

بررسی اولویت بندی و ارزشیابی ابعاد مربیگری در تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور

محسن اسمعیلی^۱، دکتر مهدی طالب‌پور^۲

۱. کارشناس ارشد، دانشگاه پیام‌نور، ۲. استادیار، دانشگاه تهرودوس مشهد

چکیده

هدف از این تحقیق، تعیین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاهی کشور و ترتیب اهمیت ابعاد مختلف از نظر چهار گروه مدیران، مربیان، سرپرستان و ورزشکاران در رشته‌های مختلف دانشگاهی در دانشگاه‌های سراسر کشور بود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران، مربیان، سرپرستان و ورزشکاران تیم‌های دانشگاهی کشور بود. نمونه آماری شامل ۵۴۳ نفر است که از چهار گروه مدیران (۴۶ نفر)، مربیان (۹۹ نفر)، سرپرستان (۷۹ نفر) و ورزشکاران (۳۴۴ نفر) به صورت تصادفی، طبقه‌ای و تخصیص متناسب و با استفاده از فرمول‌های کانکران انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه معتبری بود که روایی آن را جمعی از استادان ناپید کرده بودند و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. با استفاده از اطلاعات به دست آمده از ادبیات تحقیق و روش دلفی، ابعاد عملکرد مربیان در ۹ بعد دسته‌بندی شد که هر بعد شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های یک مربی است. این ابعاد شامل توسعه مهارت تکنیکی، مهارت‌های سرمایه‌گذاری، موفقیت برنامه، روابط عمومی، ارتباطات بین مربی و بازیکن، مهارت‌های مدیریتی، مدل نقش، حمایت از مدل دانشجوی ورزشکار و به‌کارگیری نیروی جدید است.

درجه اهمیت و رتبه‌بندی این ابعاد مربیگری با استفاده از پرسشنامه تحقیق مشخص شد. در بخش تحلیل نتایج، در آمار توصیفی از شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های مرکزی (میانگین) و جداول فراوانی و نمودارها و در آمار استنباطی با توجه به غیر نرمال بودن پارامترها که از طریق آزمون کلموگراف اسمیرنوف مشخص شد، از آزمون کروسکال والس استفاده شد. نتایج نشان داد که بین چهار

گروه در رتبه‌بندی ابعاد عملکرد مربیان اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($p < 0.05$). نتایج حاکی از آن بود که رتبه‌بندی ابعاد مختلفاً در گروه‌ها متفاوت است و هیچ یک از ابعاد دارای رتبه یکسانی در گروه‌ها نیست، اما با توجه به درجه اهمیت ابعاد در هر یک از گروه‌ها، اولویت‌بندی ابعاد عبارتند از: ارتباطات بین مربی و بازیکن، توسعه مهارت تکنیکی، به‌کارگیری نیروی جدید، حمایت از مدل دانشجوی - ورزشکار، مهارت‌های سرمایه‌گذاری، روابط عمومی، مدل نقش، مهارت‌های مدیریتی و موفقیت برنامه. در تمام این ابعاد $p < 0.05$ مشاهده شد.

واژه‌های کلیدی: بررسی و اولویت‌بندی، مدیران، مربیان، سرپرستان، ورزشکاران، تیم‌های ورزشی دانشگاهی

