

-
:
/ / :
/ / :

تحلیل و مدل سازی ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال ایران

خسرو نصیری^۱ _ محمد خبیری _ نصراله سجادی _ انوشیروان کاظم نژاد
عضو هیات علمی دانشگاه تهران ، دانشیار دانشگاه تهران ، استادیار دانشگاه تهران ، استاد دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

هدف از اجرای این تحقیق ، مدل سازی ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال کشور، با روش تحلیل مسیری بود. نوع مطالعه، توصیفی و روش آن پیمایشی است. ابزار تحقیق پرسشنامه ای با ۱۰۸ سؤال بسته بود که با روش دلفی و با ضریب پایایی ۰/۹۷ تهیه و به منظور تعیین روایی محتوای^۲ پرسشنامه به ۱۲ تن از استادان مدیریت ورزشی دانشگاه ها ارائه شد، سپس در اختیار نمونه های آماری که بر جامعه آماری منطبق بودند، قرار گرفت. پس از جمع آوری داده ها، با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، پنج عامل ارزیابی شناسایی شدند. بر این اساس، ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال ایران مدل سازی شد. برای آزمون مدل، از آماره^۲ χ^2 استفاده شد که مقدار آماره^۲ خلی دو برای این مدل برابر با ۰/۳۵ است. این مقدار، از مقدار بحرانی خلی دو با درجه آزادی ۱، برابر با ۶/۶۳ کم تر بوده و نیز $PValue > 0/05$ است که موجب تایید مدل شد. در این مدل با استفاده از روش تحلیل مسیری، ویژگی های فردی، پیشینه ورزشی و اخلاقی و شخصیتی به عنوان متغیرهای برون زاد و ویژگی های انسانی و اجتماعی و فنی به عنوان متغیرهای درون زاد شناسایی و تأثیر متقابل هر یک از این عوامل مشخص شد.

واژه های کلیدی

مدل سازی، ارزیابی مربیان، مربیان تیم ملی هندبال، تحلیل عامل اکتشافی، تحلیل مسیری.

مقدمه

دانش مدیریت در جست و جوی راه هایی است که دستیابی به تحقق چشم انداز، اهداف و راهبردها را که ملاک عملکرد موفق محسوب می شوند، آسان سازد. سنجش و اندازه گیری عملکرد، یکی از مهم ترین حلقه های زنجیره مدیریت در سازمان است و اهمیت آن به حدی است که صاحب نظران دانش مدیریت معتقدند آنچه را نتوان اندازه گیری کرد، نمی توان مدیریت کرد. امروزه سنجش و اندازه گیری عملکرد با نگاهی جامع تر به بحث عملکرد سازمان می نگرد، به طوری که جای خود را به مفهوم «مدیریت عملکرد» داده است. مدیریت عملکرد، فرایندی راهبردی و یکپارچه است که با بهبود عملکرد افرادی که در سازمان ها کار می کنند و با توجه بیشتر بر توسعه قابلیت های فردی و گروهی، موفقیت پایدار سازمان ها را فراهم می سازد. یکی از کلیدی ترین عوامل موفقیت در تحقق چشم اندازها، اهداف و راهبردها، توجه مدیران سازمانی به ارزیابی عملکرد و نیز با مفهوم جامع تر آن «مدیریت عملکرد» است (۱).

مک لین و زاکرسک^۱ (۱۹۹۶) معتقدند که ارزشیابی عملکرد مستلزم رفتارهای سازمان گرایانه است و بر همین اساس برای تمام مشاغل بدون در نظر گرفتن سطح و پیچیدگی آنها روندی ضروری است. ارزشیابی عملکرد به ارزیابی عامل انسانی در تاثیرات سازمان گرایانه می پردازد و عبارت است از: روندی برای ارزیابی رسمی عملکرد و شامل بازخوردی که بر اساس آن تنظیمات عملکرد را می توان اعمال کرد (۱۲).

محققان علوم ورزشی معتقدند یکی از مؤثرترین اعضای فدراسیون های ورزشی، مربیان، به ویژه مربیان تیم های ملی اند که در عمل، عملکرد آنها برابند عملکرد سازمان و آینه ای تمام نما از دستاوردهای کل فدراسیون است، به طوری که موفقیت یا شکست اهداف و راهبردهای سازمان های ورزشی مذکور، در پیروزی یا شکست تیم های ملی نمایان شده و ارزیابی می شود. همچنین صاحب نظران ورزشی معتقدند یکی از وظایف اصلی و مهم فدراسیون های ورزشی، انتخاب و گزینش مربیان تیم های ملی از یک سو و سنجش و ارزیابی عملکرد ایشان از سوی دیگر است و هر گونه ادامه همکاری مربیان را در سطح ملی، تحت تاثیر قرار می دهد.

1 - Joanne Mac Lean & Dorothy Zakrajsek

صفری از قول آرمسترانگ^۱ (۱۳۸۵)، اظهار می دارد که مدیریت عملکرد فرایندی پیوسته و انعطاف پذیر است و این فرایند به بهبود و برنامه ریزی عملکرد در آینده توجه دارد و اغلب به توسعه و عملکرد فردی مربوط می شود. وی معتقد است اگر در گزینش مربیان تیم های ملی به دلیل اشتباه یا اعمال نظر، قصور و کوتاهی صورت گیرد، در سنجش و ارزیابی و نیز مدیریت عملکرد مربیان تأثیر می گذارد که بهتر است قبل از به وجود آمدن خسارات جبران ناپذیر اصلاح شود (۱).

شفیعی (۱۳۸۶)، به منظور انتخاب مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو، الگویی را ارائه داده است که بر مبنای آن به ترتیب مهارت های عاطفی - انسانی، ویژگی های شخصیتی، مهارت های فنی، ویژگی های اجتماعی، مهارت های مدیریتی، سوابق کاری مربی، ویژگی های فردی و مهارت های ورزشی مربی قرار دارند (۲).

مک لین و زاکراجسک^۲ (۱۹۹۶)، در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مهم در ارزشیابی مربیان تیم های ورزشی دانشگاه های کانادا، یک مدل شش بعدی را برای ارزیابی عملکرد مربیان ارائه دادند. نتایج تحقیق نشان داد که در کل، مدیران و مربیان عقاید مشابهی در مورد معیارهای مهم ارزیابی مربیان داشتند، اما تفاوت های مهمی در زمینه اولویت بندی این معیارها قائل بودند. هر دو گروه رفتارهای مستقیم مربیگری را (توانایی ها یا مهارت های ویژه ای که به طور مستقیم و در تمرینات روزانه توسط مربی اعمال می شود)، مهم ترین بعد از ابعاد ارزیابی مربیان می دانستند. بر اساس این الگو، ارزیابی عملکرد به دو عامل بازده رفتار و روند رفتار توجه می شود. عامل بازده رفتار به دو شاخه بازده تیمی و بازده شخصی و عامل روند رفتار نیز به دو بخش وظایف وابسته و نظارت وابسته تقسیم می شود. وظایف وابسته نیز به دو شاخه رفتارهای مستقیم مربیگری و رفتارهای غیرمستقیم مربیگری و نظارت وابسته به دو شاخه رفتارهای حمایتی مدیریتی و رفتارهای روابط عمومی تقسیم می شود. پس از بررسی نظر مربیان و مدیران، درجه اهمیت و معیارهای ارزیابی مربیان به ترتیب عبارت بود از: رفتارهای مستقیم مربیگری، بازده تیمی، رفتارهای حمایتی و مدیریتی، رفتارهای غیرمستقیم مربیگری، رفتارهای روابط عمومی و بازده شخصی که به ترتیب در اولویت اول تا ششم قرار گرفتند. این شش بعد در تحقیق مذکور، در واقع نشان دهنده شش ویژگی مهم برای مربیان است که هم در انتخاب مربیان شایسته و هم در ارزیابی آنها نقش مهمی دارند. انتخاب یک مربی برای تیم مورد نظر با ارزیابی عملکرد وی در گذشته انجام

1 - Armstrong Michael

2 - Joanne Mac Lean & Dorothy Zakrajsek

می گیرد. بنابراین، این الگو با استفاده از معیارهای ارزیابی عملکرد مذکور در مربیان، به انتخاب مربیان لایق و کاردان کمک می کند (۱۲).

