظ کمّیت، پست‌ها، حقوق و قدرت از وضعیت ضعیف‌تری برخوردار بودند (۲۳). با وجود این، تحقیق ولچ و سیگلمن (۲۰۰۷) نشان داد که منابع لازم برای کار مربیان در اختیار آنها گذاشته شده است (۲۴). تحقیق تلول و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد که مربیان با عوامل فشارزای سازمانی همچون عوامل محیطی، رهبری، کارکنان و تیم‌ها مواجه بوده‌اند (۲۵). علاوه بر این، تحقیق لین (۲۰۰۸) نشان داد که مربیان با مشکلاتی مانند تشویق‌نشدن، قدردانی ضعیف و حمایت آموزشی اندک مواجه بوده‌اند (۲۶). نتایج تحقیق کانادا (۲۰۰۹) نشان داد که مربیان در خصوص مواردی همچون جبران عادلانهٔ خدمات، انعقاد قراردادهای شفاف و عادلانه، داشتن شرح وظایف روشن و تدوین برنامه‌های مناسب ارتقا با مشکلاتی مواجه بوده‌اند (۲۷). تحقیق گرانت (۲۰۱۱) نیز نشان داد که مربیان زن دبیرستان‌ها با مسائلی در زمینه تداخل برنامه‌ها، حمایت‌های اداری و ترویج برنامه‌ها مواجه بوده‌اند (۱۰). گزارش گرچن و بت (۲۰۱۲) نیز نشان داد که مربیان با مشکلاتی از قبیل نداشتن امنیت شغلی، حقوق اندک، تعارض در مسئولیت‌ها فقدان برنامه‌های استخدام و مشاوره، نبود نقش‌های الگو، فقدان شبکه‌های اطلاعاتی و حمایت اجتماعی مواجه بوده‌اند (۲۸). تحقیق رمضانی‌نژاد (۱۳۸۱) نیز نشان داد که در دو عامل شرایط کاری- سازمانی، مربیان زن و مربیان دارای تحصیلات تربیت بدنی از مربیان مرد و دارای تحصیلات غیرتربیت‌بدنی موقعیت بهتری داشتند(۳). از طرفی، نتایج تحقیق نصری (۱۳۸۵) نیز نشان داد که موقعیت‌های شغلی مناسب برای مربیان در برخی استان های کشور وجود دارد (۲۹).

دربارهٔ مشکلاتی که مربیان در خصوص اماکن ورزشی با آنها مواجه بوده‌اند، در تحقیق گاتیر و همکاران (۲۰۰۵) دسترسی به تسهیلات و تجهیزات (۱۶) و در تحقیق گرانت (۲۰۱۱) برخی مسائل در این زمینه گزارش شده است (۱۰). در خصوص مشکلات صنفی مربیان، تحقیق ثقفی (۱۳۷۴) نشان داد که ۶۴ درصد مربیان روابط اجتماعی متوسط و نامطلوبی با مربیان دیگر داشته‌اند (۳۰).

1. Coaching association of Canada
۲. Abney & Dorothy
۳. Women's Sports Foundations

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

در خصوص مسائل رسانه‌ای فراروی مربیان، تحقیق گرانت (۲۰۱۱) نشان داد که مربیان زن با مسائلی در زمینه حمایت اجتماعی و ترویج برنامه‌های خود مواجه بوده‌اند (۱۰). در گزارش تحقیقی هندریکس (۱۳۸۸) نیز به فقدان حمایت رسان ای و اجتماعی از مربیان اشاره شده است (۳۱).

همانگونه که ملاحظه می‌شود، در تحقیقات گزارش‌شده، مسائل مختلفی در باب مربیگری مربیان زن بیان شده است. به‌نظر می‌رسد، در بسیاری از کشورهای جهان به دلایل مختلف فرهنگی، اجتماعی و ساختاری، که به تبعیض بین مربیان مرد و زن منجر شده است، فرصت‌ها و دسترسی زنان به حرفهٔ مربیگری و در نتیجه تعداد مربیان زن در حد انتظار نبوده است. بنابراین، با توجه به نقش مربیان زن در توسعهٔ ورزش، توجه به مشکلات آنان در این زمینه الزامی است (۲۸). به عبارت دیگر، بی‌توجهی به چنین مشکلاتی به کاهش انگیزهٔ شغلی و حتی کناره‌گیری بسیاری از مربیان از فعالیت‌های مربیگری منجر می‌شود. با وجود این، تحقیقاتی که در آنها به بررسی مشکلات فراروی مربیان زن در ایران پرداخته شده باشد، گزارش نشده است. با توجه به اینکه قشر عظیمی از جامعه را زنان تشکیل می‌دهند و آنها در ورزش در سطوح ملی و بین المللی نقش بسیار مهمی دارند، بی‌توجهی به این موضوع آثار نامطلوبی بر پیکرهٔ ورزش و نیروهای انسانی مرتبط با آن، به‌ویژه مربیان زن، بر جا خواهد گذاشت.