مقدمه

مفهوم ارزشیابی چنان گسترده است که گستره وسیعی از مقصدها و دیدگاه‌ها را در بر می‌گیرد. تعریف‌های بسیار و اظهار نظرهای متعددی درباره ماهیت و کاربرد ارزشیابی بیان شده‌است که هر کدام از آنها بر جنبه خاصی تاکید می‌ورزند. از نظر لغوی، ارزشیابی به معنای ارزشی، بررسی و قضاوت است که این نوع تعریف از ارزشیابی به بررسی و قضاوت دلالت دارد. استافل‌بیم^۱ (۱۹۹۸)، تعریف مشابه دیگری ارائه داده است که ارزشیابی فرایندی از مشخص کردن، به‌دست آوردن و آماده کردن اطلاعات برای قضاوت دربارهٔ بحث‌های گوناگون در تصمیم‌گیری است. امروزه در سازمان‌ها به‌عنوان مرکزی که وظیفه تقلم بخشیدن به فعالیت‌های بشری را به‌عهده دارنده به‌منظور اطمینان از مسخوایی تلاش‌های فردی با هدف‌های تعیین شده، بخشی از فرایند کنترل به‌طور رسمی به ارزشیابی عملکنند انسان، اختصاصی پیدا کرده است. از عوامل‌های مهم در موفقیت و اثربخشی هر سازمانی، انتخاب افراد شایسته برای پست‌های آن سازمان است. مربیان نیز یکی از عوامل مهم در موفقیت و شکست تیم‌های ورزشی محسوب می‌شوند. انتخاب مربیان زبده مستلزم داشتن معیارها و ویژگی‌های مربیگری است. تا با استفاده از آنها مناسب‌ترین فرد را برای هدایت و رهبری تیم برگزید، در مورد حرفه مربیگری و ویژگی‌های آن، مطالب متنوع و گوناگونی توسط صاحب‌نظران ارائه شده است. رالف جی سابووک^۲

۱. Stufflebeam

۲. Ralph jsabock

(۱۹۸۵) در کتاب مربی، بیش از بیست نقش را برای مربیان بیان کرده است. وی معتقد است که مربی باید بتواند از عهده ایفای نقش‌هایی چون معلم، ناظم، فروشنده، روابط عمومی، راهنما و مشاور، دیپلمات، سازمان‌دهنده، کارآگاه، روان‌شناس، قاضی و هیات منصفه، رهبر، دیکتاتور، والدین، سیاستمدار، هنرپیشه، سرمایه‌گذار، کارگردان، مدیریت تجهیزات، تمرین‌دهنده و... برآید. جیووانی مک لین^۱ (۱۹۹۵) در تحقیقی درباره بررسی عوامل‌های مهم در ارزشیابی مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کانادا، در شش بعد به تعیین درجه اهمیت مربیگری از دیدگاه مربیان و مدیران دانشگاهی پرداخت (نتایج تیمی، نتایج شخصی، رفتار کاری مستقیم، رفتار کاری غیر مستقیم، رفتار حمایتی مدیریتی و رفتار ارتباطی). نتایج تحقیق آنها نشان داد که مدیران و مربیان در اولویت‌بندی ابعاد مربیگری تفاوت‌های مهم داشتند. مهم‌ترین معیار در همه نمونه‌های تحقیق، رفتارهای کاری مستقیم بود. گوندی^۲ (۱۹۹۸) ویژگی‌های یک مربی موفق و کارآمد را گوش دادن، رهبری کردن، معلم بودن، هدایت کردن، مشاور بودن و الگو بودن می‌داند. تحقیقاتی که بدانها اشاره شد، هر کدام به نوبه یک یا چند ویژگی را برای احراز پست مربیگری مهم می‌دانند. این تحقیق با استفاده از عوامل مختلف، عملکرد مربیان ورزشی دانشگاه‌های کشور را از دیدگاه مدیران، سرپرستان، ورزشکاران و خود مربیان بررسی کرده است تا به پرسش‌هایی از این دست پاسخ دهد:

۱) یک مربی در سطح تیم‌های دانشگاهی باید چه ویژگی‌هایی داشته باشد؟

۲) این ویژگی‌ها باید دارای چه ارزش و اهمیتی باشند؟

۳) با توجه به ارزش هر یک از این ویژگی‌ها، الگوی انتخاب مربیان تیم‌های دانشگاهی چگونه تدوین خواهد شد؟

۴) آیا دیدگاه چهار گروه مدیران، سرپرستان، ورزشکاران و مربیان در مورد اهمیت ویژگی‌ها و معیارهای مربیگری یکسان است؟

