

طراحی و تبیین معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو از دیدگاه مربیان این رشته

Determining and Modeling the National Coaches Selection in Swimming , Diving & Water polo in Coaches' Opinion

M. Shafie¹ (Ph.D)
University of Shahid Rajae
M.Goodarzi (Ph.D)
M.Hamidi (Ph.D)
J.Yadollahi (Ph.D)
University of Tehran

دکتر محسن شفیعی
استادیار دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی
دکتر محمود گودرزی - دکتر مهرزاد حمیدی
دکتر جهانگیر یدالهی
استادیار دانشگاه تهران

Abstract: The purpose of the study was to determine and model the national coaches' selection in swimming, diving and water polo. Coaches (Swimming, diving and water polo) responded to a questionnaire consisting of two parts, a: personal characteristics, and b: 64 variables gathered from the literature. Principal component analysis of two data sets yielded eight main domains in coaching. The priorities were determined by Freidman Test as follows: Humanities factors, characters criteria, Technical skills, Social factors, Managerial skills, Related experiences, Personal characteristics, and Related sport abilities. Kruskal - wallis test indicated: no significant differences among swimming, diving and water polo coaches' opinion about the priorities of the main domains. ($R=0.086$), the preference of the subgroups' characters criteria. ($R = 0.637$), significant differences among swimming, diving and water polo coaches' opinions about the preference of the subgroups' social factors ($R=0.015$), the preference of the subgroups' humanities factors. ($R=0.024$), the preference of the subgroups' technical skills. ($R = 0.311$), the preference of the subgroups' managerial skills.

Key words

Coaching criteria, Coach's roles, Coaching responsibility.

چکیده: هدف این تحقیق جمع آوری و توصیف معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو است. افراد حاضر در تحقیق را مربیان تیم های ملی، باشگاهی و منتخب استان ها تشکیل می دهند. با استفاده از روش دلفی ۶۴ متغیر از بین تمامی ویژگی های مربیگری تیم های ملی برگزیده شدند. اطلاعات تحقیق با آزمون آماری کروسکال والیس در سطح $P \leq 0.05$ تجزیه و تحلیل شد. یافته های تحقیق نشان داده که بین هر یک از ابعاد مهارت های عاطفی - انسانی، ویژگی های اجتماعی، مهارت های مدیریت، ویژگی های فردی، مهارت های ورزشی و نظر مربیان این سه رشته اختلاف معنی داری وجود دارد. در مقابل بین هر یک از ابعاد و ویژگی های شخصیتی، مهارت های فنی، سوابق کاری و نظر مربیان این سه رشته اختلاف معنی داری وجود ندارد. همچنین بین نظر مربیان این سه رشته در مورد اولویت بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی این ورزش ها اختلاف معنی داری مشاهده نشد ($P = 0.086$).

واژه های کلیدی

معیارهای مربیگری، نقش مربی و مسئولیت های

مربی.

در ورزش یکی از عوامل مهم در موفقیت تیم های ورزشی، نقش مربی آن تیم است. یک مربی کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می تواند موجب توسعه عملکرد ورزشکاران و در نهایت تیم خود شود. مربیگری از جمله مشاغل پیچیده ای است که انجام آن از عهده هر کسی بر نمی آید. یک مربی باید از دانش تخصصی در رشته ورزشی خود برخوردار باشد ضمن اینکه باید دارای مهارت باشد.

هاردی (۱۹۸۶) (۲) در کتاب مربیگری ورزشکاران مربی را مشتق از چهار عامل آموزش، تعلیم، تمرین و مربیگری می داند و معتقد است مربی باید بتواند چهار مقوله مذکور را به طور مسلط و دقیق مورد استفاده قرار بدهد. مربیگری به عنوان یک شغل به قدری پیچیده و دارای اهمیت است که جفریز و استفان^۱ (۱۹۸۶) (۱۲) در کتاب برنامه کارآمد مربیان آمریکایی می نویسند: یک فرد برای موفقیت در سمت مربیگری، باید از جنبه های مختلف دارای مهارت و تخصص باشد. آنها مهارت های مربی را به سه دسته تقسیم می کنند که عبارتند از: مهارت های تکنیکی، انسانی و فنی. همچنین معتقدند فردی شایسته مربیگری است که هر سه مهارت مذکور را در سطح بالایی داشته باشد. در همین باره یکی دیگر از ویژگی های مهم برای احراز پست مربیگری، ویژگی شخصیتی مربیان است که براونز در تحقیقی با عنوان بررسی ویژگی شخصیتی مربیان به این نتیجه رسید مربیانی که از لحاظ شخصیتی نسبت به دیگران برتری دارند، موفق ترند. وی اعتماد به نفس، هوش بالا و مسئولیت پذیری مربیان را جزو ویژگی های مهم شخصیتی بیان می کند. با توجه به نقش مربی در توسعه عملکرد ورزشکاران در موفقیت آنها در مسابقه های ورزشی، ملاحظه می شود که انتخاب مربی واجد شرایط و شایسته برای رهبری یک تیم ورزشی اهمیت زیادی دارد. فرانک اکستن^۲ (۲۰۰۴) (۹) مسئول کمیته مربیان وزنه برداری آمریکا در این خصوص معتقد است برای تعیین مربیان کارآمد که بتواند ورزشکارانی شاخص تربیت کنند باید به عواملی از قبیل عادت های کاری، شخصیت فردی و کار گروهی، سطح مهارت، توانایی استرس زدایی، قابلیت آموزش

1- Jefferies & Stephan

2- Frank Eckstein

همراه با تفکرات حرفه ای، ظاهر و عادت های فردی و پیگیری کار مربیان و ورزشکاران توجه داشت.