بررسی مشکلات در جلوگیری از نارضایتی، تغییر محیط کار مربیان و میزان مسئولیت‌پذیری دست اندرکاران نقش تعیین‌کننده‌ای خواهد داشت (۳). برای مدیریت مؤثر منابع انسانی، سعی بر این است که با بررسی وضعیت و محیط کار، به بهترین شکل، از ظرفیت‌های منابع انسانی از جمله مربیان ورزش استفاده شود (۳۲). در این خصوص، بسیاری از کشورها تحولاتی بنیادی در نظام مربیگری به‌وجود آورده‌اند. با توجه به اینکه دربارهٔ مربیان زن و مشکلات آنها تحقیقات بسیار اندکی گزارش شده است، پژوهش حاضر به‌منظور توصیف مشکلات مربیان ورزش زن شاغل در هیئت‌های ورزشی شهر اراک انجام گرفته است و قصد دارد به این سؤال پاسخ دهد که این دسته از مربیان با چه مشکلاتی در زمینهٔ مربیگری مواجه‌اند؟

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعهٔ آماری آن شامل کلیهٔ مربیان زن (۹۵ نفر) فعال و شاغل در ۳۳ هیئت ورزشی شهر اراک هستند که بر اساس جدول برآورد حجم نمونهٔ مورگان،[۱] تعداد ۷۶ نفر از آنها به‌صورت تصادفی و طبقه‌ای متناسب به‌منزلهٔ نمونهٔ آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته محتوی ۵۷ سؤال استفاده شد. ۱۰ نفر از اعضای هیئت علمی، با ارایهٔ نظرهای اصلاحی، روایی محتوایی آن را بررسی کردند که درنهایت ۵۰ سؤال در شش مؤلفه (شخصی، ورزشکاران، اماکن ورزشی، سازمان‌های ورزشی، دیگر مربیان رشته، و رسانه‌ها) تأیید شد. برای بررسی روایی سازهٔ ابزار تحقیق، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. سپس، در مطالعهٔ راهنما و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ،[۲] پایایی آن α =۰/۸۵ محاسبه شد. سؤالات این پرسش‌نامه به‌صورت پنج‌گزینه‌ای در مقیاس پنج ارزشی «لیکرت»[۳] بود، به‌طوری‌که برای پاسخ‌های کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، و کاملاً مخالفم به‌ترتیب اعداد ۱،۲،۳،۴،۵ امتیاز اختصاص داده شد. درنهایت، از ۷۶ پرسش‌نامهٔ ارسالی، ۵۶ پرسش‌نامه (۷۳/۶۸ درصد) جمع‌آوری گردید که از بین آنها ۵۲ پرسش‌نامه (۶۸/۴۲ درصد) قابل استفاده بود. داده‌های به دست آمده در نرم‌افزار SPSS-PC15 تحلیل آماری شدند. برای ارائهٔ اطلاعات توصیفی از شاخص‌های فراوانی، درصد و جدول‌ها، و از آزمون تحلیل واریانس فریدمن برای رتبه‌بندی مشکلات مربیان استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

الف. روایی سازهٔ ابزار تحقیق: نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در جدول‌های ۱ و ۲ آمده است.

۱. Morgan ۲. Chrunbach ۳. Likert

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

جدول ۱. مقدار ویژهٔ عوامل استخراجی و کل واریانس تبیین‌شدهٔ پرسش‌نامه

عامل‌ها	مقدار ویژه پس از چرخش واریماکس		
	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۵/۰۲۲	۱۰/۰۴۵	۱۰/۰۴۵
۲	۴/۶۸۳	۹/۳۶۷	۱۹/۴۱۱
۳	۴/۵۶۷	۹/۱۳۴	۲۸/۵۴۶
۴	۳/۵۵۷	۷/۱۱۴	۳۵/۶۶۰
۵	۳/۲۸۶	۶/۵۷۲	۴۲/۲۳۲
۶	۳/۱۴۹	۶/۲۹۸	۴۸/۵۲۹
۷	۲/۸۲۸	۵/۶۵۶	۵۴/۱۸۵
۸	۲/۷۶۸	۵/۵۳۶	۵۹/۷۲۲
۹	۲/۲۷۱	۴/۵۴۳	۶۴/۲۶۴
۱۰	۲/۲۴۶	۴/۴۹۱	۶۸/۷۵۶
۱۱	۱/۸۴۷	۳/۶۹۴	۷۲/۴۵۰
۱۲	۱/۷۷۳	۳/۵۴۷	۷۵/۹۹۷
۱۳	۱/۴۸۵	۲/۹۷۰	۷۸/۹۶۶
۱۴	۱/۲۳۶	۲/۴۷۳	۸۱/۴۹۳

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، نتایج آزمون تحلیل عاملی براساس روش چرخش واریماکس، حاکی از شناسایی گویه‌ها روی چهارده عامل بود که در مجموع ۸۱/۴۴ درصد واریانس داده‌ها را پوشش دادند و فقط ۱۸/۵۶ درصد آنها شناسایی نشدند (جدول ۱). به‌علاوه، تمامی گویه‌ها از بار عاملی بالاتر از ۰/۴ برخوردار بودند و ازاین‌رو تأیید شـــد. همچنین، از تحلیل عاملی تأییدی برای بررســـی حیطه‌بندی مؤلفه‌های اصلی تحقیق استفاده شد که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول (۲): تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های اصلی پرسش‌نامه

KMO	۰/۶۸
Chi-square	۶۴/۹۵۵
df	۱۵
sig	۰/۰۰۰

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، از طریق این آزمون صحت حیطه‌بندی مؤلفه‌های اصلی تحقیق نیز تأیید شد (KMO= ,P< ۰/۰۵ .(.680

ب. برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی‌مربیان: در جدول ۳ برخی از این ویژگی‌ها نشان داده شده است.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

جدول ۳. برخی از ویژگی‌های فردی مربیان

ردیف	ویژگی‌های فردی	توصیف ویژگی‌های فردی				
۱	سن	وضعیت	کمتر از ۲۵ سال	۳۵ -۲۶ سال	۴۵-۳۶ سال	۵۵-۴۵ سال
		درصد	۴۲/۳	۴۶/۲	۹/۶	۱/۹
۲	تأهل	وضعیت	متأهل	مجرد	–	–
		درصد	۵۱/۹	۴۸/۱	–	–
۳	مدرک تحصیلی	وضعیت	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس
		درصد	۳۷/۳	۲۵/۵	۳۳/۳	۳/۹
۴	رشتهٔ تحصیلی	وضعیت	تربیت بدنی	سایر رشته ها	–	–
		درصد	۱۹/۲	۸۰/۸	–	–
۵	درجهٔ مربیگری	وضعیت	سه	دو	یک	بین المللی
		درصد	۷۲/۳	۲۳/۴	۲/۱	۲/۱
۶	سابقهٔ مربیگری	وضعیت	کمتر از ۵ سال	۱۰-۶ سال	۱۵-۱۱ سال	–
		درصد	۶۶	۲۱/۳	۱۲/۸	–

پ. مشکلات فراروی مربیان: رتبه‌بندی مشکلات مربیان زن برمبنای مؤلفه‌های اصلی در جدول ۴ و زیرمؤلفه‌های هریک از آنها در جدول‌های ۵ تا ۱۰ نشان داده شده است.