به‌طور قطع، مشخص کردن این معیارها و اهمیت آنها در نظر گروه‌های مختلفی که در موفقیت یک تیم نقش دارند، ضرورت این تحقیق را مشخص می‌کند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی، پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل چهار گروه مدیران، مربیان، سرپرستان و ورزشکاران دانشگاهی است. گروه مدیران شامل مدیران تربیت بدنی دانشگاهها و معاونان آنان، گروه مربیان شامل کلیه مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاهها در رشته‌های مختلف، گروه سرپرستان شامل تمامی کسانی که به‌عنوان سرپرست در مسابقات ورزشی دانشگاهها شرکت کرده‌اند و گروه ورزشکاران شامل تمام دانشجویانی که به‌عنوان ورزشکار عضو تیم ورزشی دانشگاه خود بوده‌اند هستند. نمونه آماری عسارت بود از ۵۴۴ نفر از چهار گروه مدیران (۱۱۰ نفر)، مربیان (۹۹ نفر)، سرپرستان (۷۹ نفر) و ورزشکاران (۳۴۴ نفر) که از آنها پرسشنامه‌های تکمیل شده جمع آوری شد. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی، طبقه‌ای با تخصیص متناسب بود که تعداد نمونه نیز با استفاده از فرمول‌های کاکران^۱ به‌دست آمد. روش و ابزار گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه معتبری است که روایی آن را جمعی از استادان تأیید کرده‌اند و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (ضریب ۰/۸۵) به‌دست آمد. در تدوین پرسشنامه تغییر با استفاده از جمع آوری اطلاعات از ادبیات تحقیق و روش تفریحی دلفی، چهارهای دریافتی در ۹ بعد اصلی دسته‌بندی شد که هر بعد از زیر مجموعه‌هایی تشکیل می‌شود. همه زیر مجموعه‌های مربوط شامل ۴۴ ویژگی است که در یکجا پرسشنامه با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت، درجه اهمیت آن را آزمودنی‌ها مشخص کردند. ابعاد اصلی معیارهای عملکرد مربیان عبارتند از:

- ۱- توسعه مهارت تکنیکی: شامل وظایفی همچون اجرای راهبردهای مناسب، دانش مربوط به مهارت‌ها، اجرای ماهرانه فنون، به فعل رساندن قابلیت ورزشکاران، شرح اطلاعات مسابقه، توسعه مهارت و قابلیت و توسعه علاقه و انگیزه.
- ۲- مهارت‌های سرمایه‌گذاری: شامل حمایت مالی از برنامه، جذب منابع و سرمایه و توجه به هدف‌های مالی؛
- ۳- موفقیت برنامه: شامل برنده شدن، حفظ جایگاه تیم، داشتن برنامه‌ای برای برنده‌شدن شرکت در رقابت‌های پیش از فصل و نتیجه‌گیری با متدیان؛
- ۴- روابط عمومی: شامل حفظ و توسعه روابط خوب با دانشگاهها، دانشکده و گروهها.

- ۵- ارتباطات مربی و بازیکن: شامل تعامل، احترام و روابط خوب با ورزشکاران؛
- ۶- مهارت‌های مدیریتی: شامل مهارت‌های مختلف سازمانی مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، رهبری، تصمیم‌گیری، نظارت، کنترل و ...؛
- ۷- مدل نقش: شامل نقش مربی در زندگی ورزشکاران و تاثیر مربی در زندگی خارج از میدان ورزشی ورزشکاران؛
- ۸- حمایت از مدل دانشجوی - ورزشکار: شامل اهمیت و انتظار مربی از کار با دانشجویان؛
- ۹- به‌کارگیری نیروهای جدید: شامل جذب و به‌کارگیری ورزشکاران نخبه.

روش تجزیه و تحلیل آماری

در آمار توصیفی از شاخص‌های پراکنندگی (واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های مرکزی (میانگین)، جداول فراوانی و نمودارها و در آمار استنباطی با توجه به غیر نرمال بودن پارامترها که از طریق آزمون کلموگراف اسمیرنوف^۱ مشخص شد، از آزمون کروسکال والیس^۲ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss11 بررسی شد.

یافته‌های آماری

نخست به بررسی توصیفی ویژگی‌های فردی نمونه مورد بررسی پرداخته خواهد شد. در جدول ۱، آماره‌های توصیفی میانگین، ماکزیمم، مینیمم، انحراف معیار و واریانس مربوط به سن ارائه شده است.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی سن

سن (سال)					آماره
واریانس	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	
۸۲/۰۴۵	۹/۰۵۷	۲۴/۰۰	۶۰/۰۰	۴۲/۸۲	$\Pi=41$ مدیران
۷۰/۱۸۶	۸/۳۷۷	۲۲/۰۰	۵۶/۰۰	۲۵/۵۷	$\Pi=99$ مربیان
۶۱/۲۵۷	۷/۸۲۶	۲۲/۰۰	۵۵/۰۰	۳۶/۳۵	$\Pi=79$ سرپرستان
۸/۲۵۶	۲/۸۷۳	۱۸	۳۶	۲۲/۳۵	$\Pi=324$ ورزشکاران