سین مک کان^۱ (۲۰۰۲) (۲۵) عضو دپارتمان روان شناسی کمیته ملی المپیک آمریکا معتقد است سه عامل مهم دانش و آگاهی های فردی، قابلیت کنترل عوامل هیجانی مؤثر بر ورزشکار، دارا بودن ارتباط قوی و مؤثر با ورزشکاران می تواند موفقیت یا عدم موفقیت مربیان را موجب شود. مارتینز^۲ (۲۰۰۴) (۲۰) برای احراز پست مربیگری ۱۵ ویژگی را بیان می کند که تعدادی از آنها عبارتند از: دانش ورزشی مربی، آشنایی با علوم ورزشی، انگیزه، آشنایی با مهارت های ارتباطی و انگیزشی، ارزشیابی از کار خود و ورزشکاران، سازماندهی و برنامه ریزی و ارزشیابی. سابوک^۳ (۱۹۹۲) (۲۳) در مقاله خود ویژگی هایی نظیر سازماندهی، برنامه ریزی، دانش یا مهارت های ارتباطی، ویژگی های رفتاری و ارزشیابی را مدنظر قرار می دهد. کهندل (۱۳۷۹) (۱) معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی برای چند ورزش گروهی را ویژگی های شخصیتی - ادراکی، ویژگی های اجتماعی، مهارت های عاطفی - انسانی، ویژگی های علمی - تخصصی، مهارت های مدیریتی، ویژگی های ورزشی، ویژگی های فردی و سوابق کاری عنوان کرده است. در زمینه ویژگی های شخصیتی مربیان، براونز^۴ (۱۹۷۵) (۴) و مالهورتا و خان^۵ (۱۹۸۶) (۱۹) به خصایصی همچون اعتماد به نفس، هوش، خودباوری، ثبات رفتاری و تمایلات هیجانی اشاره می کنند و شرط موفقیت مربی را داشتن این عوامل می دانند. از طرفی ادوارد^۶ (۱۹۹۰) (۸)، استیونس و لارسون^۷ (۱۹۹۰) (۱۵) به دانش مربی اشاره می کنند و معتقدند داشتن دانش کافی در زمینه رشته ورزشی موجب موفقیت مربی خواهد شد. سالمین^۸

- 1- Sean Mc Cann
- 2- Martens Rainer
- 3- Sabok. Phalph.J.
- 4- Browns
- 5- Malhorta.M.S.& Khan.H.A.
- 6- Edward.H.
- 7- Larsson & etal
- 8- Salminen. Saymo

(۱۹۹۶) (۲۴)، لیكونن^۱ (۱۹۸۶) (۱۷)، شرمن^۲ (۱۹۸۶) (۲۶) و پنمان^۳ (۱۹۷۴) (۲۱) همگی به ویژگی های رفتاری مربی اشاره می کنند و آن را عاملی در موفقیت مربی می دانند. پالف . جی سابوک^۴ (۱۹۹۲) (۲۳)، فرانک دیک^۵ (۱۹۹۲) (۹)، کیم و لی^۶ (۱۹۹۱) (۱۴) در نوشته های خود به نقش مدیریتی مربی اشاره دارند و همگی بر این عقیده اند که مهارت های مدیریتی نقش عمده و مهمی در پیشبرد اهداف تیمی و توسعه عملکرد دارند. نقش روان شناسی در مربیگری را کوین اسپینک^۷ (۱۹۹۱) (۱۳) و گلن کراس^۸ (۱۹۸۱) (۱۰) مطرح می کنند و معتقدند روان شناسی ورزش همچون استفاده از مهارت های انگیزشی، ارتباط و ... می تواند در موفقیت مربی و توسعه عملکرد ورزشکاران او مؤثر باشد. در پایان نیز گوندی^۹ (۱۹۹۸) (۱۱)، ردmond^{۱۰} (۲۰۰۰) (۲۲)، برایان لایود^{۱۱} (۲۰۰۰) (۱۶) ASCTA^{۱۲} (۱۹۹۸) (۳) در برگه های ارزیابی مربیان به ویژگی های مشابهی اشاره می کنند نظیر: استفاده از مهارت های انگیزشی، توجه به بازیکنان، ایجاد فرصت برای همه ورزشکاران، مهارت های رهبری و مدیریتی مؤثر دانش مربی و ...

روش تحقیق

روش این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است.

ابزار جمع آوری اطلاعات

ابزار مورد استفاده برای جمع آوری اطلاعات متغیرهای پژوهش پرسشنامه بود.