جدول ۴. رتبه‌بندی مشکلات مربیان زن بر مبنای مؤلفه‌های اصلی

ردیف	نوع مشکل	رتبه میانگین	نتایج آزمون آماری
۱	سازمانی	۵/۹۸	تعداد = ۴۹
۲	اماکن ورزشی	۴/۳۶	خی دو = ۲۰۲/۲۷
۳	ورزشکاران	۴/۲۶	درجه آزادی = ۵
۴	شخصی	۲/۹۸	سطح معنی داری= ۰/۰۰۰
۵	رسانه‌ای	۱/۷۳	
۶	صنفی مابین مربیان	۱/۶۹	

جدول ۵. مشکلات سازمانی مربیان

ردیف	مشکل	رتبه میانگین	نتایج آزمون آماری
۱	نارضایتی از میزان دستمزد یا حق‌الزحمه مربیگری	۱۲/۰۳	تعداد = ۴۸
۲	جبران‌نشدن خدمات مربیان به‌شیوه‌ای مناسب	۱۱/۵۷	خی دو = ۱۲۵/۱۴
۳	ارائه نشدن خدمات مناسب بیمه به مربیان	۱۱/۵۲	درجه آزادی = ۱۶
۴	نداشتن امنیت خاطر طولانی‌مدت برای مربیگری	۱۱/۰۳	سطح معنی داری= ۰/۰۰۰
۵	منعقدنشدن قراردادهای عادلانه با مربیان	۱۰/۴۳	
۶	فقدان حمایت‌های لازم از مربیان از سوی هیئت ورزشی	۹/۶	
۷	اعمال دخالت‌هایی بی‌مورد در انتخاب ورزشکاران و تیم‌ها	۹/۴۶	
۸	ارائه نشدن بازخورد مناسب برای اصلاح و بهبود عملکرد مربیان	۹/۳۹	
۹	ارزیابی‌نشدن عملکرد مربیان	۸/۹۲	

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

۱۰	انتخاب‌نشدن مربیان براساس شایستگی‌ها	۸/۷۵	
۱۱	برگزارنشدن دوره‌های آموزشی مناسب برای مربیان	۸/۷۴	
۱۲	مشارکت داده نشدن در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با رشتهٔ ورزشی	۸/۶۱	
۱۳	ایجادنشدن زمینهٔ ارتقا و پیشرفت مربیان از سوی هیئت ورزشی	۸/۰۴	
۱۴	نبود همکاری لازم از سوی تربیت بدنی شهرستان با کمیتهٔ مربیان	۷/۷۱	
۱۵	زیاد بودن تعداد مسئولیت‌های مربیان به غیر از مربیگری مانند مدیریت و سرپرستی تیم‌های ورزشی و ...	۶/۷۵	
۱۶	واگذاری تعداد زیادی کلاس به مربیان از طرف هیئت‌های ورزشی	۶/۴۳	
۱۷	روشن و شفاف نبودن شرح شغل مربیان	۵/۲	

جدول ۶ مشکلات اماکن ورزشی

ردیف	مشکل	رتبهٔ میانگین	نتایج آزمون آماری
۱	فقدان وسائل کمک‌های اولیهٔ مناسب	۵/۸۵	تعداد = ۵۱
۲	اختصاص داده نشدن ساعات مناسب به تمرینات تیم‌ها	۵/۶۸	خی‌دو = ۴۴/۵۹
۳	فقدان کیفیت مناسب وسائل و تجهیزات تمرینی	۵/۶۵	درجه آزادی = ۸
۴	برخوردار نبودن اماکن از رختکن مناسب برای مربیان	۵/۳۸	سطح معنی‌داری= ۰/۰۰۰
۵	نبود تناسب بین میزان وسائل و تجهیزات تمرینی با نیازهای رشته	۵/۳۱	
۶	برخوردار نبودن اماکن از وضعیت بهداشتی مناسب	۴/۷۸	
۷	برخوردار نبودن اماکن از وضعیت سرمایشی و گرمایشی مناسب	۴/۷۱	
۸	فقدان همکاری‌های لازم از سوی متصدیان اماکن تمرینی با مربیان	۳/۹۶	
۹	برخوردار نبودن اماکن و مراکز تمرینی از امنیت مناسب	۳/۶۸	

جدول ۷. مشکلات مربیان با ورزشکاران

ردیف	مشکل	رتبه میانگین	نتایج آزمون آماری
۱	فقدان حمایت مناسب مالی از ورزشکاران	۷/۹۸	تعداد = ۵۰
۲	نگرش برخی والدین در مورد ورزشکاران خود	۶/۹۸	خی‌دو = ۱۳۳/۳۴
۳	ورود ورزشکاران به رشتهٔ ورزشی در سن نامناسب	۶/۸۵	درجه آزادی = ۹
۴	مواجه‌شدن ورزشکاران با آسیب‌های مکرر ورزشی	۵/۷	سطح معنی‌داری= ۰/۰۰۰
۵	برخوردار نبودن ورزشکاران از تلاش و پشتکار لازم	۵/۶۲	
۶	برخوردار نبودن ورزشکاران از انگیزهٔ موفقیت‌طلبی	۵/۴۴	
۷	برخوردارنبودن ورزشکاران از استعداد ورزشی مناسب	۴/۷۷	
۸	رعایت‌نشدن موازین اخلاقی توسط برخی ورزشکاران	۴/۴۱	
۹	نداشتن توانایی برقراری ارتباط مناسب با ورزشکاران	۴/۱۷	
۱۰	شیوع مصرف مواد نیروزا در بین برخی ورزشکاران	۳/۰۸	

