

گروه در رتبه بندی ابعاد عملکرد مربیان. اختلاف معنی داری وجود دارد ( $p < 0.05$ ). نتایج حاکی از آن بود که رتبه بندی ابعاد مختلف 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، اولویت بندی ابعاد عبارتند از: ارتباطات بین مربی و بازیکن، توسعه مهارت تکنیکی، به کارگیری نیروی جدید، حمایت از مدل دانشجو - ورزشکار، مهارت‌های سرمایه گذاری، روابط عمومی، مدل نقش، مهارت‌های مدیریتی و موفقیت برنامه. در تمام این ابعاد  $p < 0.05$  مشاهده شد.

واژه‌های کلیدی: بررسی و اولویت بندی، مدیران، مربیان، سرپرستان، ورزشکاران، تیم‌های ورزشی دانشگاهی.

#### مقدمه

مفهوم ارزشیابی چنان گسترده است که گستره وسیعی از مقصدها و دیدگاه‌ها را در بر می گیرد. تعریف‌های بسیار و اظهار نظرهای متعددی درباره ماهیت و کاربرد ارزشیابی بیان شده است که هر کدام از آنها بر جنبه خاصی تاکید می‌ورزند. از نظر لغوی، ارزشیابی به معنای ارزش، بررسی و قضاوت است که این نوع تعریف از ارزشیابی به بررسی و قضاوت دلالت دارد. استافل بیم<sup>۱</sup> (۱۹۹۸)، تعریف مشابه دیگری ارائه داده است که ارزشیابی فرایندی از مشخص کردن، به دست آوردن و آماده کردن اطلاعات برای قضاوت درباره بحث‌های گوناگون در تصمیم گیری است. امروزه در سازمان‌ها به عنوان مرکزی که وظیفه نظم بخشیدن به فعالیت‌های بشری را به عهده دارند، به منظور اطمینان از همخوانی تلاش‌های فردی با هدف‌های تعیین شده، بخشی از فرایند کنترل به طور رسمی به ارزشیابی عملکرد انسان، اختصاص پیدا کرده است. از عامل‌های 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 برگزیند. در مورد حرفه مربیگری و ویژگی‌های آن، مطالب متنوع و گوناگونی توسط صاحب نظران ارائه شده است. رالف جی سابوکه<sup>۲</sup>

پژوهش در علوم ورزشی

شماره شانزدهم، صص ۹۲-۱۰۶

دریافت: ۸۶/۱/۲۲

پذیرش: ۸۶/۱۱/۲۹

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

محسن اسمعیلی<sup>۱</sup>، دکتر مهدی طالب پور<sup>۲</sup>

۱. کارشناس ارشد دانشگاه پیام نور، ۲. استادیار دانشگاه فردوسی 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 (۴۱ نفر)، مربیان (۹۹ نفر)، سرپرستان (۷۹ نفر) و ورزشکاران (۳۲۴ نفر) به صورت تصادفی، طبقه‌ای و تخصیص متناسب و با استفاده از فرمول‌های کاکران انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات استفاده از پرسشنامه معتبری بود که روایی آن را جمعی از استادان تأیید 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 دسته بندی شد که هر بعد شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های یک مربی است. این ابعاد شامل توسعه مهارت تکنیکی، مهارت‌های سرمایه گذاری، موفقیت برنامه، روابط عمومی، ارتباطات بین مربی و بازیکن، مهارت‌های مدیریتی، مدل نقش، حمایت از مدل دانشجو - ورزشکار و به کارگیری نیروی جدید است.

درجه اهمیت و رتبه بندی 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-والیس استفاده شد. منابع نشان داد که بعد چهار