باربر و اکریچ^۱ (۱۹۹۸) در ارزیابی مربیان دانشگاهی، در مورد مربیان بسکتبال به نتیجه منحصر به فردی رسیدند، مبنی بر اینکه بین توسعه مهارت های تکنیکی مربیان و روابط آنان با بازیکنان از نظر آماری ارتباط معنی داری وجود دارد، عواملی که در ارزیابی مربیان بسکتبال مورد توجه قرار گرفتند عبارتند از: توسعه مهارتی و تکنیکی، مهارت های جذب کمک های مورد نیاز، توفیق برنامه ها، روابط عمومی، مهارت های مدیریتی، مدل های الگو، موارد غیرقابل پیش بینی. در ارزیابی مربیان دو صحرانوردی دانشگاهی باربر و اکریچ به این نتیجه رسیدند که توجه به عوامل ارزیابی مربیان موجب ارتقای سطح پیشرفت عوامل عمومی در ورزشکاران دو صحرانوردی شد و از نظر آماری ارتباط معنی داری بین عوامل مؤثر در مربیگری و پیشرفت ورزشکاران مشاهده شد. این عوامل عبارت بودند از: عوامل مربوط به پیشرفت ورزشکار، روابط عمومی، برنامه های ارتقا، مدل های الگو، مهارت های جذب حمایت ها، حوزه علمی و آکادمیک، مهارت های سازمانی و دیگر موارد (۶).

گوندی^۲ (۱۹۹۸)، برگه ارزیابی مربی را، ابزاری برای رشد و توسعه و راهنمایی مربیان می داند. این فرم، به نام های ارزیابی، خودارزیابی و یادگیری مستمر معروف است که باید مربی برای ارزیابی خود در نظر بگیرد. این ویژگی ها در ابعاد رهبری کردن، هدایت کردن، مشاور بودن، الگو بودن، گوش دادن و بی طرف بودن مورد توجه قرار گرفته اند (۹).

کنفدراسیون فوتبال آسیا^۳ (۲۰۰۳)، در سیستم اعتبارگذاری مربیگری در سطح A، تاکید دارد که نتیجه مسابقات در زمین فوتبال در سال های آینده در دستان مربیانی است که با علوم رفتاری و روان شناسی آشنایی دارند و می توانند تمرینات مهارت های روانی را به طور کاربردی در کنار مهارت های آمادگی جسمانی و فنون فوتبال به اجرا درآورند (۵).

1 - Heather Barber & Jean Eckrich

2 - Gondy

3 - Asian Football Confederation

استوارت و میرز^۱ (۲۰۰۴) معتقدند که مربیان باید بتوانند در بازیکنان خود ایجاد انگیزه کنند و زمانی به بهترین نحو برانگیخته می شوند که باور کنند موفقیت شخصی به وسیله مهارت ها و عملکرد خود آنها تعیین می شود و ورزشکاری که دارای انگیزه درونی است، به مشارکت خود ادامه می دهد(۱۵).

کلوپ رد موند^۲ (۲۰۰۰) در زمینه ارزیابی مربیان، برگه ارزیابی را ارائه کرد که سیستم نمره گذاری این فرم از ۱ تا ۵ بود. نمره ۱ نشان دهنده کمترین سطح بود که اگر مربی در یک معیار، این نمره را به دست می آورد، به این معنی بود که باید این ویژگی ها را در خود توسعه دهد. نمره ۳ متوسط و قابل قبول بود و نمره ۵ نیز بالاترین سطح مربی را نشان می داد. این فرم ارزشیابی شامل موارد زیر است: تجربه مربیگری، برانگیختن ورزشکاران برای رشد و توسعه آنها، رشد و توسعه مهارت ها و توانایی های ورزشکاران، ایجاد فرصت برای همه ورزشکاران، دانش مربی، توانایی در ایجاد سرگرمی و تفریح و شوخی در تمرینات، ایجاد رقابت با تاکید بر بازی جوانمردانه، استفاده از روش های رهبری مؤثر و هدایت تیمی و وجود الگوی مثبت برای ورزشکاران، برقراری ارتباط مناسب با ورزشکاران با توجه به انتظاراتها و اهداف تیمی و نیز دادن بازخوردهای تشویقی، تقویت مسئولیت پذیری تیمی در ورزشکاران، حمایت از مؤسسه، باشگاه و تیم، حضور مربی در کنار تیم در تمامی طول فصل (۱۴).

برایان لایود^۳ (۲۰۰۰) نیز الگوی مخصوصی را برای ارزیابی مربیان و ورزشکاران جوان ارائه داده است. در این الگو معیار ارزیابی در دو بخش مسابقه و تمرین با استفاده از مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تکمیل می شود که از ضعیف تا عالی با نمره های ۱ تا ۵ مشخص می شود. این فرم شامل ارزیابی ویژگی های الف: مسابقات و رقابت ها و ب: تمرینات تیمی است (۱۱).

کاچ^۴ (۲۰۰۰) به معیارهایی که برای تمامی مربیان در سطوح مختلف باید توجه داشت، اشاره می کند. وی معتقد است که این معیارها برای تمامی مربیان در سطح مختلف و با درجات مختلف مربیگری از پایین ترین تا بالاترین سطح قابل استفاده است. این معیار شامل دانش سازمانی و شغلی در زمینه مربیگری، داشتن ارزش های

1 - Stewart and Meyers
2 - Redmond Soccer Club
3 - Liody , Brayon
4 - Couch Stephan

مربیگری، حضور اجرایی مربی، داشتن مهارت های شخصی، داشتن مهارت و ابزار ارزیابی، دارا بودن شخصیتی ثابت و پایدار، انعطاف پذیری، توانایی برنامه ریزی و طراحی نقشه، آگاهی از نظریه های یادگیری، قابل اعتماد و مقتدر بودن مربی است (۸).