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

جدول ۸. مشکلات شخصی مربیان

ردیف	مشکل	رتبهٔ میانگین	نتایج آزمون آماری
۱	ضعف توانایی علمی در حیطهٔ مربیگری	۴/۹۴	تعداد = ۵۱
۲	داشتن مشکلات مالی و وابستگی شدید به درآمد مربیگری	۴/۳۳	خی‌دو = ۹۶/۷۴
۳	مواجه‌بودن با مشکلات ایاب و ذهاب به مکان ورزشی	۳/۹۶	درجه آزادی = ۵
۴	نداشتن وقت کافی برای مربیگری	۳/۰۱	سطح معنی‌داری= ۰/۰۰۰
۵	ایجاد بی‌نظمی در زندگی خانوادگی به‌دلیل مربیگری	۲/۴۷	
۶	نداشتن انگیزش لازم برای مربیگری	۲/۲۸	

جدول ۹. مشکلات رسانه‌ای مربیان

ردیف	مشکل	رتبه میانگین	نتایج آزمون آماری
۱	برگزارنشدن مصاحبه‌های مطبوعاتی با مربیان	۳/۰۲	تعداد = ۵۰
۲	بی‌توجهی رسانه‌های محلی به توسعهٔ رشتهٔ ورزشی	۲/۷۸	خی‌دو = ۶۰/۵۶
۳	فقدان ارتباط مناسب رسانه‌های محلی با مربیان	۲/۷۱	درجه آزادی = ۳
۴	تخریب مربیان توسط رسانه‌های محلی	۱/۴۹	سطح معنی‌داری= ۰/۰۰۰

جدول ۱۰. مشکلات صنفی مابین مربیان

ردیف	مشکل	رتبهٔ میانگین	نتایج آزمون آماری
۱	فقدان همکاری حرفه‌ای بین مربیان برای توسعهٔ رشته	۲/۷۴	تعداد = ۴۹
۲	فقدان رقابت سالم بین مربیان رشته برای کسب نتایج	۲/۶۳	خی‌دو = ۱۳/۸۹
۳	وجود تعارض بین مربیان	۲/۵۸	درجه آزادی = ۳
۴	ترویج‌نشدن بازی منصفانه توسط مربیان	۲/۰۴	سطح معنی‌داری= ۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که مربیان زن با مشکلات سازمانی در زمینهٔ میزان دستمزد، جبران خدمات، بیمه، امنیت شغلی، قراردادها، حمایت هیئت ورزشی، انتخاب ورزشکاران، بازخورد و ارزیابی عملکرد، شایسته‌سالاری، دوره‌های آموزشی، مشارکت در تصمیم‌گیری، ارتقا و پیشرفت، همکاری تربیت‌بدنی شهرستان، تعداد مسئولیت‌ها، حجم کلاس‌ها و شرح شغل مربیگری خود مواجه بوده‌اند که با یافته‌های این محققان هم‌خوانی دارد: چالادورای و اتسوکو (۲۰۰۳) و گرچن و بت (۲۰۱۲) درخصوص نداشتن امنیت شغلی طولانی‌مدت؛ گزارش تحقیقی کانادا (۲۰۰۹) در خصوص جبران ناعادلانهٔ خدمات؛ انجمن مربیان کانادا (۲۰۰۹)، گرچن و بت (۲۰۱۲)، و کولمن (۲۰۰۲) در خصوص میزان ناچیز دستمزد؛ اوکونر و بنی (۲۰۰۶) از نظر فقدان حمایت‌های مختلف سازمانی، اجرایی و مدیریتی؛ کولمن (۲۰۰۲) درخصوص مدیریت ضعیف و فقدان حمایت؛ گرانت (۲۰۱۱) مبنی بر حمایت‌های اداری ضعیف؛ روبرتا و دورفی (۱۹۹۱) مبنی بر فقدان حمایت؛ و لین (۲۰۰۹) مبنی بر وجود مشکلاتی مانند تشویق‌نشدن، قدردانی ضعیف و حمایت آموزشی اندک مربیان؛ استارنس و ویمر (۲۰۰۱) مبنی بر آموزش ضعیف؛ گرچن و بت (۲۰۱۲) مبنی بر تعارض در مسئولیت‌ها و فقدان برنامه‌های مشاوره و فقدان شبکه‌های اطلاعاتی برای مربیان این تحقیق با نتایج تحقیق کانادا (۲۰۰۹) درخصوص انعقاد قراردادهای شفاف و عادلانه، داشتن شرح وظایف روشن و تدوین برنامه‌های مناسب ارتقاء و ولچ و سیگلمن (۲۰۰۷) مبنی بر وجود منابع لازم برای کار مربیان؛ و نصری

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

(۱۳۸۵) دربارهٔ وجود شرایط شغلی مناسب در برخی استان‌ها ناهم‌خوان است. شاید علت این تفاوت‌ها در وجود یا فقدان سیستم‌ها و مسیرهای شغلی مناسب و نگرش‌های سازمانی دربارهٔ مربیان باشد.