-
- 1- Liukonen & etal
 - 2- Sharman .M.A.
 - 3- Penman, Hasted & Cord
 - 4- Sabok. Phalph. J.
 - 5- Dick. Frank
 - 6- Kim . B.H & Lee.J
 - 7- Kevin Spink
 - 8- Glen Cross. D
 - 9- Gondi
 - 10- Redmond
 - 11- Llyod. Baryon
 - 12- Australian Swimming Coaches & Teachers Association

جامعه و نمونه آماری

در این تحقیق به دلیل تعداد قلیل مربیان در سطوح ملی، استانی و باشگاهی کل جامعه آماری مورد بررسی قرار گرفت و تعداد نمونه ها با جامعه یکسان است (۳۷ مربی شنا، ۱۰ مربی شیرجه، ۳۳ مربی واترپلو، که در مجموع ۸۰ نفر شدند. برای رسیدن به معیارهای انتخاب مربیان ملی، محقق از روش دلفی (نظرسنجی) استفاده کرد. در این روش میزان صحت و سقم هر یک از معیارهای انتخاب مربیان توسط افراد متخصص و فنی مورد نظرخواهی قرار گرفت و از نتایج به دست آمده در تهیه پرسشنامه اصلی تحقیق استفاده شد.

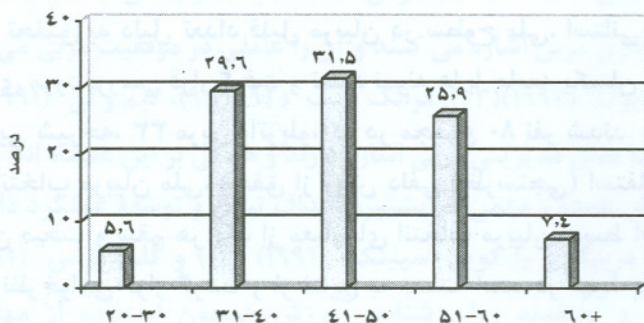
در اعتباریابی پرسشنامه تحقیق نیز، تعدادی از متخصصان که استاد دانشگاه بودند و سابقه مربیگری نیز داشتند، انتخاب شدند و پرسشنامه برای بررسی اعتبار محتوایی و صوری به آنان ارائه شد. همچنین برای تعیین پایایی (روایی)، ۱۰ مربی از هر رشته ورزشی از جامعه تحقیق به طور تصادفی انتخاب شدند و میزان پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد ($\alpha=0/930$). علاوه بر اطلاعات مذکور، اطلاعات جمعیت شناختی مربیان از قبیل سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، شغل، رشته ورزشی، سوابق مدیریتی، سوابق اجرایی و ... آزمودنی ها مورد بررسی قرار گرفت.

روش های آماری

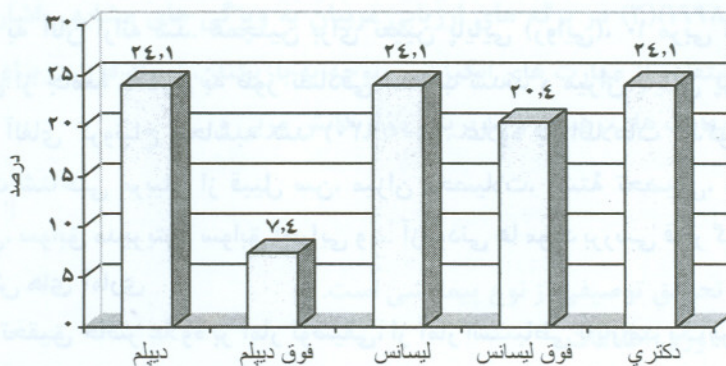
در تحقیق حاضر علاوه بر آمار توصیفی، از آمار استنباطی ناپارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. آماره های مورد استفاده عبارت بودند از تحلیل واریانس فریدمن برای رتبه بندی معیارهای مربیگری و آزمون تحلیل واریانس کروسکال والیس برای تأیید یا رد فرضیه های آماری.

نتایج و یافته های تحقیق

۱_ در توزیع سنی این گروه، رده سنی ۴۱-۵۰ سال با ۳۱/۵ درصد بیشترین و رده سنی بالای ۶۱ سال با ۷/۴ درصد کمترین فراوانی را داشتند.



شکل ۱- توزیع درصد فراوانی سن مصاحبه شونده‌گان



شکل ۲- طبقه بندی میزان تحصیلات مصاحبه شونده‌گان

۲. ۲۴/۱ درصد آنان با بیشترین فراوانی دارای مدرک تحصیلی دکترا و همین مقدار فراوانی دارای مدرک کارشناسی و همچنین همین مقدار فراوانی دارای مدرک دیپلم بودند. در مقابل ۷/۴ درصدشان با کمترین فراوانی دارای مدرک تحصیلی کاردانی بودند.

۳. رشته ورزشی ۳/۵۹ درصد آنان شنا، ۳۱/۵ درصد واترپلو و ۹/۳ درصد شیرجه بود.