۱. Stufflebeam

۲. Ralph jsabock

## 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 عبارت بود از ۵۴۳ نفر از چهار گروه مدیران (۴۱ نفر)، مربیان (۹۹ نفر)، سرپرستان (۷۹ نفر) و ورزشکاران (۳۲۴ نفر) که از آنها پرسشنامه‌های تکمیل شده جمع‌آوری شد. روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی، طبقه‌ای با تخصیص متناسب بود که تعداد نمونه نیز با استفاده از فرمول‌های کاکران<sup>۱</sup> به‌دست آمد. روش و ابزار گردآوری اطلاعات با استفاده از پرسشنامه معتبری است که روایی آن را جمعی از استادان تایید کرده‌اند و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ (ضریب ۰/۸۵) به‌دست آمد. در تدوین پرسشنامه تحقیق با استفاده از جمع‌آوری اطلاعات از ادبیات تحقیق و روش نظرسنجی دلفی، معیارهای مربیگری در ۹ بعد اصلی دسته‌بندی شد که هر بعد از زیر مجموعه‌هایی تشکیل می‌شود. همه زیرمجموعه‌های مربوط شامل ۴۴ ویژگی است که در یک پرسشنامه با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت، درجه اهمیت آن را آزمودنی‌ها مشخص کردند. ابعاد اصلی معیارهای عملکرد مربیان عبارت بود 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 برد، شرکت در رقابت‌های پیش از فصل و نتیجه‌گیری با مبتدیان؛
- ۴- روابط عمومی: شامل حفظ و توسعه روابط خوب با دانشگاه‌ها، دانشکده و گروه‌ها.

(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. جیوانی مک لین<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) در تحقیقی درباره بررسی عوامل 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<sup>۲</sup> (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 نوعی 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.

جدول ۱، نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار در مدیران به ترتیب عبارت از ۴۲/۸۲ و ۹/۰۵۷، در مربیان ۳۵/۵۷ و ۸/۳۷۷، در سرپرستان ۳۶/۳۵ و ۷/۸۲۶ و در ورزشکاران ۲۲/۳۵ و ۲/۸۷۳ است. در جدول ۲ آماره‌های توصیفی فراوانی و درصد مربوط به جنسیت و تاهل آورده شده است.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی جنسیت و تاهل

آماره	فراوانی				درصد			
	مرد	زن	مجرد	متاهل	مرد	زن	مجرد	متاهل
مدیران	۴۱	۰	۲	۳۹	۱۰۰	۰	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	۲۳	۶۸/۸	۳۱/۲	۹۲/۹	۷/۱

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، تمام نمونه در گروه مدیران مرد بوده‌اند. در گروه مربیان ۶۱/۶ درصد را مردان و ۳۸/۴ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. در گروه سرپرستان، ۶۰/۸ درصد را مردان، ۳۹/۲ درصد را زنان و در گروه ورزشکاران ۶۸/۸ درصد را مردان و ۳۱/۲ درصد را زنان تشکیل می‌دادند. همچنین فقط ۵ درصد مدیران مجرد و ۹۵ درصد متاهل هستند. ۲۵ درصد مربیان مجرد و ۷۵ درصد متاهل هستند. همچنین ۱۹ درصد سرپرستان مجرد و ۸۱ درصد متاهل بودند و ۹۳ درصد ورزشکاران مجرد و ۷ 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.

- 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 پراکندگی (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<sup>۱</sup> مشخص شد، از آزمون کروسکال والیس<sup>۲</sup> 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

آماره	سن (سال)			
	میانگین	ماکزیمم	مینیمم	انحراف معیار
مدیران n=۴۱	۴۲/۸۲	۶۰/۰۰	۲۴/۰۰	۹/۰۵۷
مربیان n=۹۹	۳۵/۵۷	۵۶/۰۰	۲۲/۰۰	۸/۳۷۷
سرپرستان n=۷۹	۳۶/۳۵	۵۵/۰۰	۲۲/۰۰	۷/۸۲۶
ورزشکاران n=۳۲۴	۲۲/۳۵	۳۶	۱۸	۲/۸۷۳

۱. Kolomogrov Smirnov Test

۲. Kruskal Wallis Test

بر اساس جدول ۳، بعد مهارت تکنیکی در گروه مدیران و مربیان به ترتیب با میانگین رتبه ۴۰۶/۰۹ 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 دانشجو-ورزشکار با میانگین رتبه ۲۵۹/۲۹ بیشترین درجه اهمیت را به خود اختصاص داده است. در جدول ۴، آماره‌های آزمون کروسکال والیس در ابعاد مختلف نشان داده شده است.