با توجه به نقش مربیان در پیشرفت ورزشکاران، آموزش، تربیت و حفظ آنها در نظام ورزش باید در اولویت باشد. پرداختن تمام‌وقت به مربیگری، حمایت مناسب، و فرصت کافی برای افزایش توان ورزشکاران از عوامل موفقیت محسوب می‌شوند (۵). حمایت سازمانی از مربیان باعث ایجاد محیطی مناسب برای فعالیت آنها می‌شود (۳۳). قدردانی از نقش و تلاش‌ها و حفظ احترام آنها در سازمان نیز از عوامل مؤثر بر محیط کاری است (۳۴). یکی از موضوعات مهم در مدیریت منابع انسانی، تعیین شرح شغل کارکنان است که شامل تعیین وظایف، مسئولیت‌ها، ویژگی‌های کاری و دیگر وجوه شغل است (۳۲). به‌علاوه، به‌جز کار مربیگری، تعداد مسئولیت‌های دیگری که مربی برعهده دارد بر کیفیت کار او تأثیر می‌گذارد. از طرفی، برنامه‌های تربیت مربیان باید نیازهای اساسی، مثل دانش فنی ویژهٔ ورزش، مبانی نظری مربیگری، و تجربیات عملی را برای آنها فراهم کند (۵). به نظر می‌رسد جبران خدمات، حمایت شغلی و بهبود عملکرد مربیان به رشد و پیشرفت مربی می‌انجامد و باعث می‌شود آنها با انگیزه و دلگرمی بیشتری به مربیگری بپردازند. ازاین‌رو، چون مربیان با سازمان‌های مختلفی در سطوح محلی و ملی سروکار دارند، اتخاذ رویکردی بین‌سازمانی برای فعالیت منسجم مربیان به‌منظور حل مشکلات سازمانی آنها الزامی به‌نظر می‌رسد.

نتایج تحقیق نشان داد که مربیان زن مشکلاتی در زمینهٔ اماکن ورزشی کمک‌های اولیه، ساعت‌های تمرین، کیفیت وسائل و تجهیزات، رختکن، تناسب وسائل و تجهیزات با نیازهای رشته، وضعیت بهداشتی، وضعیت سرمایشی و گرمایشی، همکاری متصدیان اماکن و امنیت اماکن در زمینهٔ مربیگری خود مواجه بوده‌اند. این نتیجه با یافته‌های گاتیر و همکاران (۲۰۰۵) در باب نداشتن دسترسی مناسب به تسهیلات و تجهیزات؛ و تنگا (۱۳۸۳) در زمینهٔ میدان‌ها و تأسیسات محدود؛ و گرانت (۲۰۱۱) درخصوص مواجه‌بودن مربیان زن دبیرستان‌ها با مسائلی در زمینهٔ اماکن و تجهیزات ورزشی هم‌خوانی دارد، ولی با نتایج تحقیق آلتاهیه (۱۳۸۱) در همین خصوص ناهم‌خوان است. شاید علت این تفاوت، زیرساخت‌های ورزشی کشورهای تحت مطالعه باشد.

اماکن ورزشی بستر اجرای فعالیت‌های ورزشی هستند و کیفیت آنها بر اجرای تمرینات و برگزاری مسابقات و رقابت‌های ورزشی تأثیر مستقیم دارد (۳۵). انتخاب، نصب و نگه‌داری مناسب وسائل و تجهیزات در کنار نظارت درست، در پیش‌گیری از حوادث یا کاهش شدت آنها مؤثر است (۳۶). بدیهی است، این اماکن باید از استاندارد و کیفیت لازم برای انجام فعالیت‌های مختلف ورزشی برخوردار باشند و نیازها و انتظارات مربیان را در تمرینات و مسابقات برآورده کنند. علاوه‌براین، با توجه به اینکه اماکن ورزشی‌ای که مربیان در آنها به فعالیت مشغول‌اند در اختیار بخش‌های عمومی و خصوصی است، به‌نظر می‌رسد تقویت نقش نظارتی سازمان‌های ذیربط در اماکن ورزشی و نیز متصدیان آنها به رفع پاره‌ای از مشکلات در این زمینه کمک کند.

نتایج تحقیق نشان داد که مربیان زن با مشکلاتی در زمینهٔ حمایت مالی از ورزشکاران، نگرش والدین آنها، سن شروع ورزش، آسیب‌های ورزشی، تلاش و پشتکار، انگیزهٔ موفقیت‌طلبی، استعداد ورزشی، موازین رفتاری و اخلاقی، ارتباط با ورزشکاران، و شیوع مصرف مواد نیروزا مواجه بوده‌اند. این نتیجه با یافته‌های این پژوهشگران مطابقت دارد: یافته‌های تنگا (۱۳۸۳) مبنی بر نیاز ورزشکاران به حمایت‌های مالی و ضعف تعهد ورزشکاران؛ نتایج گرانت (۲۰۱۱) دربارهٔ حفظ انگیزهٔ ورزشکاران؛ گاتیر و همکاران (۲۰۰۵) مبنی بر مسائل مربیان در جذب و به‌کارگیری ورزشکاران، گولد و همکاران (۲۰۰۵) در خصوص مواجه شدن ورزشکاران با آسیب‌های ورزشی مکرر؛ و میناسیان و سرلک (۱۳۸۸) در خصوص شیوع مواد نیروزا در بین ورزشکاران.