۴. ۴۴/۴ درصد مریبان با بیشترین فراوانی بین ۲۰-۱۱ سال و در مقابل ۱/۹ درصد آنان با کمترین فراوانی بالای ۴۱ سال سابقه مربیگری داشتند.
۵. ۸۵/۲ درصد مریبان با بیشترین فراوانی دارای مدرک بین المللی و ۳/۷ درصد با کمترین فراوانی دارای مدرک مربیگری درجه ۳ بودند.
۶. ۲۹/۶ درصد مریبان با بیشترین فراوانی دارای سابقه مربیگری در تمام رده های سنی در سطح ملی و ۳/۷ درصد با کمترین فراوانی دارای سابقه مربیگری در سطح نوجوانان و جوانان استان بودند.
۷. ۴۴/۴ درصد مریبان با بیشترین فراوانی دارای سابقه عضویت در یکی از کمیته های تخصصی فدراسیون و یا هیات های شنای استان بودند در حالی که ۱/۹ درصد آنان با کمترین فراوانی دارای سابقه اجرایی در حد ریاست یا نایب رئیسی هیات و یا فدراسیون بودند.

اولویت بندی ابعاد مربیگری از نظر مریبان شنا، شیرجه و واترپلو

(الف) اولویت ابعاد از نظر مریبان شنا به شرح زیر می باشد:

۱. ویژگی های شخصیتی (۵/۹۲): ۲. مهارت های عاطفی - انسانی (۵/۸): ۳. مهارت های فنی (۵/۴۵): ۴. ویژگی های اجتماعی (۴/۶۷): ۵. مهارت های مدیریتی (۴/۵۲): ۶. سوابق کاری مربی (۴/۴۴): ۷. ویژگی های فردی مربی (۲/۶۱): ۸. ویژگی های ورزشی مربی (۲/۵۹).

(ب) اولویت ابعاد از نظر مریبان شیرجه به شرح زیر است:

۱. مهارت های عاطفی - انسانی (۷/۴): ۲. ویژگی های شخصیتی (۵/۸): ۳. مهارت های مدیریتی (۵/۶): ۴. مهارت های فنی (۵): ۵. ویژگی های اجتماعی (۴/۷): ۶. سوابق کاری (۳/۹):

۷. ویژگی های ورزشی مربی (۸): ۸. ویژگی های فردی (۱/۶).

(ج) اولویت ابعاد از نظر مریبان واترپلو به شرح زیر است:

۱. ویژگی های اجتماعی (۶/۲۱): ۲. مهارت های عاطفی - انسانی (۶/۰۶): ۳. ویژگی های شخصیتی (۵/۳۸): ۴. مهارت های فنی (۴/۹۱): ۵. مهارت های مدیریتی (۴/۸۸): ۶. سوابق کاری (۳/۲۹): ۷. ویژگی های فردی (۲/۷۴): ۸. ویژگی های ورزشی (۲/۵۳).

د) اولویت بندی ابعاد از نظر کل مربیان به شرح زیر است:

۱. مهارت های عاطفی - انسانی (۶/۴): ۲. ویژگی های شخصیتی (۵/۷۴): ۳. مهارت های فنی (۵/۲۴): ۴. ویژگی های اجتماعی (۵/۱۶): ۵. مهارت های مدیریتی (۴/۷۳): ۶. سوابق کاری (۴/۰۳): ۷. ویژگی های فردی (۲/۵۶): ۸. ویژگی های ورزشی (۲/۵۲).

اولویت بندی عناصر ابعاد معیارهای مربیگری از نظر کل آزمودنی ها

رتبه بندی زیر مجموعه های این بعد از نظر کل آزمودنی ها به شرح زیر است:

۱. بعد مهارت های عاطفی - انسانی مربی

- ۱- توانایی انتقال مطالب (۴/۶۶): ۲. احساس عاطفه و وظیفه (۴/۵۷): ۳. مهارت های انگیزشی (۴/۵۷): ۴. مهارت های کلامی (۴/۴۸): ۵. نداشتن رفتار و گفتار توهین آمیز (۴/۴۲): ۶. رفتار پسندیده (۴/۴۲): ۷. توانایی در ایجاد تمرکز ذهنی (۴/۳۵): ۸. مهارت در استرس زدایی (۴/۳۵): ۹. مهارت در آرام سازی و کنترل بحران (۴/۲۶).

جدول ۱_ اولویت بندی ابعاد معیارهای مربیگری از نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو

مربیان								نمونه آماری ابعاد مربیگری
جمع کلی		واترپلو		شیرجه		شنا		
میانگین رتبه	اولویت	میانگین رتبه	اولویت	میانگین رتبه	اولویت	میانگین رتبه	اولویت	
۵/۷۴	۲	۵/۳۸	۳	۵/۸	۲	۵/۹۲	۱	ویژگی های شخصیتی
۵/۱۶	۴	۶/۲۱	۱	۴/۷	۵	۴/۶۷	۴	ویژگی های اجتماعی
۶/۴	۱	۶/۰۶	۲	۷/۴	۱	۵/۸	۲	مهارت های عاطفی - انسانی
۵/۲۴	۳	۴/۹۱	۴	۵	۴	۵/۴۵	۳	مهارت های فنی
۴/۷۳	۵	۴/۸۸	۵	۵/۶	۳	۴/۵۲	۵	مهارت های مدیریتی
۲/۵۲	۸	۲/۵۳	۸	۲	۷	۲/۵۹	۸	مهارت های ورزشی
۴/۰۳	۶	۳/۲۹	۶	۳/۹	۶	۴/۴۴	۶	سوابق کاری
۲/۵۶	۷	۲/۷۴	۷	۱/۶	۸	۲/۶۱	۷	ویژگی های فردی