۱. Kolomogrov Smirnov Test

۲. Kruskal Wallis Test

جدول ۱، نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار در مدیران به ترتیب عبارت از $42/82$ و $9/057$ ، در مربیان $35/57$ و $8/277$ ، در سرپرستان $34/35$ و $7/826$ و در ورزشکاران $22/35$ و $2/873$ است. در جدول ۲ آماره‌های توصیفی فراوانی و درصد مربوط به جنسیت و ناهل آورده شده است.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی جنسیت و ناهل

آماره	فراوانی				درصد			
	مرد	زن	مجرد	متاهل	مرد	زن	مجرد	متاهل
مدیران	۴۱	۰	۲	۳۹	۱۰۰	-	۴/۹	۹۵/۱
مربیان	۶۱	۳۸	۲۴	۷۵	۶۱/۶	۳۸/۴	۲۴/۲	۷۵/۸
سرپرستان	۴۸	۳۱	۱۵	۶۴	۶۰/۸	۳۹/۲	۱۹	۸۱
ورزشکاران	۲۲۳	۱۰۱	۳۰۱	۲۲	۶۸/۸	۳۱/۲	۹۲/۹	۷/۱

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، تمام نمونه در گروه مدیران مرد بوده‌اند. در گروه مربیان $61/6$ درصد را مردان و $38/4$ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. در گروه سرپرستان، $60/8$ درصد را مردان، $39/2$ درصد را زنان و در گروه ورزشکاران $68/8$ درصد را مردان و $31/2$ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. همچنین فقط 2 درصد مدیران مجرد و 95 درصد متاهل هستند. 25 درصد مربیان مجرد و 75 درصد متاهل هستند. همچنین 19 درصد سرپرستان مجرد و 81 درصد متاهل بودند و 93 درصد ورزشکاران مجرد و 7 درصد متاهل بودند.

آماره‌های استنباطی

در جدول ۳، ترتیب اولویت بندی و میانگین رتبه ابعاد مختلف در گروه‌های مدیران، مربیان، سرپرستان و ورزشکاران آمده است.

جدول ۳. اولویت‌بندی ایجاد مریگوری

ورزشکاران		سهروردستان		مریجان		مدیران		گروه‌ها
رتبه اهمیت	میانگین رتبه	رتبه اهمیت	میانگین رتبه	رتبه اهمیت	میانگین رتبه	رتبه اهمیت	میانگین رتبه	
۹	۲۱۵/۶۵	۶	۳۳۲/۵۱	۱	۳۵۸/۹۱	۱	۴۰۷/۰۹	مهارت تکنیکی
۸	۲۲۵/۱۷	۳	۳۳۸/۰۶	۷	۳۴۰/۶۲	۲	۳۶۸/۴۸	سرمایه گذاری
۶	۲۵۰/۰۳	۷	۳۳۰/۳۱	۹	۳۳۲/۱۸	۴	۲۹۹/۹۴	موفقیّت برنامه
۷	۲۵۵/۱۰	۸	۲۲۹/۶۰	۳	۳۱۷/۰۲	۸	۲۵۵/۱۷	روابط عمومی
۵	۳۳۱/۹۱	۲	۲۴۰/۷۵	۲	۳۵۰/۳۹	۳	۳۴۱/۵۲	ارتباطات مرصی بازیکن
۳	۲۵۴/۸۱	۹	۲۱۱/۷۵	۶	۳۱۲/۸۸	۷	۲۷۸/۶۰	مهارت‌های مدیریتی
۵	۲۵۳/۰۴	۵	۳۳۲/۳۵	۵	۳۴۲/۸۸	۶	۲۷۹/۸۴	مدل نقش
۱	۲۵۹/۲۹	۱	۳۳۳/۸۶	۴	۳۴۵/۵۵	۹	۲۴۰/۷۷	مدل دانشجو ورزشکار
۱	۲۵۳/۴۹	۱	۲۴۳/۸۱	۸	۳۳۸/۱۴	۵	۲۸۴/۷۷	به‌کارگیری نیروی جدید