ورزشکاران در سازوکار ورزش اهمیت زیادی دارند. برخورداری از استعداد ویژه، انگیزهٔ قوی و ارادهٔ حضور در تمرینات سخت از ویژگی‌های ورزشکار موفق است. همچنین، آنها در قبال هدایت اخلاقی سیستم و هدایت انسانی خود و جلب توجه دیگران به یک رشتهٔ ورزشی مسئولیت سنگینی دارند. از طرف دیگر، ورزشکاران باید با عواقب استفاده از مواد نیروزا آشنا باشند و راهکارهای مناسب پرهیز از آنها را اجرا کنند. ورزشکاران به حمایت‌های مالی شخصی بیشتری نیاز دارند تا بتوانند نیازهای خود را تأمین کنند و به موفقیت دست یابند (۵). با توجه به اینکه در بروز مشکلات، مواردی مانند شخصیت ورزشکار، شخصیت مربی و نیز عوامل

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

محیطی نقش دارند، به‌نظر می‌رسد اتخاذ رویکردی سیستمی برای حل آنها است. به‌کارگیری استراتژی شناسایی و پرورش استعدادها در هر رشتهٔ ورزشی و بهره‌گیری از مربیان در سطوح مختلف به بهره‌وری بیشتر سیستم مربیگری کمک خواهد کرد. وجود سازوکارهای حمایت مالی از ورزشکاران در رده ها و سطوح گوناگون نیز می‌تواند به تأمین بخشی از هزینه‌های حضور ورزشکاران در فعالیت‌های ورزشی کمک کند.

نتایج تحقیق نشان داد که مربیان با مشکلات شخصی در زمینهٔ توانایی علمی، مالی، ایاب و ذهاب به اماکن، داشتن مشاغل متعدد، بی‌نظمی در زندگی خانوادگی، و انگیزهٔ مربیگری مواجه بوده‌اند. این نتیجه با یافتهٔ کولمن (۲۰۰۲) درخصوص تعهدات خانوادگی و محدودیت وقت؛ تنگا (۱۳۸۳) درخصوص محدودیت‌های مالی؛ و گولد و همکاران (۲۰۰۶) مبنی بر میزان پایین انگیزش شغلی در بین مربیان هم‌خوانی دارد.

مربیان به حمایت‌های مالی و زمان کافی نیاز دارند تا بتوانند تمام هوش و حواس خود را بر ورزشکاران متمرکز کنند. آنها به زندگی خانوادگی متعارف و منبع درآمدی نیازمندند که برای آنها امنیت خاطر به‌وجود آورد تا برای ادامهٔ مربیگری، نگران نحوهٔ تأمین زندگی خود نباشند. در پایه‌ریزی تمرینات مؤثر و کافی، مدت زمانی که مربی صرف می‌کند اهمیت فراوانی دارد و اغلب متناسب با میزان حقوقی است که در قبال مسئولیت مربیگری به او پرداخت می‌شود (۵). بنابراین، اگر سازمان‌های ذی‌ربط قصد دارند که از تمام توانایی‌های مربیان بهره‌مند شوند، باید با فراهم کردن امکانات مالی، علمی و رفاهی مناسب به افزایش انگیزهٔ مربیان کمک کنند. با توجه به اینکه درآمد حدود یک سوم مربیان به حرفهٔ مربیگری وابسته بوده است، دستمزد مناسب می‌تواند انگیزهٔ کاری برخی مربیان باشد. و باید به این مقولهٔ مهم نیز به‌طور اساسی پرداخته شود. همچنین، از آنجاکه حدود ۸۰ درصد مربیان تحصیلات غیر از تربیت بدنی دارند، تلاش برای ارتقای دانش ورزشی آنها الزامی به‌نظر می‌رسد.

نتایج تحقیق نشان داد که مربیان زن با مشکلات رسانه‌ای در زمینهٔ مصاحبه‌های مطبوعاتی، توسعهٔ رشتهٔ ورزشی، ارتباطات، و تخریب مربیان به‌وسیلهٔ رسانه‌های محلی در زمینهٔ مربیگری خود مواجه بوده‌اند. این نتیجه با یافته‌های چالادورای و اتسوکو (۲۰۰۳) و هندریکس (۱۳۸۸) درخصوص فقدان حمایت رسانه‌ای و اجتماعی از مربیان، و گرانت (۲۰۱۱) مبنی بر مواجه‌بودن مربیان زن دبیرستان‌ها با مسائلی در زمینهٔ حمایت اجتماعی و ترویج برنامه‌ها هم‌خوانی دارد، ولی با نتایج تحقیق آلتاهیه (۱۳۸۱) در همین خصوص ناهم‌خوان است. احتمالاً علت این تفاوت در فقدان رویکرد رسانه‌ای منسجمی در باب فعالیت مربیان است.

رسانه‌ها به خاطر جایگاه اجتماعی مهم، اغلب در آنچه مردم می‌بینند و می‌شنوند تأثیر می‌گذارند (۳۷) و به منبع غالب شکل‌گیری واقعیت‌های اجتماعی در جوامع تبدیل شده‌اند (۳۸). بنابراین، نگاه و عملکرد عادلانهٔ آنها در ابعاد مختلف ورزش به‌ویژه توجه به مربیان می‌تواند بسیار مؤثر باشد. ازاین‌رو، هماهنگی بین رسانه‌های محلی و مسئولان ورزش به اتخاذ راهکارهای مناسب در این زمینه منجر می‌شود به نظر می‌رسد حمایت از مربیان به‌ویژه تبلیغ مربیان موفق و مربیانی که عملکرد مناسب‌تری دارند در رسانه‌های محلی و حتی ملی انگیزه‌های شغلی آنها را افزایش می‌دهد.

نتایج تحقیق نشان داد که مربیان زن با بقیهٔ مربیان رشتهٔ ورزشی خود در زمینهٔ همکاری‌های حرفه‌ای برای توسعهٔ رشته، رقابت سالم برای کسب نتایج، تعارض، و ترویج بازی منصفانه با مشکل مواجه بوده‌اند. این نتیجه با یافته‌های ثقفی (۱۳۷۴) در خصوص فقدان همکاری و نداشتن تفاهم با مربیان هم‌خوانی دارد.