۲_ بعد ویژگی های شخصیتی مربی : رتبه بندی زیر مجموعه های این بُعد از نظر کل آزمودنی ها به شرح زیر است :

۱. مسئولیت پذیری (۴/۸)، ۲. اعتماد به نفس (۴/۶۸)، ۳. جدیت و پشتکار (۴/۶۸)، ۴. ابتکار و خلاقیت (۴/۶۱)، ۵. رفتار و گفتار صادقانه (۴/۵۷)، ۶. متانت و خونسردی (۴/۴۶)، ۷. راز داری (۴/۳۵)، ۸. روحیه توفیق طلبی (۴/۱۸)، ۹. تواضع (۴/۱۳)، ۱۰. مثبت اندیشی (۴/۰۳).

۳_ بعد مهارت های فنی : رتبه بندی زیر مجموعه های این بُعد از نظر کل آزمودنی ها به شرح زیر است :

۱. به کارگیری دانش در عمل (۵/۲۲)، ۲. آگاهی از تکنیک های ورزشی (۴/۸۱)، ۳. آگاهی از تاکتیک های ورزشی (۴/۷۶)، ۴. دانش به روز (۴/۶۲)، ۵. طراحی و اجرای الگوهای تمرینی مناسب (۴/۶۱)، ۶. آشنایی با علوم تخصصی ورزشی (۴/۲۵)، ۷. توانایی تدریس و انتقال مفاهیم (۴/۲۰)، ۸. آگاهی از فرایندهای یادگیری بازیکنان (۴/۰۹)، ۹. داشتن بالاترین مدرک مربیگری (۴/۰۷)، ۱۰. آشنایی با مبانی کمک های اولیه (۳/۹۶)، ۱۱. قابلیت مربیگری در تمام رده های سنی (۳/۷۷).

۴_ بعد ویژگی های اجتماعی : رتبه بندی زیر مجموعه های این بُعد از نظر کل آزمودنی ها به شرح زیر است :

۱. وقت شناسی (۴/۸۱)، ۲. مقبولیت اجتماعی (۴/۴۱)، ۳. سخت گیری (۴/۲۶)، ۴. رعایت فرهنگ و سنت های اجتماعی (۴/۰۲).

۵_ بعد مهارت های مدیریتی : رتبه بندی زیر مجموعه های این بُعد از نظر کل آزمودنی ها به شرح زیر است :

۱. توانایی ایجاد نظم و انضباط (۴/۷۴)، ۲. کنترل و نظارت (۴/۷۲)، ۳. برنامه ریزی صحیح (۴/۶۵)، ۴. ارزیابی فصلی از خود و زیردستان (۴/۵۳)، ۵. استفاده از شیوه های رهبری (۴/۵۰)، ۶. زمان بندی دقیق اجرای فعالیت ها (۴/۴۹)، ۷. قابلیت استعدادیابی و تشکیل تیم (۴/۴۸)، ۸. روش های تصمیم گیری (۴/۴۶)، ۹. استفاده از قدرت جاذبه شخصی (۴/۳۸)، ۱۰. باز خورد دادن به اعضای تیم (۴/۳۲)، ۱۱. تعیین مسئولیت ها و وظایف (۴/۲۹)، ۱۲. استفاده از پاداش مناسب (۴/۱۸)، ۱۳. ارزیابی جلسه ای از خود و

زیردستان (۴/۱۶)، ۱۴. مستندسازی فعالیت های مربیگری (۴/۰۷)، ۱۵. توانایی ایجاد چشم انداز مشترک (۳/۸۸)، ۱۶. استفاده از تنبیه مناسب (۳/۸۷).

۶- بُعد سوابق کاری مربی: رتبه بندی زیر مجموعه های این بُعد از نظر کل آزمودنی ها به شرح زیر است:

۱. سابقه تربیت و معرفی ورزشکاران شاخص به تیم های ملی (۴/۳۱)، ۲. کسب مقام و عنوان در مسابقات داخلی در سمت مربی (۴/۲۰)، ۳. مربیگری موفق در تیم های مطرح باشگاهی یا استانی (۴/۱۳)، ۴. کسب مقام و عنوان در مسابقات بین المللی در سمت مربی (۴/۰۷)، ۵. سابقه کمک مربیگری موفق در سطح باشگاه یا استان (۳/۷۵).

۷- بُعد ویژگی های فردی مربی: رتبه بندی زیر مجموعه های این بُعد از نظر کل آزمودنی ها به شرح زیر است:

۱. دارا بودن حداقل تحصیلات دانشگاهی (کارشناس به بالا) (۴/۱۶)، ۲. تجربه مربیگری (۳/۸۵)، ۳. جذابیت ظاهری (۳/۶۱)، ۴. سن مربی (۳/۳۹).