جدول ۴. آماره‌های آزمون کروسکال والیس

سطح معنی داری	درجه آزادی	خی دو کروسکال والیس	
۰/۰۰	۳	۱۱/۰۸	مهارت تکنیکی
۰/۰۰	۳	۶۱/۴۶۲	مهارت سرمایه گذاری
۰/۰۰	۳	۲۳/۴۱۸	موفقیت برنامه
۰/۰۰	۳	۳۳/۱۵۴	روابط عمومی
۰/۰۰	۳	۵۹/۳۶۲	ارتباطات مربی و بازیکن
۰/۰۰	۳	۳۵/۳۳۵	مهارت‌های مدیریتی
۰/۰۰	۳	۳۰/۲۹۹	مدل نقش
۰/۰۰	۳	۳۰/۸۱۵	حمایت از مدل دانشجو-ورزشکار
۰/۰۰	۳	۲۵/۶۴۸	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 می‌شود.

جدول ۳. اولویت بندی ابعاد مربیگری

گروهها	مدیران		مربیان		سرپرستان		ورزشکاران	
	میانگین رتبه	درجه اهمیت	میانگین رتبه	درجه اهمیت	میانگین رتبه	درجه اهمیت	میانگین رتبه	درجه اهمیت
مهارت تکنیکی	۴۰۶/۰۹	۱	۱۶/۷۷۸	۱	۲۳/۲۹۹	۶	۲۱/۵۱۱	۶
سرمایه گذاری	۳۵۸/۹۱	۲	۶۱/۴۶۲	۷	۲۵/۷۸۱	۳	۲۱/۵۱۱	۷
موفقیت برنامه	۲۹۹/۹۴	۳	۲۳/۴۱۸	۶	۳۳/۳۳۵	۸	۲۱/۵۱۱	۶
روابط عمومی	۲۵۹/۲۹	۷	۳۳/۱۵۴	۳	۱۰/۶۶۱	۷	۳/۵۵۱	۳
ارتباطات مربی بازیکن	۲۴۳/۸۱	۲	۵۹/۳۶۲	۲	۵۷/۳۶۲	۴	۱۶/۳۳۱	۸
مهارت‌های مدیریتی	۲۷۸/۱۰	۸	۷۷/۸۱۵	۶	۳۰/۳۱۱	۵	۱۷/۳۵۱	۳
مدل نقش	۲۷۹/۸۴	۶	۳۳/۱۵۴	۵	۲۱/۳۳۱	۵	۲۵/۱۰۴	۵
مدل دانشجو ورزشکار	۲۴۰/۷۷	۹	۵۵/۵۱۵	۳	۳۰/۳۳۱	۳	۶۱/۶۵۱	۱
به کارگیری نیروی جدید	۲۸۴/۷۸	۵	۳۱/۷۸۱	۷	۱۷/۳۳۱	۱	۶۳/۵۵۱	۳

## بحث و نتیجه گیری

در تمام ابعاد عملکرد مربیگری  $p < 0/05$  به دست آمد، یعنی در تمام ابعاد بین دیدگاه چهار گروه مدیران، مربیان، سرپرستان و ورزشکاران، تفاوت معنی داری وجود دارد. هیچ یک از ابعاد در اولویت بندی 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 اولویت بندی 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 جایگاه های دوم، چهارم و پنجم را به خود اختصاص دادند. همچنین بین سه گروه مربیان، سرپرستان و ورزشکاران بعد مدل نقش به طور 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 می دهد مربیان به توانایی های خود در انجام ابعاد مربیگری اعتماد دارند و تمام ابعاد را برای کار خود مهم می دانند. میانگین امتیازهای کمتر سه گروه دیگر، به ویژه ورزشکاران و سرپرستان نسبت به عملکرد مربیان، نشان می دهد که از نظر آنها مربیان به وظایف مختلف خود عمل نمی کنند و انجام وظایف مختلف برای مربیان اهمیتی ندارد.

در بعد مهارت تکنیکی،  $p < 0/05$  است و براساس جدول آزمون تعقیبی مشاهده می شود 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 سرمایه گذاری، موفقیت برنامه و ارتباطات بین مربی و بازیکن،  $p < 0/05$  است و بنابر 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 می شود که در این بعد دیدگاه گروه مدیران با گروه مربیان و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان تفاوت معنی داری داشت.