مارتنز^۱ (۲۰۰۴) به اهمیت استفاده از روان شناسی در ورزش و مربیگری اشاره می کند و سه عامل را در موفقیت مربی مهم می داند. این عوامل عبارتند از: مهارت های ارتباطی، اصول تقویت و درک انگیزه. وی در نهایت ویژگی های لازم برای احراز پست مربیگری را در یازده مورد بیان می کند که شامل آگاهی از علوم ورزشی، استفاده از بهترین شیوه مربیگری، تنظیم اولویت ها در تدوین اهداف و برنامه ها، داشتن انگیزه، توانایی انتقال فکر، آشنایی با مهارت های ارتباطی، آشنایی با اصول تشویق، استفاده از مهارت های انگیزشی، سازماندهی و برنامه ریزی تمرین، ارزشیابی از فعالیت خود و ورزشکاران و برنامه های اجرا شده، آشنایی با اصول آموزش مهارت و نحوه یادگیری بازیکنان است (۱۳).

کالج هارتویک^۲ (۲۰۰۶) نیز به منظور ارزیابی مربیان پرسشنامه هایی در انواع مختلف ارائه داده است. این پرسشنامه ها برای ارزیابی مربی توسط استادان کرسی، گروه دیپارتمان تربیت بدنی، استادان همتراز، دانشجویان تربیت بدنی و کاپیتان های تیم های ورزشی تهیه شده است، این پرسشنامه پنج ارزشی است و مربیان توسط گروه های نامبرده ارزیابی شده و نمره های کسب شده توسط آنها جمع بندی می شود (۱۰).

انجمن مربیان بریتیش کلمبیا (CABC)^۳ (۲۰۰۷) سری کاملی از پرسشنامه های مختلف به منظور ارزیابی مربیان در رده های مختلف ارائه داده است. این پرسشنامه ها در پنج نوع است که برای ارزیابی مربیان غیرحرفه ای، مربیان حرفه ای، مربیان سطح بالا، خود ارزیابی و ارزیابی از سوی ورزشکاران تقسیم بندی شده است. سوالات این پرسشنامه در زیر مجموعه شش ویژگی قرار گرفته اند که این ویژگی ها به ترتیب ویژگی های مهارت های سازمانی و تشکیلاتی، مهارت های آموزشی، مهارت های ارتباط شخصی، مهارت های ارتباط گروهی، مهارت های مدیریتی و ایمنی و مهارت های شخصیتی مربی را مورد ارزیابی قرار می دهند. این پرسشنامه ها پنج ارزشی است و در نهایت توسط مدیر فنی یا سرپرست یا رئیس مربوطه جمع آوری و جمع بندی می شود. در این

1 - Martens Rainer

2 - Hart Wick College

3 - CABC, Coaches Association of British Columbia

پرسشنامه‌ها برای هر پرسش و در هر ویژگی به تناسب وزن آن نمره های مشخصی تعیین شده است که مجموع نمره‌های این ویژگی ها نمره کل مربی را مشخص می سازد (۷).

در پایان آنچه در نظر است طی این مقاله به آن پرداخته شود، دستیابی به سیستم ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال است که تمامی ابعاد فنی و تخصصی، مدیریتی، آموزشی، شخصیتی و نیز نتایج کسب شده در کارنامه مربیان را مورد ارزیابی قرار دهد. همچنین در تحقیق سعی شده نقش هر یک از عوامل در این سیستم ارزیابی و شناسایی شده و سهم هر عامل به کمک معادلات ساختاری تعیین شود. در نهایت با ارائه الگوی مناسب به شناسایی کلیه متغیرهای آشکار و پنهان که نظام ارزیابی مذکور بر اساس آن موارد سازماندهی شده است، پرداخته شود.

روش تحقیق

این تحقیق در دو بخش کیفی و کمی انجام گرفته است. در بخش کیفی، محقق به منظور دستیابی به شرایط موجود ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال ایران، می بایست نخست از عقایدو آرای متخصصان و کارشناسان این رشته در مورد اهمیت ویژگی ها و متغیرهای مؤثر در ارزیابی مربیان ملی ایران و جهان آگاهی می یافت. برای دستیابی به این مهم، ضمن بررسی کتاب ها و مقالات متعدد داخلی و خارجی و مصاحبه با استادان و کارشناسان فن، با استفاده از تجارب و آموخته های ایشان، مهم ترین متغیرهای مطرح شده که بیشترین فراوانی و تاکید را از سوی کارشناسان داشتند، جمع آوری شده و از میان متغیر متعددی که در تحقیقات مد نظر قرار گرفته بود، فهرستی از مرتبط ترین و شناخته شده ترین متغیرهای این حوزه تهیه شد. در نهایت پرسشنامه تحقیق با ۱۰۸ سؤال و در ده ویژگی آماده شده و پس از اخذ روایی و تعیین پایایی در میان نمونه های تحقیق توزیع شد در بخش کمی نیز نوع مطالعه، توصیفی و به روش پیمایشی است و اطلاعات حاصل از پرسشنامه های تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل های آماری قرار گرفته است. سپس با استفاده از روش تحلیل عامل اکتشافی عوامل پنهان در ارزیابی مربیان تیم های ملی و بارهای عاملی متغیرهای ده عامل اولیه شناسایی و این ویژگی ها در پنج گروه دسته بندی شد و با استفاده از روش تحلیل مسیری ، مدل تحلیل

مسیری پنج عاملی مربیان و ضرایب اثر این عوامل بر یکدیگر مشخص و معادلات ساختاری متغیرها در این مدل و نتایج منتج از آن ارائه شد.

ابزار و روش جمع آوری اطلاعات

پرسشنامه محقق ساخته شامل دو بخش الف) نظر خواهی شامل ۱۰۸ سؤال و ب) اطلاعات جمعیت شناختی ۲۰ سؤال بود. سؤالات پرسشنامه با مطالعه کتاب ها، مقالات و به طور کلی ادبیات تحقیق و از طریق جلسات بحث و بررسی با دست اندرکاران، مربیان، ورزشکاران و استادان دانشکده های تربیت بدنی در حوزه مدیریت ورزشی و مربیگری هندبال به دست آمد. پرسشنامه مورد نظر برای تعیین روایی محتوا^۱ توسط استادان مدیریت ورزشی مطالعه و تایید شد و ضریب پایایی^۲ آن با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد، که ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷ است. همچنین نتایج حاصل از بررسی پاسخ ها برای طراحی مدل پنج عاملی مربیگری هندبال و معیار ارزشیابی عملکرد مورد تحلیل آماری قرار گرفت.

روش های آماری

در این تحقیق برای پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ و برای روایی پرسشنامه از فاکتور آنالیز استفاده شد. بعد از ساختن الگو برای بررسی ارزیابی از آزمون T و آنالیز واریانس و مقایسه چندگانه توکی استفاده شد. همچنین در تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار لیزرل برای مدل سازی و شناسایی معیارهای نیکویی برازش و از نرم افزار اس پی اس برای تحلیل عاملی اکتشافی و به منظور استخراج عامل ها و به دست آوردن برآورد بارهای عاملی استفاده شد. سپس با استفاده از روش تحلیل مسیری، ضمن بررسی تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم عوامل، همبستگی معنی دار میان متغیرها در مدل بررسی شد و با استفاده از معادلات ساختاری و فرضیه های منتج از هر یک و مقایسه عوامل مستقل و وابسته در مدل و تناسب آن با داده ها و نظرهای گروه های چهارگانه، مدل پنج عاملی نهایی بررسی شد.