۸- بُعد مهارت های ورزشی مربی: رتبه بندی زیر مجموعه های این بُعد از نظر کل آزمودنی ها به شرح زیر است:

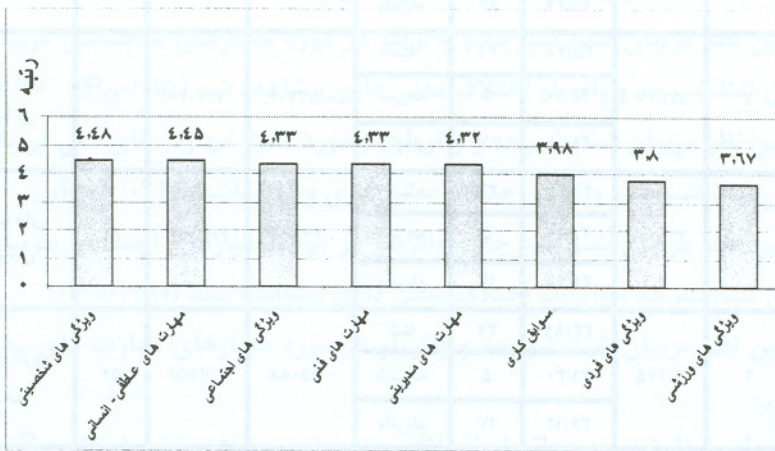
۱. تسلط در اجرای فنون (۴/۴۲)، ۲. آمادگی جسمانی مطلوب (۳/۷۹)، ۳. سابقه عضویت در تیم های استانی یا باشگاهی (۳/۶۳)، ۴. سابقه عضویت در تیم های ملی (۳/۵۰) و ۵. احراز مقام یا رکورد چشمگیر در زمان بازیگری خویش (۳/۴۲).

اطلاعات حاصل از آزمون اختلاف میانگین ها در آزمودنی ها در ارتباط با اولویت بندی ابعاد ویژگی های انتخاب مربیان تیم های ملی

- بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در اولویت بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معناداری مشاهده نشد ($D = 0/086$)

جدول ۲_ خلاصه شاخص های آماری در ارتباط با اولویت بندی ابعاد ویژگی های انتخاب مریبان تیم های ملی

پردازش آماری کروسکال والیس			نتایج توصیفی					شاخص آماری	فرضیه آماری
سطح معنی داری	درجه آزادی	کای اسکوار	میانگین رتبه	حجم نمونه	گروه (مریبان)	انحراف استاندارد	میانگین		
۰/۰۸۶	۲	۴/۸۹۷	۲۳/۵۸	۳۲	شنا	۰/۳۴۵۰۸	۴/۲۹۰۸	۵۴	اولویت بندی معیارهای انتخاب مریبان تیم های ملی
			۳۳/۷۰	۵	شیرجه				
			۳۳/۰۶	۱۷	واترپلو				



شکل ۳_ اولویت بندی معیارهای مریبگری از نظر مریبان شنا، شیرجه و واترپلو

جدول ۳ - شاخص های آماری آزمون اختلاف میانگین های آزمودنی ها در ارتباط با اولویت بندی زیر مجموعه های ابعاد ویژگی های انتخاب مربیان تیم های ملی

پردازش آماری کروسکال والیس			نتایج توصیفی					شاخص آماری	معیار
سطح معنی داری	درجه آزادی	کای اسکوار	میانگین رتبه	حجم نمونه	گروه (مربیان)	انحراف استاندارد	میانگین		
۰/۰۳۷	۲	۰/۹۰۳	۲۶/۲۰	۳۲	شنا	۰/۳۶۷۳۰	۴/۴۵۹۲	۵۴	مهارت های عاطفی - انسانی
			۳۳/۱۰	۵	شیرجه				
			۲۸/۲۹	۱۷	واترپلو				
۰/۰۱۵	۲	۸/۳۸۷	۲۲/۵۹	۳۲	شنا	۰/۴۱۹۸۸	۴/۳۷۵۰	۵۴	ویژگی های شخصیتی
			۳۰/۳۰	۵	شیرجه				
			۳۵/۹۱	۱۷	واترپلو				
۰/۰۲۴	۲	۷/۴۴۵	۲۳/۵۹	۳۲	شنا	۰/۴۲۶۰۷	۴/۴۵۶۸	۵۴	مهارت های فنی
			۴۳/۰۰	۵	شیرجه				
			۳۰/۲۹	۱۷	واترپلو				
۰/۳۱۱	۲	۲/۳۳۷	۲۵/۲۸	۳۲	شنا	۰/۵۳۲۰۴	۴/۴۰۴۰	۵۴	ویژگی های اجتماعی
			۳۶/۱۰	۵	شیرجه				
			۲۹/۱۵	۱۷	واترپلو				
۰/۱۷۰	۲	۳/۵۴۷	۲۴/۲۷	۳۲	شنا	۰/۴۳۵۴۳	۴/۳۵۵۳	۵۴	مهارت های مدیریتی
			۳۵/۰۰	۵	شیرجه				
			۳۱/۳۸	۱۷	واترپلو				
۰/۰۲۲	۲	۷/۶۶۵	۲۳/۸۹	۳۲	شنا	۰/۶۵۰۸۸	۳/۷۵۵۶	۵۴	سوابق کاری مربی
			۲۱/۳۰	۵	شیرجه				
			۳۶/۱۲	۱۷	واترپلو				
۰/۸۷۲	۲	۰/۲۷۴	۲۶/۶۶	۳۲	شنا	۰/۶۴۸۶۵	۴/۰۹۶۳	۵۴	ویژگی های فردی
			۳۰/۰۰	۵	شیرجه				
			۲۸/۳۵	۱۷	واترپلو				
۰/۱۸۲	۲	۳/۴۱۲	۲۷/۶۴	۳۲	شنا	۰/۶۵۷۸۵	۳/۷۵۴۶	۵۴	مهارت های ورزشی
			۱۶/۰۰	۵	شیرجه				
			۳۰/۶۲	۱۷	واترپلو				