در بعد مهارت های مدیریتی،  $p < 0/05$  است و بنابر جدول آزمون تعقیبی، مشاهده می شود 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 معنی داری داشت.

در بعد مدل نقش،  $p < 0/05$  است و براساس جدول آزمون تعقیبی، مشاهده می شود که در این بعد دیدگاه گروه مدیران با گروه سرپرستان و مربیان و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان و ورزشکاران تفاوت معنی داری دارد.

در ابعاد به کارگیری نیروهای جدید و حمایت از مدل دانشجو ورزشکار  $p < 0/05$  است و براساس جدول آزمون تعقیبی، مشاهده شد که دیدگاه گروه مدیران با گروه مربیان و دیدگاه گروه مربیان با گروه سرپرستان و ورزشکاران تفاوت معنی داری 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 دانشجو - 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 دانشجو - ورزشکار در گروه مدیران، نشان می دهد که از نظر آنها، مربیان تیم ها اهمیتی برای کار با دانشجویان قائل نیستند و برای آنها تفاوتی نمی کند که با چه قشری 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 می دهد که از نظر آنان برای مربیان، به کارگیری نیروهای جدید و نخبه ورزشی اهمیت فراوانی دارد.

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

رتبه آخر بعد مهارت های مدیریتی در گروه سرپرستان نشان می دهد که مربیان وظایف مدیریتی، همچون برنامه ریزی و سازماندهی، کنترل، نظارت و رهبری را به قدر کافی انجام نمی دهند. شاید این دیدگاه آنان به مربیان بدلیل این باشد که چون سرپرستان خود بیشتر به وظایف مدیریتی مشغول اند، از مربیان نیز چنین انتظاری دارند.

مسلّم 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 نمی‌گاهد.

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 غلامرضا جباری (۱۳۷۹) همخوانی ندارد. وی نیز به ابعاد عملکردی همچون سبک رهبری، توانایی ایجاد حالت سبکبالی، 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<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) همخوانی دارد. آنان نیز به تحقیقی با نام روش‌ها و معیارهای به‌کار 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 جیوانی مک لین و چلادورای<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) همخوانی دارد. تحقیقی که آنها با هدف تعیین ابعاد عملکرد مربیان و توسعه مقیاسی برای اندازه‌گیری این ابعاد انجام دادند. ابعاد به‌کارگرفته شده در آن تحقیق عبارت بودند از: نتایج تیمی، نتایج شخصی، رفتارهای مربوط به وظیفه، رفتارهای غیرمربوط به وظیفه، رفتارهای ابقای مدیریتی و رفتارهای روابط عمومی. نتایج بیانگر وجود تفاوت معنی‌دار 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 شبانی، تیم نیومن<sup>۳</sup> و نیکولاس مورای<sup>۴</sup> همخوانی داشته و با

۱. Heather Barber & Jean Eckrich

۲. Joanne Maclean & Chelladurai

۳. Tim Newman

۴. Nicholas Murray

نتایج پژوهش‌های کریستینا و نوربرت<sup>۱</sup> و استیوارت<sup>۲</sup> و مارک میرز<sup>۳</sup> 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، اگرچه در این باره باید دیدگاه دیگر گروه‌ها را نیز مد نظر 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.