بر اساس جدول ۳، بعد مهارت تکنیکی در گروه مدیران و مربیان به ترتیب با میانگین رتبه ۴۰۴/۰۹ و ۳۵۸/۹۱ بیشترین درجه اهمیت را داشت. در گروه سرپرستان، بعد به کارگیری نیروهای جدید با میانگین رتبه ۲۴۳/۸۱ و در گروه ورزشکاران، بعد حمایت از مدل دانشجویی ورزشکار با میانگین رتبه ۲۵۹/۲۹ بیشترین درجه اهمیت را به خود اختصاص داده است. در جدول ۴، آماره های آزمون کروسکال والیس در ابعاد مختلف نشان داده شده است.

جدول ۴. آماره های آزمون کروسکال والیس

محتی داری	سطح	درجه ا ردی	خی نم	گروستکال	والیس
۰/۰۰		۳	۱۱/۰۸		مهارت تکنیکی
۰/۰۰		۳	۶۱/۲۴۲		مهارت سرمایه گذاری
۰/۰۰		۳	۲۳/۲۶۸		موقعیت برنامه
۰/۰۰		۳	۳۳/۱۵۴		روابط عمومی
۰/۰۰		۳	۵۹/۴۴۲		ارتباطات عمومی و بازیکن
۰/۰۰		۳	۳۵/۳۳۵		مهارت های مدیریتی
۰/۰۰		۳	۳۰/۲۹۹		مثل نقش
۰/۰۰		۳	۳۰/۸۱۵		حمایت از مدل دانشجویی ورزشکار
۰/۰۰		۳	۲۵/۴۴۸		به کارگیری نیروی جدید

بر اساس جدول ۴، سطح معنی داری در تمام ابعاد کوچکتر از $p < 0.05$ به دست آمده است، از این رو تفاوت معنی داری بین چهار گروه مورد بررسی در تمام ابعاد مشاهده می شود.

بحث و نتیجه گیری

در تمام ابعاد عملکرد مریگیری $p < 0.05$ به دست آمد، یعنی در تمام ابعاد بین دیدگاه چهار گروه مدیران، مربیان، سرپرستان و ورزشکاران، تفاوت معنی داری وجود دارد. هیچ‌یک از ابعاد در اولویت‌بندی درجه اهمیت، در میان چهار گروه نقطه اشتراکی ندارد، ولی بعد مهارت تکنیکی در بین دو گروه مدیران و مربیان دارای درجه اهمیت اول بود که نقطه تشابه این دو گروه بود. بین دو گروه مدیران و سرپرستان نیز بعد روابط عمومی بعد مشترکی است که در جایگاه هشتم اهمیت قرار دارد. بین دو گروه مربیان و سرپرستان، بیشترین وجه مشترک از نظر اولویت‌بندی ابعاد وجود دارد، بدین ترتیب که سه بعد ارتباطات بین مربی و بازیکن، بعد حمایت از مدل دانشجو - ورزشکار و بعد مدل نقش به ترتیب جایگاه‌های دوم، چهارم و پنجم را به خود اختصاص دادند. همچنین بین سه گروه مربیان، سرپرستان و ورزشکاران بعد مدل نقش به‌طور مشترک در رتبه پنجم اهمیت قرار داشت.

در گروه مربیان نسبت به سه گروه دیگر میانگین امتیازهای بیشتری به ابعاد مختلف داده شده بود که نشان می‌دهد مربیان به توانایی‌های خود در انجام ابعاد مریگیری اعتماد دارند و تمام ابعاد را برای کار خود مهم می‌دانند. میانگین امتیازهای کمتر سه گروه دیگر، به‌ویژه ورزشکاران و سرپرستان نسبت به عملکرد مربیان، نشان می‌دهد که از نظر آنها مربیان به وظایف مختلف خود عمل نمی‌کنند و انجام وظایف مختلف برای مربیان اهمیتی ندارد.

در بعد مهارت تکنیکی، $p < 0.05$ است و براساس جدول آزمون تعقیبی مشاهده می‌شود در این بعد دیدگاه گروه مدیران با سه گروه دیگر و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان و ورزشکاران تفاوت معنی داری دارد.