همان طور که در شکل ۳ مشاهده می شود، اختلاف ناچیزی بین بالاترین میانگین رتبه (ویژگی های شخصیتی مربیان ۴/۴۸) و کمترین میانگین رتبه (ویژگی های ورزشی مربیان ۳/۶۷) از نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در خصوص اولویت بندی معیارهای مربیگری وجود دارد به آن معنا که این اختلاف حدود ۰/۸ است. بنابراین اولویت بندی ابعاد مربیگری از نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو به ترتیب عبارت است از ویژگی های شخصیتی، مهارت های عاطفی - انسانی، ویژگی های اجتماعی، مهارت های فنی، مهارت های مدیریتی، سوابق کاری، ویژگی های فردی و ویژگی های ورزشی مربی است.

اطلاعات حاصل از آزمون اختلاف میانگین های آزمودنی ها در ارتباط با اولویت بندی زیرمجموعه های ابعاد ویژگی های انتخاب مربیان تیم های ملی

۱. بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در مورد معیارهای عاطفی - انسانی مربیان تیم های

ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معنی داری وجود نداشت ($P = 0/0637$).

۲. بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در مورد معیارهای شخصیتی مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معنی داری مشاهده شد ($P = 0/015$).

۳. بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در مورد معیار مهارت های فنی مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معنی داری وجود داشت ($P = 0/024$).

۴. بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در مورد معیارهای اجتماعی مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معنی داری مشاهده نشد ($P = 0/311$).

۵. بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در مورد معیارهای مهارت های مدیریتی مربیان

تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معنی داری مشاهده نشد ($P = 0/170$).

۶. بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در مورد سوابق کاری مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معنی داری وجود داشت ($P = 0/22$).

۷. بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در مورد معیار ویژگی های فردی مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معنی داری مشاهده نشد ($P = 0/872$).

۸. بین نظر مربیان شنا، شیرجه و واترپلو در مورد معیار مهارت های ورزشی مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واترپلو اختلاف معنی داری وجود نداشت ($P = /0182$).

بحث و نتیجه گیری

در جمع بندی نهایی باید گفت تمامی محققان با تکیه بر ویژگی های خاصی از مربیان و قرار دادن آن ویژگی ها به عنوان یک متغیر در موفقیت مربی، اهمیت آن را مورد توجه قرار داده اند. هرکدام از آنها سعی کرده اند با نشان دادن اهمیت ویژگی خاصی در مربیان، عملکرد مربی را در آن زمینه مورد بررسی قرار دهند. به طور کلی برای توفیق مربی تمام ویژگی هایی که در قسمت مقدمه آورده شده به نوعی سهیم است. با توجه به معیارهایی که توسط این محققان مورد توجه قرار گرفته است، محقق سعی دارد ابزار مناسبی برای انتخاب مربیان تیم های ملی که ویژگی های مهم مورد نظر را شامل گردد، تهیه کند.

وضعیت کلی استعدادیابی مربیان ملی

نتایج تحقیق نشان می دهد که هریک از ابعاد مربیگری به طور جداگانه اهمیت و ارزش بالایی داشته و هر یک دارای زیرمجموعه هایی می باشند. در واقع بسیاری از ویژگی های مربیان را که در تحقیقات و مقالات مختلف به آن ها اشاره شده را در بر می گیرند. از این رو نمی توان گفت قرار گرفتن بعد مهارت های ورزشی مربی در اولویت هشتم، آن را بی اهمیت می سازد. یا اینکه اگر مربی دارای مهارت های عاطفی - انسانی بالایی باشد برای سمت مربیگری تیم های ملی مناسب است بلکه این نتایج نشان می دهد که به دلیل وجود میانگین های نسبتاً بالا در بیشتر ابعاد مربیگری، همه این ابعاد از اهمیت زیادی برخوردارند.

بسیاری از محققان برای مربی خوب صفات ویژه ای را بیان می کنند. برای مثال مارتنز^۱ (۲۰۰۴) (۲۰) برای احراز پست مربیگری پانزده ویژگی را بیان می کند که تعدادی از آنها عبارتند از: دانش ورزشی مربی، آشنایی با علوم ورزشی، داشتن انگیزه مربیگری، آشنایی با مهارت های ارتباطی و انگیزشی، ارزشیابی از کار خود ورزشکاران،

1- Martens Rainer

سازماندهی و برنامه ریزی. سابوک^۱ (۱۹۹۲) (۲۳) در مقاله خود ویژگی هایی نظیر سازماندهی، برنامه ریزی، دانش یا مهارت های ارتباطی، ویژگی های رفتاری و ارزشیابی را مد نظر قرار می دهد.