یکی از معیارهای اساسی اثربخشی سازمان‌ها، سطح و چگونگی انسجام بین افراد است؛ یعنی میزانی که متربیان، مربیان و کارکنان یکدیگر را دوست دارند، با یکدیگر به‌خوبی کار می کنند، ارتباط کامل و باز برقرار می‌کنند و کوشش‌هایشان را هماهنگ می‌سازند (۳۹). به‌نظر می‌رسد برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربیان مانند جوان‌بودن و کم‌تجربه‌بودن آنها و احیاناً فقدان نقش هدایت‌کنندگی مناسب سازمان‌های ذی‌ربط، در بروز مشکلات رقابت بین مربیان تأثیر دارد. ازاین‌رو، تلاش برای ایجاد جوّ و فرهنگ کاری مثبت بین مربیان به حل مشکلات کمک می‌کند.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

درمجموع، طبق یافته‌های تحقیق، مربیان این مطالعه اکثراً جوان، متأهل، حدود یک‌سوم آنها متکی به درآمد مربیگری، اکثراً دیپلم و فوق دیپلم و دارای مدرک مربیگری درجهٔ ۳ با کمتر از پنج سال سابقهٔ مربیگری و فاقد تحصیلات تربیت بدنی بودند که با مشکلاتی در حوزه‌های مختلف مواجه بوده‌اند که بر مربیگری آنها تأثیر داشته است.

کمیتهٔ بین‌المللی المپیک حضور هرچه بیشتر زنان را در حوزه‌های مختلف ورزش در همهٔ سطوح و ساختارها با دیدگاه برابری زن و مرد و با به‌کارگیری ابزارها و شیوه‌های مناسب، تشویق می‌کند و بر موضوع عدالت جنسیتی در سیاست‌ها و برنامه‌ها تاکید دارد، به‌گونه‌ای که آنها بتوانند نقشی کامل و فعال در ورزش ایفا کنند (۵). بنابراین، با توجه به اینکه در کشور ما مربیگری ورزش زنان برعهدهٔ مربیان زن است و به‌نظر می‌رسد که هنوز به مربیان بیشتری در این حوزه نیاز باشد، برای اینکه مربیان زن بتوانند مسئولیت‌ها و وظایف خود را در آموزش و تربیت دختران و زنان شرکت‌کننده در ورزش به‌خوبی انجام دهند و نقش مهم خود را در رشد و توسعهٔ ورزش زنان در حوزه‌های مختلف به‌خوبی ایفا کنند، باید نیازها و انتظارات آنها به‌درستی تجزیه و تحلیل شود و با اهداف سازمانی مطابقت داده شود تا رسیدن به موفقیت در ورزش آسان‌تر شود. بر این اساس، با توجه به اهمیت توسعهٔ ورزش زنان، پیشنهاد می‌شود مسئولان برای برطرف کردن مشکلات مرتبط با مربیگری زنان در حوزه‌های سازمانی، اماکن ورزشی، ورزشکاران، شخصی، رسانه‌ای، و صنفی مابین مربیان، راهکارهای مناسبی را شناسایی و اجرا کنند تا مربیان با آرامش کافی، به دور از هرگونه نگرانی و با کمترین مشکلات به مربیگری بپردازند و به رشد و توسعهٔ ورزش زنان کمک کنند. در غیر این صورت، ممکن است انگیزهٔ خود را از دست بدهند و میزان مشارکت آنها در این عرصه کاهش یابد. به‌نظر می‌رسد اتخاذ رویکردی سیستمی، که در آن انسجام بین افراد و سازمان‌های ذیربط و ذینفع در نظر گرفته شده باشد، بتواند حصول این هدف کمک کند.

منابع

۱. مظفری سیدامیر احمد، قره محمد علی(۱۳۸۴). وضعیت ورزش همگانی ایران و مقایسه آن با چند کشور منتخب جهان، علوم حرکتی و ورزش، ۶، ص ص ۱۷۱-۱۵۱.

۲. وست دبورا آ. ، بوچر چارلز آ. (۱۳۷۶). مبانی تربیت بدنی و ورزش، احمد آزاد، چاپ دوم، تهران، کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، ص ص ۴۰۲-۳۹۸.

۳. رمضانی نژاد رحیم(۱۳۸۱). بررسی عوامل نگهدارنده شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه های دولتی کشور، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۴، ص ص ۳۷-۲۵.

۴. پارکز، ژانت بی؛ کی، بیورلی آر(۱۳۸۲). مدیریت معاصر در ورزش، محمد احسانی، چاپ اول، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، ص ص ۹۷.

۵. جکسون راجر، پالمر ریچارد(۱۳۸۳). راهنمای مدیریت ورزشی، گروه مترجمان، چاپ سوم، تهران، کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، ص ص ۴۰۵-۳۸۴.

6. Women's Sports Foundation (2009). Special issues for coaches of women's sports: A women's sports foundation educational guide,(1/10/2012), www.womenssportsfoundation.org .
7. Sharyn Rundle-Thiele, Chris Auld(2009). Should I stay or should I go? Retention of junior sport coaches, www98.griffith.edu.au.
8. O'Connor D., Bennie A. (2006). The retention of youth sport coaches, Transformation in education; 9(1): 27-38.
9. Richard Broer, BRLS(2012). A Basis for Understanding Volunteer Coach Retention in Youth Sports, MA thesis, Faculty of Applied Health Sciences, Brock University.
10. Grant, M. Hill(2011). Specific challenges experienced by first-year high school coaches, International athletic administration,(1/10/2012), www.asep.com
11. Coleman, R.(2002). Characteristics of volunteering in UK sport: Lessons from cricket, Managing leisure, 7: 220-238.
12. Kilty K. (2006). Women in coaching, The sport psychologist, 20: 222-234.
13. Gould D., Chung Y., Paige S., White J. (2006) Future directions in coaching life skills: understanding high school coaches' views and needs,(5/10/2012), www.athleticinsight.com .
14. Dixon M.A., Bruening J.E. (2007). Work-family conflict in coaching: A top-down perspective, Journal of sport management; 21(3): 377-406.
15. Kamp off C.S., (2010). Bargaining with patriarchy: former female coaches' experiences and their decision to leave collegiate coaching, Res Q Exerc sport, 81(3): 360-372.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