در بعد سرمایه‌گذاری، موفقیت برنامه ارتباطات بین مربی و بازیکن، $p < 0.05$ است و پناهر جدول آزمون تعقیبی، مشاهده شد که در این بعد دیدگاه گروه مدیران با گروه سرپرستان و ورزشکاران و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان و ورزشکاران تفاوت معنی داری دارد.

در بعد روابط عمومی، $p < 0.05$ است و براساس جدول آزمون تعقیبی، مشاهده می‌شود که در این بعد دیدگاه گروه مدیران با گروه مربیان و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان تفاوت معنی داری داشت.

در بعد مهارت‌های مدیریتی، $P < 0/05$ است و بنابر جدول آزمون تعقیبی، مشاهده می‌شود که در این بعد دیدگاه گروه مدیران با گروه سرپرستان و مربیان و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان و ورزشکاران و همچنین دیدگاه گروه سرپرستان با گروه ورزشکاران، تفاوت معنی‌داری داشت.

در بعد مدل نظری، $P < 0/05$ است و بر اساس جدول آزمون تعقیبی، مشاهده می‌شود که در این بعد دیدگاه گروه مدیران با گروه سرپرستان و مربیان و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان و ورزشکاران تفاوت معنی‌داری دارد.

در ابعاد به کارگیری نیروهای جدید و حمایت از مدل دانشجوی ورزشکار $P < 0/05$ است و بر اساس جدول آزمون تعقیبی، مشاهده شد که دیدگاه گروه مدیران با گروه مربیان و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان و ورزشکاران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

رتبه اول بعد مهارت تکنیکی در گروه مدیران و مربیان و رتبه آخر این بعد در گروه ورزشکاران، بیانگر تفاوت فراوان دیدگاه این دو گروه به این بعد است ($P < 0/05$). رتبه اول بعد حمایت از مدل دانشجوی ورزشکار در گروه ورزشکاران و رتبه آخر این بعد در گروه مدیران بیانگر تفاوت زیاد دیدگاه این دو گروه به این بعد است ($P < 0/05$).

رتبه آخر بعد حمایت از مدل دانشجوی ورزشکار در گروه مدیران، نشان می‌دهد که از نظر آنها مربیان تیم‌ها اهمیتی برای کار با دانشجویان قائل نیستند و برای آنها تفاوتی نمی‌کند که با چه فشری کار کنند. این دقیقاً نقطه عکس دیدگاه ورزشکاران است، جایی که آنها معتقدند این موضوع برای مربیانشان دارای بیشترین درجه اهمیت است.

رتبه اول بعد به کارگیری نیروهای جدید در گروه سرپرستان، نشان می‌دهد که از نظر آنان برای مربیان به کارگیری نیروهای جدید و نخیه ورزشی اهمیت فراوانی دارد.

رتبه آخر بعد موفقیت برنامه در گروه مربیان، بیانگر این است که اموری همچون برنامه‌ای برای برنده شدن، حفظ جایگاه تیم و رقابت‌های پیش از فصل در نظر آنان اهمیت چندانی ندارد.

رتبه آخر بعد مهارت‌های مدیریتی در گروه سرپرستان نشان می‌دهد که مربیان وظایف مدیریتی، همچون برنامه‌ریزی و سازماندهی، کنترل نظارت و رهبری را به قدر کافی انجام نمی‌دهند. شاید این دیدگاه آنان به مربیان بدلیل این باشد که چون سرپرستان خود بیشتر به وظایف مدیریتی مشغول‌اند، از مربیان نیز چنین انتظاری دارند.

مسلم است که برای انتخاب مربیان شایسته توجه جدی به ابعاد ذکر شده ضروری است و اینکه کدام بعد در درجه اول اهمیت قرار بگیرد، از اهمیت ابعاد دیگر نمی‌کاهد.

نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق مهدی کهندل (۱۳۸۱) همخوانی دارد. وی با استفاده از ابعاد ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های ورزشی، ویژگی‌های شخصیتی - ادراکی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های علمی - تخصصی، مهارت‌های انسانی - عاطفی، سابقه کار و ویژگی‌های فردی به ارزیابی و اولویت بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی در چند ورزش گروهی پرداخت و نتیجه گرفت بین مربیان و ورزشکاران در رتبه‌بندی ابعاد مربیگری اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($p < 0.05$).

نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیق فلامرضا جباری (۱۳۷۹) همخوانی ندارد. وی نیز به ابعاد عملکردی همچون سبک رهبری، توانایی ایجاد حالت مسکبالی، توانایی رهبری، توانایی برقراری ارتباط و انتقال موثر پیام به بازیکنان و نحوه عملکرد مربیان در مواجهه با مسائل و مشکلات موجود در حرفه مربیگری پرداخت. ولی به تفاوت معنی‌داری بین ویژگی‌های فردی مربیان و این ابعاد دست نیافت. همچنین نتایج تحقیق با نتایج پژوهش هیتز باربر و جان اکریچ^۱ (۱۹۹۸) همخوانی دارد. آنان نیز به تحقیقی با نام روش‌ها و معیارهای به کار گرفته شده در ارزشیابی مربیان دانشگاه‌های کانادا، با استفاده از ۸ بعد به ارزیابی مربیان تیم‌های دو و میدانی و بسکتبال پرداختند و تفاوت معنی‌داری را بین بخش‌ها و ورزش‌ها مشاهده کردند.

نتایج این تحقیق همچنین با نتایج تحقیق جیووانی مک لین و چلادورای^۲ (۱۹۹۵) همخوانی دارد. تحقیقی که آنها با هدف تعیین ابعاد عملکرد مربیان و توسعه مقیاسی برای اندازه‌گیری این ابعاد انجام دادند. ابعاد به کار گرفته شده در آن تحقیق عبارت بودند از: نتایج تیمی، نتایج شخصی، رفتارهای مربوط به وظیفه، رفتارهای غیرمربوط به وظیفه، رفتارهای انقای مدیریتی و رفتارهای روابط عمومی. نتایج بیانگر وجود تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه دو گروه مدیران و مربیان در ابعاد عملکردی مربیان بود. به‌طور کلی، با توجه به تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات رضا تبریزی، سید کاظم واعظ موسوی، مجتبی شانی، تیم نیومن^۳ و نیکولاس مورای^۴ همخوانی داشته و با

۱. Heather Barber & Jean Eckrich

۲. Joanne Maclean & Chelladurai

۳. Tim Newman

۴. Nicholas Murray

نتایج پژوهش‌های کریستینا و نوربرت^۱ و امشوارت^۲ و مارک میر^۳ همخوانی ندارد. شاید با توجه به اینکه ورزشکاران قشری هستند که بطور مستقیم با مربیان ارتباط دارند، ارائه الگویی برای ارزشیابی و بررسی عملکرد مربیان با توجه به دیدگاه ورزشکاران اصولی‌تر باشد، گرچه در این باره باید دیدگاه دیگر گروه‌ها را نیز مدنظر قرار داد. با توجه به اینکه ابعاد مختلف در گروه‌های گوناگون دارای رتبه‌های مختلف است، ارائه الگویی بر مبنای نظرهای گروه‌ها دشوار است. اما با توجه به ابعاد مشترک اشاره شده و اهمیت آنها نزد گروه‌ها می‌توان مدل زیر را پیشنهاد کرد. فاصله بیشتر نسبت به راس الگو نشان‌دهنده اهمیت کمتر ابعاد مختلف است. با توجه به الگو پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها در انتخاب، حفظ و اخراج مربیان از چنین الگویی استفاده کنند، هر چند تحقیق در مورد دیگر ابعاد و گروه‌های دیگری که به نوعی در عملکرد مربیان دخیل‌اند، پیشنهاد می‌شود. همچنین چنین تحقیقی را می‌تواند در مورد مربیان خارج از حوزه دانشگاهی نیز انجام داد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. Kristina Bohnstedt & Norbert Muller