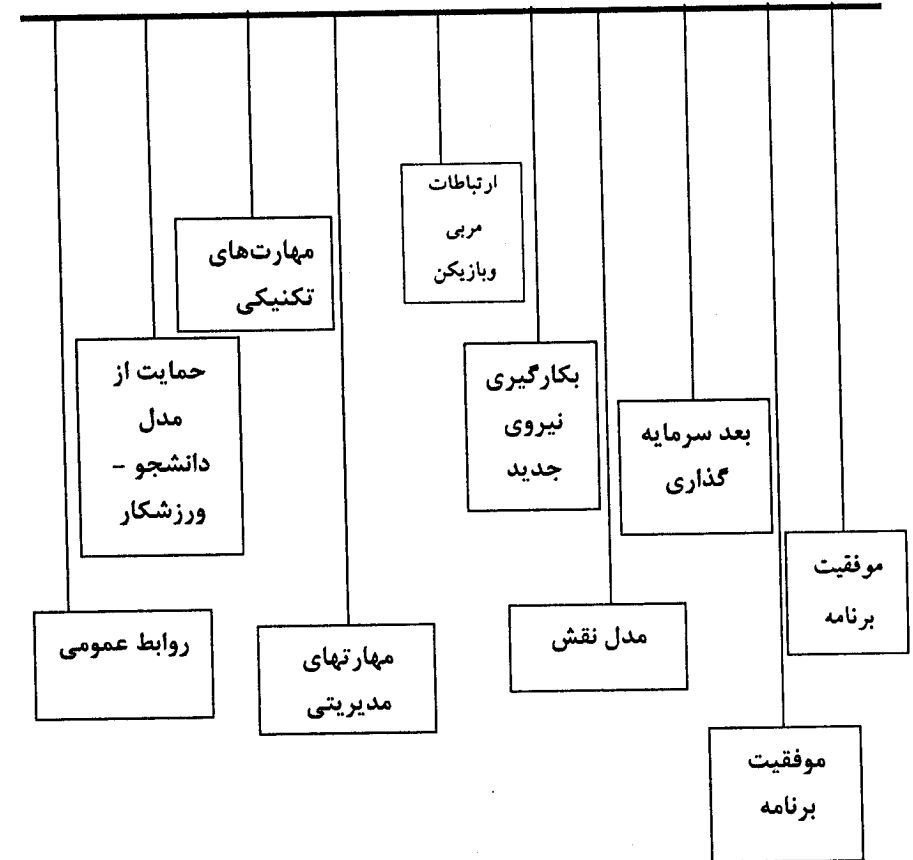
فاصله بیشتر نسبت به راس الگو نشان‌دهنده اهمیت کمتر ابعاد مختلف است. با توجه به الگو پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها در انتخاب، حفظ و اخراج مربیان از چنین الگویی استفاده کنند، هرچند تحقیق در مورد دیگر ابعاد و گروه‌های دیگری که به نوعی در عملکرد مربیان دخیل‌اند، پیشنهاد می‌شود. همچنین چنین تحقیقی را می‌توان در مورد مربیان خارج از حوزه دانشگاهی نیز انجام داد.

۱. Kristina Bohnstedt & Norbert Muller

۲. Stewart

۳. Mark Feltz & Deborah Meyers

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



منابع

۱- افضل پور، محمد اسماعیل. ارزشیابی نقش مربیان خارجی در موفقیت تیم‌های ملی و باشگاهی فوتبال ایران، فصلنامه المپیک، سال دوازدهم، شماره ۳ (پیاپی ۲۷) پاییز ۱۳۸۳.

۲- کوزه‌چیان، هاشم. ارزشیابی عوامل آموزشی (نیروی انسانی، تاسیسات و تجهیزات) دانشکده‌های تربیت بدنی کشور. پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس ۱۳۷۴

۳- Godni. (1998) Coach Assessment Form. <http://www.Vemp-learning.org/docs/ecadoo.75.Html>

۴- فراست، روبین روان‌شناسی ورزشی (کاربرد مفاهیم روانی در تربیت بدنی و مربیگری)، ترجمه عیدی علیجانی و مهوش نوربخش، تهران، دفتر تحقیقات و آموزش سازمان تربیت بدنی، ۱۳۶۶

۵- کهندل، مهدی. تعیین و اولویت‌بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی در چند ورزش گروهی، فصلنامه المپیک، شماره‌های ۱ و ۲ (پیاپی ۲۱)، ۱۳۸۱.

۶- جباری، غلامرضا. بررسی سبک رهبری، توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه‌های 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, Packianathan. Maclean, Joanne c. (1995). Dimensions of coaching performance: Development of a Scale.

۱۰- تبریزی، رضا. اولویت‌بندی بعضی از ویژگی‌های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران سطح ملی کشور، نشریه حرکت، شماره ۱۱، ۱۳۸۱.

۱۱- واعظ موسوی، سید کاظم. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، فرهنگی - اجتماعی و اقتصادی مربیان ورزش کشور. پنجمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی، ۱۳۸۴.