1 - Content Validity

2 - Reliability

نتایج و یافته های تحقیق

مدل تحلیل مسیری پنج عاملی ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال

این تحقیق به منظور مدل سازی سیستم ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال ایران انجام گرفت و برای دستیابی به این مقصود با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی عوامل پنهان در ارزیابی مربیان تیم های ملی و بارهای عاملی متغیرهای ده عامل اولیه شناسایی شد. در مدل اکتشافی ارزیابی، کلیه متغیرهای تبیین کننده و بارهای عاملی متغیرهای هر عامل، محاسبه و مهم ترین متغیرها در هر عامل، برای تصمیم گیری ارزیابان و مدیران معرفی شده است. با استفاده از نتایج این تحلیل و با روش تحلیل مسیری، سیستم ارزشیابی مربیان تیم های ملی مدل سازی شده و نتایج نشان داد که پنج عامل شامل ویژگی های فنی (آموزشی، برنامه ریزی، و مدیریتی) با بار عاملی ۰/۸۴۹، ویژگی های شخصیتی و اخلاقی با بار عاملی ۰/۷۸۷، ویژگی های انسانی و اجتماعی با بار عاملی ۰/۷۴۸، ویژگی های فردی با بار عاملی ۰/۷۰۸ و پیشینه ورزشی مربیان با بار عاملی ۰/۸۳۷ در ارزیابی مربیان تیم های ملی نقش دارند.

در این قسمت تجزیه و تحلیل داده ها در نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۵۲، برای مدل سازی و تعیین معیارهای نیکویی برازش به دست آمده، به معرفی و ارائه مدل تحلیل مسیری عوامل پنج گانه ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال پرداخته شده است.

ارتباطات پیشنهادی محقق برای مدل مفهومی مسیری پنج عاملی ارزیابی مربیان تیم های ملی

هندبال

برای طراحی مدل تحلیل مسیری، ابتدا به ارائه طرح اولیه ای که بیانگر انتظار محقق از چگونگی طرح مدل است، نیاز است. بر اساس نظر محقق، متغیر ویژگی های فردی بر متغیر ویژگی های فنی و ویژگی های انسانی و اجتماعی، اثر دارد. همچنین ویژگی های انسانی و اجتماعی، بر متغیر ویژگی های فنی و متغیر ویژگی های اخلاقی و شخصیتی اثرگذار است. متغیر ویژگی های اخلاقی و شخصیتی بر متغیر ویژگی های فنی و متغیر انسانی و اجتماعی اثرگذار است. متغیر پیشینه ورزشی بر متغیرهای ویژگی های فنی، ویژگی های انسانی و اجتماعی و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی تاثیر دارد. این ارتباطات در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. متغیرهای اثرگذار و اثرپذیر پیشنهادی محقق به منظور طراحی مدل مفهومی مسیری پنج عاملی ارزیابی مربیان

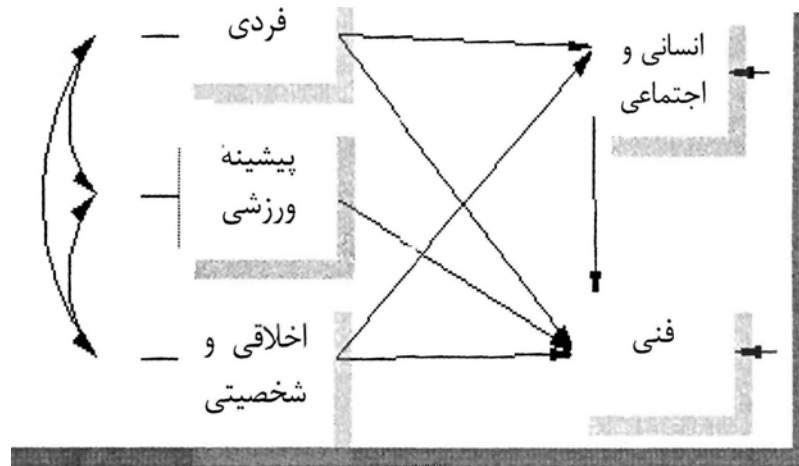
فردی	فنی	انسانی و اجتماعی	اخلاقی و شخصیتی	پیشینه ورزشی
فردی				
فنی	*	*	*	*
انسانی و اجتماعی	*		*	*
اخلاقی و شخصیتی		*		*
پیشینه ورزشی				

۲_ مدل مفهومی مسیری پنج عاملی ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال

مدل ۱، نشان می دهد که پس از دریافت ارتباطات پیشنهادی از سوی محقق، نرم افزار با استفاده از داده ها به ارائه شاخص های اصلاحی پیشنهادی می پردازد، از این رو، ارتباطات رسم شده در نمودار به طور دقیق منطبق بر ارتباطات پیشنهادی محقق نبوده و در برخی موارد حذف یا اضافاتی در آن اعمال شده است. به این ترتیب و درحالی که نرم افزار بر اساس نتایج حاصل از نظریه محقق، عامل ویژگی های فردی، پیشینه ورزشی و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی را به عنوان متغیرهای برون زاد^۱ مدل، و ویژگی های انسانی و اجتماعی و متغیر فنی را به عنوان متغیرهای درون زاد^۲ (در مدل مورد نظر این دو عامل با مسیرهای مستقیم و نه مسیرهای منحنی به هم مرتبط شده اند که بیانگر وابسته بودن آنها به یکدیگر است). معرفی کرده است. همچنین اثرگذاری متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی بر متغیر اخلاقی و شخصیتی و تاثیر متغیر پیشینه ورزشی بر متغیرهای اخلاقی و شخصیتی مورد پذیرش قرار نگرفته است. در نهایت مدل مفهومی مسیری پنج عاملی زیر از سوی نرم افزار پیشنهاد شد:

1 - Exogenous or Independence Variable

2 - Endogenous Variable

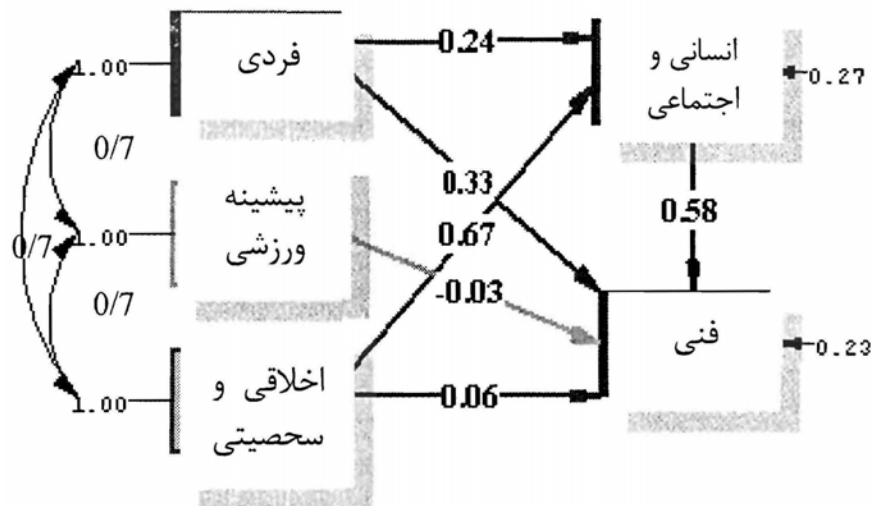


مدل ۱. مدل مفهومی مسیری پنج عاملی ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال کشور