16. Gauthier A.P., Schinke R.J., Pickard P. (2005). Coaching in northern Canadian communities: Reflections of elite coaches, Journal of sport sciences and medicine; 4(2): 113 – 123.
17. Gould D.R., Lauer L., Rolo C., Janes C., Pennisi N. (2005). Understanding the role of parents play in junior tennis success.(5/10/2012), http://www.bjsportmed.com
18. Coaching association of Canada (2009). A report on the status of coaches , www.coaches.ca
۱۹. میناسیان وازگن، سرلک مریم(۱۳۸۸). شیوع، نگرش و آگاهی از عوارض جانبی مواد نیروزا در ورزشکاران نخبه تیم های ملی و باشگاهی استان تهران، پژوهش در علوم ورزشی(مدیریت ورزشی)، شماره۲۵، ص ص ۱۳۰-۱۱۹.
20. Robertha A., Dorothy R. (1991). Barriers encountered by black female athletic and administrations and coaches, Journal of physical education, recreation and dance, 62(6): 19-21.
21. Starnes, B. J. & Wymer Jr., W. W. (2001). Conceptual foundations and practical guidelines for recruiting volunteers to serve in local nonprofit organizations: Part II. Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing, 9(1/2), 97-119.
22. Chelladurai P., Ogasawara E. (2003). Satisfaction and commitment American and Japanese collegiate coaches, Journal of sport management; 17(1): 62-73.
23. Women's Sport Foundation (2007). The issues surrounding women and coaching, (2/10/2012),www.wsf.org.uk .
24. Welch S., Sigel man L. (2007). Who's calling the shots? Women coaches in division I women's sports, social science quarterly, 88(5): 1415-1435.
25. Thelwell R.C., Weston Nell J.V., Green lees I.A., Hutching N.V. (2008). Stressors in elite sport: A coach perspective, Journal of sport sciences, 26(9): 905-918.
26. Leanne N. (2009). The UK coaching system is failing women coaches, International journal of sport science and coaching, 3(4): 447-476.
27. Coach Canada (2009). News release report on Canada's high performance coaches reveals success gaps,(2/10/2012), www.coach.ca .
28. Gretchen K., Beth A. (2012). Perceived barriers to achieving gender equity in Canadian interuniversity sport: Perspectives of athletic directors, Coaching Association of Canada, 12(2): 1-7.
۲۹. نصری صادق، واعظ موسوی سیدمحمدکاظم(۱۳۸۵). بررسی سلامت روانی و کیفیت زندگی مربیان ورزش کشور، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۳،ص ص ۱۵۴-۱۴۵.
۳۰. ثقفی لاسمی، محمدرضا(۱۳۷۴). توصیف وضعیت اجتماعی- اقتصادی مربیان فوتبال باشگاه های لیگ دسته یک کشور، مجموعه خلاصه پایان نامه ها و پژوهش های رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی(از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۲)، پژوهشکده تربیت بدنی، ص ۲۳۲.
۳۱. رمضانی نژاد رحیم، پورسلطانی زرندی حسین، حسینی نیا سیدرضا(۱۳۸۸). ارتباط بین جوّ سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی(حرکت)، شماره ۱ ، ص ص ۲۳۵-۲۲۵.
۳۲. چالادورای، پاکیناتان؛ مادلا، آلبرتو(۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی در سازمان های ورزشی المپیکی، علیرضا امیدی و همکاران، چاپ اول، تهران، بامداد کتاب، ص ۱۴.
33. Gould, D., Greenleaf, C., Guinan, D., Chung, Y.,(2002). A survey of U.S. Olympic coaches: Variables perceived to have influenced athlete performance and coach effectiveness. The sport psychologist, 16: 229-250.
34. Allen J.B., Shaw S. (2009). Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: supporting coaches' psychological needs? Sport psychology, 23(3): 346-366.
۳۵. مظفری سیدامیراحمد(۱۳۸۸). برنامه ریزی و مدیریت تاسیسات و اماکن ورزشی، چاپ اول، تهران، مربع آبی، ص ۱۷.
36. Theodorakis, N. (2004). Measurement of customer satisfaction in the context of health club in Portugal. International Sports Journal . 8(1): 44-53.پ
۳۷. استولد، جی.کلایتون؛ دیتمور، استیفن دبلیو، برانولد، اسکات ای.(۱۳۸۸).روابط عمومی ورزشی(مدیریت ارتباطات سازمانی)، حمید قاسمی، کشگر سارا، قلعه ناتاشا، چاپ اول، تهران، علم و حرکت، ص ۱۱۸.
۳۸. روشندل اربطانی طاهر(۱۳۸۶). تبیین جایگاه رسانه های همگانی در نهادینه کردن ورزش همگانی در کشور، حرکت، شماره ۳۳، ص ص۱۷۷-۱۶۵.
۳۹. سیدعامری میرحسن(۱۳۸۷). تبیین رابطه بین سبک های مدیریت تعارض(بین فردی) با روحیه و رضایت شغلی مربیان ورزش اداره تربیت بدنی شهر ارومیه، پژوهش در علوم ورزشی(مدیریت ورزشی)، شماره۲۲، ص ص ۸۰-۶۷.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]