۱۲- شبانی، مجتبی. بررسی نیازهای آموزشی مربیان فوتبال شاغل در لیگ برتر و دسته اول ایران به مهارت‌های شغلی. سومین همایش علمی دانشجویی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های 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/ccl.org/programs/coach selection. Htm](http://www/ccl.org/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.jn.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.



## Survey, Prioritizing and Assessment of the Coaching Dimensions on Intercollegiate Sport Teams

M.smaeili<sup>1</sup>(M.A), M. Talebpour<sup>2</sup>(Ph.D)

1. Payame Noor University, 2.Ferdowsi University

### Abstract

The aim of this study was to determine different factors to select sport team coaches and arrange different dimension degrees from the view point of four groups of managers, coaches, supervisors and athletes at various sport disciplines. Participating members in this research were 543 people belonging to managers, coaches, supervisors and athletes of national universities, sport teams. The groups included individuals, from among 4 groups of managers(41), coaches(99), supervisors(79), and athletes(324), picked randomly by Cakran formulas. Data collection method used by questionnaire is an exact method which had been confirmed by groups of professors and Cronbach's alpha test ( $r=0/85$ ). Using the obtained data from these researches and Delphi method, the functions of coaches were classified to 9 dimensions which included characteristics of coaches and technical skill development, fund raising skills, program success, public, coach - player relationships, administrative skills, role model, supporting student - athlete model and recruiting new athletes. The degree of importance and its classification of coaching dimension using this questionnaire were distinguished. At data analysis, different indexes such as means, standard deviation and also variance and various tables with regard to abnormality of parameters were used which were distinguished by Kolmogorov -smirnov test and Kruskal-Wallis test.

The results showed that there were significant differences between function dimensions of coaches ( $p<0/05$ ). The results showed that dimensions prioritizing among four groups is different and dimensions do not have similar degrees in groups but with attention to dimension importance in all groups, dimension prioritizing was: coaches - player relationships, technical skill development, recruiting new athletes, supporting student - athlete model, fund raising skills, public relation ships, role model, administrative skills, program success.

**Keywords :** Assessment and prioritization of managers, coaches, heads and athletes of collegiate sport teams.



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری  
پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی



انجمن تربیت بدنی و علوم ورزشی

# پژوهش در علوم ورزشی

ISSN: 1735 - 7314

فصلنامه :

علمی - پژوهشی

شماره : شانزدهم

پاییز ۱۳۸۶

- هنجار ملی آزمون دویدن سرعتی بی هوای ( RAST ) برای افراد ۱۵ تا ۲۵ ساله ایرانی
- تاثیر مصرف مکمل کراتین مونوهیدرات به همراه تمرینات مقاومتی بر قدرت عضلانی و ترکیب بدنی پسران ورزشکار
- بررسی وضعیت ایمنی فضاهای ورزشی مدارس کشور و ارائه راهکارهای مناسب
- ارزیابی و معرفی مهم ترین اولویت های کار آفرینی در ورزش از دیدگاه دست اندرکاران ورزش کشور
- تمرین استقامتی سبب افزایش بیان ژن AGRP در عضله اسکلتی موش های صحرایی نر می شود
- بررسی تاثیر فعالیت بدنی بر مقدار مصرف دارو در آموزگاران مضطرب
- بررسی اولویت بندی و ارزشیابی ابعاد مربیگری در تیم های ورزشی دانشگاه های کشور
- ارزشیابی وضعیت اجرای درس تربیت بدنی در پایه های اول و دوم مدارس ابتدایی استان خراسان جنوبی
- ارتباط ویژگی های پیکر سنجی با دامنه حرکتی ( ROM ) فوتبالیست ها در حرکات خم شدن و باز شدن مفصل ران
- مقایسه شیوع، نوع و ساز و کار آسیب های حاد جودوکاران حرفه ای و آماتور ایرانی
- مقایسه نیمرخ روانی دانشجویان رشته تربیت بدنی و دانشجویان غیر تربیت بدنی دانشگاه آزاد
- کینماتیک زاویه ای مفاصل در اجرای شوت جفت بسکتبالیست های مرد تیم ملی