همان گونه که بررسی مدل ۱ نشان می دهد، عامل ویژگی های فردی بر دو عامل ویژگی های انسانی و اجتماعی و متغیر ویژگی های فنی تأثیر دارد. همچنین عامل ویژگی های پیشینه ورزشی تنها بر ویژگی های فنی تأثیر دارد. عامل ویژگی های اخلاقی و شخصیتی بر دو عامل ویژگی های فنی و انسانی و اجتماعی و متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی بر متغیر ویژگی های فنی اثر گذاشته است. نرم افزار، پس از تحلیل مسیری، ارتباطات مورد نظر و میزان اثرگذاری و اثرپذیری هر یک را در مدل ۲، پیشنهاد و بر اساس آن مدل را ترسیم کرده است:

مدل ۲_ مدل تحلیل مسیری پنج عاملی ارزیابی مربیان به همراه برآورد ضرایب آن^۱

در مدل ۲، ضرایب اثر در هر یک از ارتباطات پیشنهاد شده ذکر شده است:



Square=0.35, df=1, P-value=0.55215, RMSEA=0.000

مدل ۲. مدل تحلیل مسیری پنج عاملی ارزیابی مربیان با مقادیر تخمینی

برای آزمون این فرض که آیا مدل، مدل مناسبی است، از آماره χ^2 استفاده شد. بر اساس زیرنویس مدل، مقدار آماره کای دو برای این مدل برابر با ۰/۳۵ است. این مقدار از مقدار بحرانی کای دو با درجه آزادی ۱، برابر با ۶/۶۳ کم تر است که موجب تایید مدل می شود. همچنین P value متناظر با آن ۰/۵۵۲۱۵ است که با توجه به اینکه بیشتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و تایید می شود. مقدار RMSEA شاخص دیگر نیکویی برازش نیز ۰/۰۰۰ است که از مقدار بحرانی (۰/۰۸) کم تر و قابل قبول است. تمامی این شاخص ها همراه دیگر شاخص های نیکویی برازش که در بخش مربوط به معادلات ساختاری منتج از این مدل به دست آمده اند، بیانگر مناسب بودن این مدل و برازش مناسب آن با داده های تحقیق است. ضرایب اثر تک تک عوامل در مدل حاضر نشان داده شده است:

۱- ضریب اثر متغیر برون زاد ویژگی های فردی بر ویژگی های انسانی و اجتماعی به طور مستقیم ۰/۲۴ و به طور غیرمستقیم در حد صفر و در مجموع به ۰/۲۴ محاسبه شده است؛

۲_ ضریب اثر متغیر برون زاد ویژگی های فردی بر ویژگی های فنی به طور مستقیم به مقدار ۰/۳۳ و به طور غیر مستقیم در حد ۰/۱۵ و در مجموع ۰/۴۸ محاسبه شده است؛

۳_ ضریب اثر متغیر برون زاد ویژگی ها پیشینه ورزشی بر ویژگی های فنی به طور مستقیم ۰/۰۳- و به طور غیرمستقیم در حد صفر و در مجموع ۰/۰۳- محاسبه شده؛

۴_ ضریب اثر متغیر برون زاد ویژگی های اخلاقی و شخصیتی بر ویژگی های انسانی و اجتماعی به طور مستقیم ۰/۶۷ و به طور غیرمستقیم در حد صفر و در مجموع ۰/۶۷ محاسبه شده است؛

۵_ ضریب اثر متغیر برون زاد ویژگی های اخلاقی و شخصیتی بر ویژگی های فنی به طور مستقیم ۰/۰۶ و به طور غیرمستقیم در حد ۰/۳۸ و در مجموع ۰/۴۴ محاسبه شده است؛

۶_ ضریب اثر متغیر درون زاد ویژگی های انسانی و اجتماعی بر ویژگی های فنی به طور مستقیم ۰/۵۸ محاسبه شده است.

جدول دو بعدی همبستگی^۱ متغیرها در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

در جدول دو بعدی، متغیرها در دو بعد افقی و عمودی قرار داده شده اند. در این جدول هر متغیر در ستون عمودی با خودش در ردیف افقی همبستگی کامل و در حد ۱ دارد. به غیر از این، همبستگی متغیرها با یکدیگر متفاوت است. برای مثال متغیر ویژگی های فنی و متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی به مقدار ۰/۸۴۴ همبستگی دارد ($P < ۰/۰۱$). بر این اساس بیشترین ارتباط همبستگی مربوط به ویژگی های فنی و متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی به مقدار ۰/۸۴۴ ($P < ۰/۰۱$) و کم ترین همبستگی بین متغیرهای پیشینه ورزشی و ویژگی های فنی به مقدار ۰/۶۲۵ است ($P < ۰/۰۱$).

جدول ۲. جدول دو بعدی همبستگی متغیرها در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

اخلاقی و شخصیتی	پیشینه ورزشی	فردی	فنی	انسانی و اجتماعی		
۰/۸۳۹** ۰/۰۰۰ ۱۰۵	۰/۶۵۸** ۰/۰۰۰ ۱۰۵	۰/۷۱۳** ۰/۰۰۰ ۱۰۵	۰/۸۴۴** ۰/۰۰ ۱۰۵	۱	همبستگی پیرسون سطح معنی داری دو سویه تعداد	انسانی و اجتماعی
۰/۷۵۶** ۰/۰۰۰ ۱۰۵	۰/۶۲۵** ۰/۰۰۰ ۱۰۵	۰/۷۶۵** ۰/۰۰۰ ۱۰۵	۱		همبستگی پیرسون سطح معنی داری دو سویه تعداد	فنی
۰/۷۰۳** ۰/۰۰۰ ۱۰۵	۰/۷۰۵** ۰/۰۰۰ ۱۰۵	۱			همبستگی پیرسون سطح معنی داری دو سویه تعداد	فردی
۰/۶۹۹** ۰/۰۰۰ ۱۰۵					همبستگی پیرسون سطح معنی داری دو سویه تعداد	پیشینه ورزشی
۱					همبستگی پیرسون سطح معنی داری دو سویه تعداد	اخلاقی و شخصیتی

**در سطح ۰/۰۱ P < معنی دار است.

معادلات ساختاری متغیرها در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان و نتایج منتج از آن

در این معادلات که با بهره گیری از تحلیل عاملی در نرم افزار لیزرل به دست آمده اند، ضرایب اثر متغیرها در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان، در قالب معادلات ساختاری ارزیابی می شود و بحث با ارائه فرضیات منتج از این معادلات، ادامه می یابد:

۱_ معادله ساختاری متغیر ویژگی های فنی در مدل پنج عاملی

بر اساس معادله ۱، ضریب اثر متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی $0/58$ ، متغیر ویژگی های فردی $0/33$ و ویژگی های پیشینه ورزشی به مقدار $-0/32$ و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی $0/59$ است. با توجه به این معادله می توان انتظار داشت که با ثابت نگاه داشتن دیگر متغیرها، و با ۱ واحد افزایش در متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی، قادر خواهیم بود در متغیر ویژگی های فنی به طور متوسط $0/58$ واحد افزایش ایجاد کنیم. همچنین با ثابت نگاه داشتن دیگر متغیرها و با ۱ واحد افزایش متغیر ویژگی های فردی، قادر خواهیم بود در متغیر ویژگی های فنی به طور متوسط $0/33$ واحد و با ثابت نگاه داشتن دیگر متغیرها، و با ۱ واحد افزایش در متغیر ویژگی های اخلاقی و شخصیتی، قادر خواهیم بود در متغیر ویژگی های فنی به طور متوسط $0/59$ واحد افزایش ایجاد کنیم، اما از آنجا که ضریب اثر ویژگی پیشینه ورزشی در ویژگی فنی از نظر این کارشناسان در وضعیت موجود منفی است، با ۱ واحد افزایش در متغیر ویژگی های پیشینه ورزشی به مقدار $-0/32$ واحد کاهش ایجاد می شود، در زیر معادله مورد نظر ارائه شده است:

معادله ۱_ معادله ساختاری متغیر ویژگی های فنی در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

ویژگی های فنی = $0/58$ * ویژگی های انسانی و اجتماعی + $0/33$ * ویژگی های فردی - $0/32$ * ویژگی های پیشینه + $0/59$ * ویژگی های اخلاقی و شخصیتی				
$Sd = 0/096$	$Sd = 0/074$	$Sd = 0/078$	$Sd = 0/093$	
$Z = 0/61$	$Z = -0/43$	$Z = 4/31$	$Z = 6/20$	

۲_ معادله ساختاری متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

بر اساس معادله ۲، ضریب اثر متغیر ویژگی های فردی $0/24$ و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی $0/67$ است. بر اساس این معادله می توان انتظار داشت که با ثابت نگاه داشتن متغیر ویژگی های اخلاقی و شخصیتی و با ۱

واحد افزایش در متغیر ویژگی های فردی، قادر خواهیم بود در متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی به طور متوسط ۰/۲۴ واحد افزایش ایجاد کنیم. همچنین با ثابت نگاه داشتن متغیر ویژگی های فردی و با یک واحد افزایش در ویژگی های اخلاقی و شخصیتی، قادر خواهیم بود در متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی به طور متوسط ۰/۶۷ واحد افزایش ایجاد کنیم. معادله مورد نظر در زیر ارائه شده است:

معادله ۲_ معادله ساختاری متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

ویژگی های انسانی و اجتماعی = ۰/۲۴ + ویژگی های فردی + ۰/۶۷ * ویژگی های اخلاقی و شخصیتی	
Sd = ۰/۰۷۲	Sd = ۰/۰۷۲
Z = ۹/۲۵	Z = ۳/۳۷

شاخص های نیکویی برازش معادلات ساختاری در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

شاخص های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری در جدول ۳ ارائه شده است. شاخص NFI و GFI، بیشتر از ۰/۹ و شاخص RMR کم تر از ۰/۰۸ قابل قبول است و بیانگر مناسب بودن شاخص های نیکویی برازش مدل تحلیل مسیری و معادلات ساختاری آن است.

جدول ۳. شاخص های نیکویی برازش معادلات ساختاری در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

Normed Fit Index (NFI) = 1.00
Goodness of Fit Index (GFI) = 1.00
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.000

بحث و نتیجه گیری

بحث و بررسی مدل پنج عاملی سیستم ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال

همان طور که اشاره شد، برای طراحی مدل تحلیل مسیری، ابتدا به ارائه طرح اولیه ای که بیانگر انتظار محقق از چگونگی طرح مدل است، نیاز است. پس از آن، مجموعه ای از نظریه محقق مبتنی بر انتظار او از طرح اولیه مدل به همراه شاخص های اصلاحی که نرم افزار برای هر عامل ارائه می دهد، طراحی مدل تحلیل مسیری برای عوامل مورد نظر امکان پذیر می شود. به این منظور و بر اساس نظریه محقق از وضعیت موجود ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال کشورمان طرح اولیه و مقدماتی از ارتباط عوامل پنج گانه مورد نظر ارائه و برای رسم مقدماتی و دریافت پیشنهاد های اصلاحی به نرم افزار وارد شد. شایان ذکر است که این ارتباطات بر مبنای نظریه محقق و بر اساس استنباط او از وضعیت موجود نحوه ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال کشور، طراحی شده و ممکن است در ذهن محقق دیگر به این شکل صورت بندی نشده باشد. بدیهی است که ارتباطات کوچک تر و ظریف تر بیشتری را می توان در بررسی ارتباطات این عوامل مشاهده کرد که مستلزم ایجاد ارتباطات بسیار در مدل نهایی است و نه تنها به بیان روشن ارتباطات کمکی نمی کند، بلکه پیچیدگی بیش از حد آن، درک پیشنهاد های مدل را بسیار دشوار و بلکه غیر ممکن می سازد. از این رو، محقق سعی کرده تا ضمن در نظر گرفتن مهم ترین و بارزترین ارتباطات، حداقل ارتباط ها را نیز لحاظ کند تا کمترین پیچیدگی و مناسب ترین شکل در تبیین و ارائه ارتباطات عوامل آمیخته مدل ارائه شده فراهم شود (۳). همان گونه که از بررسی مدل اکتشافی بر می آید، در واقع مدل ارزیابی مربیان هندبال کشور از ۵ عامل تشکیل شده و بارهای عاملی هر یک به دست آمده است. ضمن اهمیت زیاد هر یک از عوامل در تدوین این معیار ارزیابی، بار عاملی ویژگی های فنی و آموزشی (۰/۸۴۹) از بقیه عوامل بیشتر است و ویژگی های پیشینه ورزشی (۰/۸۳۷)، اخلاقی و شخصیتی (۰/۷۸۷)، انسانی و اجتماعی (۰/۷۴۸) و ویژگی های فردی (۰/۷۰۸) در مراحل بعدی قرار دارند که می بایست در ارزیابی ها و تصمیم گیری ها بیشتر مورد توجه قرار گیرند. شایان ذکر است که ویژگی های فنی شامل مهارت های تکنیکی، تاکتیکی، آگاهی به دانش روز هندبال، توانایی برنامه ریزی تمرینی و مسابقه ای و رهبری و هدایت تیم و ... پیشینه ورزشی شامل درجه مربیگری، سابقه قهرمانی و عضویت در تیم های ملی، سابقه مربیگری، سابقه تدریس و ... است. ویژگی های اخلاقی و شخصیتی نیز شامل خصوصیات اخلاقی، شخصیتی و انضباطی مانند تعهد، صداقت، خلاقیت، اعتماد به نفس، عدالت، وقت شناسی، قاطعیت و ... ویژگی های انسانی و اجتماعی شامل روابط عمومی، نحوه تعامل و ارتباط با ورزشکاران هنگام تمرین و هدایت تیم در مسابقات، مربیان، مدیران، داوران، رسانه ها و ویژگی های فردی شامل نوع و میزان تحصیلات، سن، خصوصیات فیزیکی، آمادگی جسمانی، فن بیان، تسلط به یک یا چند زبان خارجی، ایرانی یا خارجی بودن مربی و ... است. در مدل پنج عاملی سیستم ارزیابی مربیان، گروه قهرمانان، استادان و مربیان و نیز در مجموع، اولویت های اول تا پنجم