۲. Stewart

۳. Mark Feltz & Deborah Mayers

الگوی پیشنهادی در انتخاب مربیان تیم‌های ورزش دانشگاهی بر اساس یافته‌های تحقیق



منابع

- ۱- افضل پوره محمد اسماعیل، اثره شبایی نقش مربیان خارجی در موفقیت تیم های ملی و باشگاهی فوتبال ایران، فصلنامه المپیک، سال دوازدهم، شماره ۳ (پیاپی ۲۷) پاییز ۱۳۸۳.
- ۲- کره چیان، هاشم، ارزشیابی عوامل آموزشی (نیروی انسانی، تأسیسات و تجهیزات) دانشکده های تربیت بدنی کشور، پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس ۱۳۷۴
- ۳- Godnj. (1998) Coach Assessment Form. <http://www.Vemp-learning.org/docs/ecadno.75.Html>
- ۴- فرست، رویین روان شناسی ورزشی (کازیر: مفاهیم روانی در تربیت بدنی و مریگیری)، ترجمه مهدی عیجانی و مهوش نوربخش، تهران، دفتر تحقیقات و آموزش سازمان تربیت بدنی، ۱۳۶۶
- ۵- کهنال، مهدی، تعیین و اولویت بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی در چند ورزش گروهی، فصلنامه المپیک، شماره های ۱ و ۲ (پیاپی ۲۱) ... ۱۳۸۱
- ۶- چناری، غلامرضا، بررسی سبک رهبری، توانایی ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان)، نشریه حرکت، شماره ۶، پاییز ۱۳۷۹
- ۷- Barber, Heather, Eckrich, Jean. (1998). Methods and Criteria employed in the Evaluation of Intercollegiate coaches.
- ۸- MacLean, Joanne. (1996) Factors considered important for Evaluation of Canadian university athletic coaches. *JN. of Sport management*. (10), 446 - 462.
- ۹- Chelladurai, Paackianathan, Maclean, Joanne c. (1995), Dimensions of coaching performance: Development of a Scale.
- ۱۰- شیرازی، رضا، اولویت بندی بعضی از ویژگی های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی گیران سطح ملی کشور، نشریه حرکت، شماره ۱۱، ۱۳۸۱.
- ۱۱- واعظ موسوی، مهد کاتلم، بررسی ویژگی های جمعیت شناسی، فرهنگی - اجتماعی و اقتصادی مربیان ورزش کشور، پنجمین همایش بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۱۳۸۲
- ۱۲- شبانی، مجدی، بررسی نیازهای آموزشی مربیان فوتبال شاغل در لیگ برتر و دسته اول ایران به مهارت های شغلی، سومین همایش علمی دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های سراسر کشور، ۱۳۸۴

- ۱۳- Nicholas p. Murray (2007). the Differential Effect of Team Cohesion and Leadership Behavior in High School Sports. Individual difference research. Vol 4.No 4.
- ۱۴- Kristina Bohnstedt. Norbert Muller (2005). Implement of Ethic and Social Standards in Youth Sport Performance on Olympic Ideals by Coaches. the Sport Journal. Vol 18. No 1.
- ۱۵- Stewart (2005). A publication of the Usa hockey coaching education program.
- ۱۶- Reckase, Mark D. feltz, Deborah L, Mayers, Nicholas D. (2005). Athlete's evaluation of their head coaches competency.
- ۱۷- Coach. Steph. (2002) Coach Selection Form. [http://www/ccfory/programs/coach selection. Htm](http://www/ccfory/programs/coach%20selection.htm)
- ۱۸- Dysson. H. (1998) Coaching. <http://www.ncf.org.uk/coaching/htm>.
- ۱۹- brake. k. & etal. (1995) The effect of the coaches use of humor on female volley ball players evaluation of their coaches. *Journal of Behavior*: 18(2)983-90.
- ۲۰- Edward. H. (1990) Successful coaching. *JN: of Sport and Psychology*. 5(2). 46-53.
- ۲۱- Liogal, Bryin. (2005) Coach evaluation form. <http://www.Dakotarev.org/coa.eva.htm>.
- ۲۲- NHS Leadership Center. Literature review (2005): Coaching Effectiveness a Summary
- ۲۳- Redmend (2002). Coach Evaluation Form. [http://www.lwysa.org/development/coach eval.htm](http://www.lwysa.org/development/coach%20eval.htm).
- ۲۴- The Capital Region Human Resource Association. HR Leadership (2005) Coaching: Improving the effectiveness of your managers.
- ۲۵- Shermane. M.A. (1999) Investigation of youth sport coach behavior. *JN. of Sport management*. 2(3)27- 35.