خود را به ویژگی های فنی، ویژگی های انسانی و اجتماعی، ویژگی های اخلاقی و شخصیتی، ویژگی های فردی و ویژگی های پیشینه ورزشی داده اند. اما گروه مدیران بجز اولویت اول که به ویژگی های فنی داده اند، در بقیه اولویت ها تفاوت قائل شده به این شرح اظهار نظر کرده اند: ویژگی های فنی، ویژگی های اخلاقی، ویژگی های انسانی و اجتماعی، ویژگی های پیشینه ورزشی و ویژگی های فردی. همان طور که ملاحظه می شود، در سیستم پنج عاملی نیز مانند تحقیقات انجام شده توسط افراد و گروه های پیش گفته، در مجموع هر چهار گروه، ویژگی های فنی مربیان در صدر عوامل مهم ارزیابی مربیان تیم های ملی قرار گرفته است که نشان می دهد این ویژگی، یعنی توانایی های تکنیکی و تاکتیکی و دانش مربیگری، همچنین مدیریت قوی مربی در انجام تمرینات برنامه ریزی شده و مسابقات تدارکاتی مناسب و نیز هدایت و رهبری اصولی مربی به همراه ویژگی های انسانی و اجتماعی و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی مربی و نوع برخورد، رفتار و کردار مربی، در موفقیت تیم و بازیکنان و در نهایت کسب نتیجه مطلوب تأثیر فراوانی دارد. همان طور که ملاحظه می شود، این اولویت ها شباهت زیادی با نتایج تحقیقات مک لین و زاکراجست (۱۹۹۶) (۱۲) که رفتارهای مستقیم مربیگری (ویژگی های فنی و آموزشی)، بازده تیمی، ویژگی های مدیریتی، رفتارهای غیرمستقیم مربیگری، ویژگی های روابط اجتماعی (روابط انسانی و اجتماعی) و بازده شخصی را در اولویت اول تا ششم خود قرار داده اند، دارد. در این تحقیق هم مدیران و مربیان عقاید مشابهی در مورد معیارهای مهم ارزیابی مربیان و تفاوت های مهمی در ارتباط با اولویت بندی این معیارها داشتند. هر دو گروه رفتارهای مستقیم مربیگری را (توانایی ها یا مهارت های ویژه ای که به طور مستقیم و در تمرینات روزانه توسط مربی اعمال می شود)، مهم ترین بعد از ابعاد ارزیابی مربیان می دانستند. تحقیقات انجمن مربیان بریتیش کلمبیا (CABC) (۲۰۰۷) (۷)، که ویژگی های مربیان را به ترتیب ویژگی های مهارت های سازمانی و تشکیلاتی، ویژگی های مهارت های آموزشی، ویژگی های مهارت های ارتباط شخصی، ویژگی های مهارت های ارتباط گروهی، مهارت های مدیریتی و ویژگی های شخصیتی مربی ذکر کرده است، شباهت دارد. شفیعی (۱۳۸۶) (۲) نیز در ارائه معیارهای انتخاب مربیان تیم ملی شنا و شیرجه و واترپلو، به ترتیب مهارت های عاطفی - انسانی، ویژگی های شخصیتی، مهارت های فنی و ویژگی های اجتماعی را در صدر عوامل قرار داده و در مراحل بعدی به ترتیب ویژگی های مدیریتی، سوابق کاری، ویژگی های فردی و مهارت های ورزشی را آورده است، که تا حدودی با نتایج تحقیق حاضر با جا به جایی در اولویت اول و دوم، شباهت دارد. کهندل (۱۳۷۹) (۴) نیز در مورد معیارهای انتخاب مربیان تیم ملی چند رشته ورزشی گروهی، از جمله هندبال در تحقیقی ویژگی اجتماعی، ورزشی (فنی)، شخصیتی، ادراکی، تخصصی، شخصیتی، مهارت های مدیریتی، عاطفی - انسانی و سوابق کاری آنها را مورد توجه قرار داده است که ویژگی های فنی و شخصیتی در اولویت دوم و سوم قرار گرفته و ویژگی های اجتماعی در صدر آمده است که با نتایج این تحقیق با جا به جایی در اولویت اول و سوم مشابه است.

استفان کاج (۲۰۰۰) (۸) نیز در تقسیم مهارت های مربیگری ویژگی های فنی و آموزشی و مدیریتی مربی را در صدر و مهارت های ارتباطی و شخصیتی را در مرحله بعد آورده است که با نتایج این تحقیق تا حدودی همخوانی دارد.

معادله ۱_ معادله ساختاری متغیر ویژگی های فنی در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

ویژگی های فنی = $۰/۵۸ * \text{ویژگی های انسانی و اجتماعی} + ۰/۳۳ * \text{ویژگی های فردی} - ۰/۳۲ * \text{ویژگی های پیشینه} + ۰/۵۹ * \text{ویژگی های اخلاقی و شخصیتی}$				
Sd = $۰/۰۹۶$	Sd = $۰/۰۷۴$	Sd = $۰/۰۷۸$	Sd = $۰/۰۹۳$	
Z = $۰/۶۱$	Z = $-۰/۴۳$	Z = $۴/۳۱$	Z = $۶/۲۰$	

معادله ۱ نشان می دهد که اگر مربی از لحاظ ویژگی های فنی کاستی هایی داشته باشد، در درجه اول با تقویت ویژگی های انسانی و اجتماعی (با توجه به ضریب اثر آن که $۰/۵۸$ و بیشتر از دیگر ویژگی هاست) می توان توانایی های فنی وی را افزایش داد و در بهبود کارایی آموزشی و رهبری تیمی او مؤثر واقع شد و در مراحل بعدی با تقویت دیگر ویژگی ها با توجه به ضریب اثر مثبت آنها توانایی های فنی مربی را افزایش داد. از طرف دیگر، می توان نتیجه گرفت که اگر هنگام ارزیابی مربی با مربیان یا حتی گزینش مربیان آنهايي که از لحاظ فنی در موقعیت برابری قرار دارند. مربی ای که ویژگی های انسانی و اجتماعی و ویژگی های فردی و همچنین اخلاقی و شخصیتی قوی تری دارد، باید در اولویت قرار گیرد، زیرا این ویژگی ها با توجه به ضرایب اثرشان در افزایش توانایی های فنی مربی مؤثر خواهند بود. نکته قابل توجه اینکه به نظر کارشناسان در وضعیت موجود سیستم ارزیابی مربیان کشور، پیشینه ورزشی مربیان نه تنها تأثیر مثبتی بر مسائل فنی مربی ندارد، بلکه به مقدار $-۰/۳۲$ نیز تأثیر منفی می گذارد که جای تأمل دارد و نشان می دهد که در وضعیت فعلی در انتخاب و نیز ارزیابی عملکرد مربیان به سوابق قهرمانی و پیشینه مربیگری مربیان، توجه لازم نمی شود.

معادله ۲_ معادله ساختاری متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی در مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان

ویژگی های انسانی و اجتماعی = $۰/۲۴ * \text{ویژگی های فردی} + ۰/۶۷ * \text{ویژگی های اخلاقی و شخصیتی}$		
Sd = $۰/۰۷۲$	Sd = $۰/۰۷۲$	
Z = $۹/۲۵$	Z = $۳/۳۷$	

بر اساس معادله ۲، ضریب اثر متغیر ویژگی های فردی ۰/۲۴ و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی ۰/۶۷ است. بر اساس این معادله می توان انتظار داشت که با ثابت نگاه داشتن متغیر ویژگی های اخلاقی و شخصیتی و با ۱ واحد افزایش در متغیر ویژگی های فردی، قادر خواهیم بود در متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی به طور متوسط ۰/۲۴ واحد افزایش ایجاد کنیم. همچنین با ثابت نگاه داشتن متغیر ویژگی های فردی و با یک واحد افزایش در ویژگی های اخلاقی و شخصیتی، قادر خواهیم بود در متغیر ویژگی های انسانی و اجتماعی به طور متوسط ۰/۶۷ واحد افزایش ایجاد کنیم. بنابراین نتیجه گیری می شود که به منظور تقویت ویژگی های انسانی و اجتماعی مربی (که در ویژگی های فنی مربی هم تأثیر داشت)، می بایست به تقویت ویژگی های اخلاقی و شخصیتی و نیز ویژگی های فردی وی اهتمام ورزید و از طرف دیگر، هنگام گزینش و ارزیابی مربیان، مربیانی که ویژگی های اخلاقی و شخصیتی بالاتری داشته یا از ویژگی های فردی بهتری نسبت به دیگران برخوردارند، به دلیل ضریب اثر این ویژگی های انسانی و اجتماعی و در نهایت تأثیر در ویژگی های فنی باید از امتیاز بالاتری برخوردار باشند و در اولویت قرار گیرند.

فرضیه های استخراج شده از معادلات ساختاری مدل پنج عاملی ارزیابی مربیان تیم های ملی و نتایج آن از معادلات ساختاری متغیرها فرضیه های زیر استخراج می شود:

در چهار فرضیه H_0 مربوط به متغیر درون زاد ویژگی های فنی، مبنی بر اینکه ویژگی های انسانی و اجتماعی، ویژگی های فردی، ویژگی های پیشینه ورزشی و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی بر ویژگی های فنی اثر دارند، این نتایج حاصل می شود از آنجا که مقدار T Value در معادلات مربوط به فرضیه های اول و دوم، از آماره متناظر $Z_{0.975}$ بزرگ تر است، می توان فرضیه H_0 آنها را رد کرد، به عبارت دیگر، به این نتیجه رسید که در فضای فعلی ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال ایران، ویژگی های انسانی و اجتماعی و فردی بر ویژگی های فنی مربیان اثر معنی داری دارد، از این رو، می توان با توجه بیشتر به این ویژگی ها، ویژگی های فنی مربیان را به طور معنی داری ارتقا داد.

از طرف دیگر چون مقدار T value در معادلات ساختاری مربوط به فرضیه های سوم و چهارم از آماره متناظر $Z_{0.975}$ کوچک تر است، نمی توان فرضیه H_0 آنها را رد کرد، بنابراین این نتیجه حاصل می شود که در فضای فعلی ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال ایران، ویژگی های پیشینه ورزشی و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی بر ویژگی های فنی اثر معنی داری ندارد. از این رو، نمی توان با ارتقای این ویژگی ها، ویژگی های فنی مربیان را به طور معنی داری بهبود بخشید. این هشدار قابل توجه و تاملی است که در وضعیت فعلی از نظر بیشتر پاسخگویان، پیشینه ورزشی مربیان و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی مربیان، برای ارزیابی و نیز گزینش مربیان تیم های ملی مورد توجه قرار نمی گیرد و عوامل مؤثری در ارزیابی و گزینش مربیان نیستند، در حالی که روشن است که پیشینه ورزشی و سوابق قهرمانی و مربیگری و نیز ویژگی های اخلاقی و شخصیتی مربیان

همچون : احساس تعهد و مسئولیت، اعتماد به نفس، نظم و ترتیب ، قاطعیت در تصمیم گیری، وقت شناسی ، عدالت و ... بر ویژگی های فنی مربی و روش تدریس و تمرین و نیز روش رهبری و هدایت ورزشکاران و همچنین نحوه تعامل با ورزشکاران، مربیان داوران، مسئولان و نیز رسانه های گروهی و در نتیجه در کسب نتایج مطلوب فنی تأثیر بسزایی دارد.

در فرضیه های H_0 مربوط به معادلات ساختاری درون زاد ویژگی های انسانی و اجتماعی مبنی بر اینکه، ویژگی های فردی و ویژگی های اخلاقی و شخصیتی روی ویژگی های انسانی و اجتماعی اثر ندارد، از آنجایی که مقدار T value در معادلات ساختاری آنها از آماره متناظر از $Z_{0.975}$ بزرگ تر است، می توان فرضیه های H_0 آنها را رد کرد و به این نتیجه رسید که در فضای فعلی ارزیابی مربیان تیم های ملی هندبال کشور، ویژگی های فردی و اخلاقی و شخصیتی آنها بر ویژگی های انسانی و اجتماعی مربیان اثر معنی داری دارد، ازاین رو می توان با توجه بیشتر به این ویژگی ها، ویژگی های انسانی و اجتماعی ایشان را به طور معنی داری بهبود بخشید.

منابع و مآخذ

۱. آرمسترانگ، مایکل. (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد راهبردی کلیدی و راهنمای عملی، ترجمه دکتر سعید صفری، امیر وهابیان . انتشارات جهاد دانشگاهی، واحد تهران.
۲. شفیع، محسن (۱۳۸۶). طراحی و تبیین الگوی انتخاب مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو، پایان نامه دکتری ، دانشگاه تهران.
۳. کاظم نژاد، انوشیروان، سادات هاشمی، سیدمهدی . (۱۳۷۸). کاربرد تحلیل مسیری در مطالعات پزشکی . فصلنامه علمی - پژوهشی. دانشگاه شاهد، سال ششم، شماره ۲۴.
۴. کهندل، مهدی. (۱۳۷۹). معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی در چند رشته ورزش گروهی، پایان نامه دکتری دانشگاه آزاد اسلامی.

5. Asian Football Confederation. AFC(2003). A License Coaching Award.

6. Barber-Heather (University of New Hampshire) . Eckrich-Jean (Colby-Sawyer College). (1998). "Methods and criteria employed in the evaluation of intercollegiate coaches". *Journal of Sport Management*. 12.301.322.

7. Coaches Association of British Columbia (CABC).(2007).

8. Couch.Stephan. (2000). "Coach selection form". <http://www.vemp-learning.org>.

10. Hart Wick College (2006). "Department of intercollegiate Athletics coaching evaluation." <http://info>.

11. Lioyd. Brayon, (2000). "Coach evaluation form". [http// www. dakota. review. Org](http://www.dakota.review.Org).

12. Mack lean-Joanne (Univeristy of Windsor) & Zakrajsck-Dorothy (The Ohio State University)(1996). "Factors considered important for evaluating Canadian university Athletic Coaches". *Journal of Sport Management* . 10. PP: 446-462 Human Kinetics Publisher.

13. Martens Rainer. (2004) "Successful coaching". *Huamn Kinetics* . Third edition. 12. PP:320-335.

14. Redmond Soccer Club . (2000). "Coach evaluation form". [http//www. Lwysa.org](http://www.Lwysa.org).

15. Stewart & Meyers. (2004). Investigate motivational characteristics of the young players if age and position impacted those traits, *Physical Eductioan*. No. P: 61.

Archive of SID