در مقایسه نظرهای دو دانشمند مذکور مشاهده می شود که در برخی از معیارها و ویژگی های مربیان برای موفقیت اتفاق نظر وجود دارد. این ویژگی ها عبارتند از: دانش، مهارت های ارتباطی، برنامه ریزی، سازماندهی و ارزشیابی. معیارهایی که آنها اشاره کرده اند در تحقیق حاضر به عنوان زیرمجموعه هایی از ابعاد اصلی آورده شده است و نتایج حاصل از این تحقیق اهمیت و ارزش این معیارها را در انتخاب مربیان لایق و شایسته مورد تایید قرار داده است زیرا این معیارها در رتبه بندی بین ابعاد خود، دارای رتبه های بالا و مناسبی هستند.

در تحقیقات لیو کونن^۲ (۱۹۹۰) (۱۷)، سالمینن^۳ (۱۹۹۶) (۲۴)، داج و هاستی^۴ (۱۹۹۳) (۷) به روش های رهبری مربی اشاره شده است و استفاده از سبک های رهبری مناسب را با توجه به موقعیت و شرایطی که برای مربی ایجاد می شود را توصیه می کنند. آنها توجه به سبک دستوری را در مربیان جوان و سبک مشارکتی یا دموکراتیک را در مربیان با تجربه تایید کردند. نتایج تحقیقات آنها نشان می دهد که مربیان جوان برای کنترل و هدایت رفتار ورزشکاران بیشتر تمایل به استفاده از روش دستوری دارند زیرا تجربه کم آنها در زمینه مربیگری موجب می شود آنها نتوانند برای کنترل تیم خود از سایر سبک ها استفاده کنند. به هر حال اهمیت استفاده از روش های رهبری برای کنترل و هدایت ورزشکاران برکسی پوشیده نیست و برای رسیدن به این منظور مربی باید با روش های مختلف رهبری آشنایی کامل داشته باشد تا بتواند با توجه به موقعیت های ایجاد شده بهترین شیوه را که مناسب آن موقعیت است، به کار گیرد.

- 1- Sabok. Phalph. J.
- 2- Liukonen & etal
- 3- Salminen. Saymo
- 4- Doge. B. & Hastiens. P.

در تحقیق حاضر نیز به علت اهمیت این معیار در مربیگری، در زیر مجموعه بعد مهارت های مدیریتی به آن پرداخته شده است. نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد که این معیار در نزد بیشتر گروه های حاضر در تحقیق از جایگاه مهمی برخوردار است. یکی دیگر از مهارت های مورد نیاز مربی، استفاده از مهارت های ارتباطی است. در تحقیقات گلن کراس^۱ (۱۹۹۸)، لارسون^۲ (۱۹۹۰) (۱۵)، کوین اسپینک^۳ (۱۹۹۱) (۱۳)، سابوک^۴ (۱۹۹۲) (۲۳) و مک لین^۵ (۱۹۹۶) (۱۸) به این ویژگی مربیگری اشاره شده است. آنها نیز نقش ایجاد ارتباط مناسب مربی برای انتقال پیام و درک مفاهیم و مطلب ارائه شده توسط ورزشکار مذکور را مورد توجه خاص قرار داده اند.

در تحقیق حاضر مهارت های ارتباطی در بعد مهارت های عاطفی - انسانی قرار گرفته است. علاوه بر این ویژگی، معیارهای مهارت های انگیزشی و احساس عاطفه و وظیفه نیز در این بعد قرار دارند که باتوجه به اهمیت هریک از معیارهای مذکور در موفقیت و اثربخشی مربی، از جایگاه خاصی در نتایج تحقیق حاضر برخوردار است. سایر معیارهایی که در ابعاد هشت گانه مربیگری در تحقیق حاضر آورده شده نیز به همین ترتیب در تحقیقات جداگانه ای در ارتباط و اهمیت آنها در موفقیت و اثربخشی یک مربی بررسی شده اند و نتایج آنها نشان از تاثیر این معیارها در موفقیت مربی دارد. اگرچه ممکن است برخی تأثیر بیشتر و برخی تاثیر کمتری داشته باشند اما برای مربی خوب و موفق وجود همه این معیارها الزامی است و درجه اهمیت و ارزش آنها را نباید نادیده گرفت.

تمام تحقیقات انجام شده در زمینه مربیگری و مقالات و کتاب های تهیه شده در این مورد به جنبه هایی از مربیگری اشاره می کنند که می توانند در موفقیت مربی نقش داشته باشند. در الگوهای لایود^۶ (۲۰۰۰) (۱۶)، استفان کاج^۷ (۲۰۰۰) (۵)،

1- Glen Cross. D.

2- Larsson

3- Kevin Spink

4- Sabok. Phalphi. J

5- Mac Lean Joanne

6- Lloyd. Baryon

7- Couch. Stephan

گوندی^۱ (۱۹۹۸) (۱۱) و ردmond^۲ (۲۰۰۰) (۲۲) الگوهای برای انتخاب یا ارزشیابی مربیان در سطوح مختلف تدوین شده است. معیارهایی که در این الگوها گنجانیده شده اند اندک و محدود می باشند و هریک از الگوهای مذکور به جنبه های خاصی از مربیگری اشاره دارند. بنابراین برای استعدادیابی کامل مربیان در سطوح ملی و حرفه ای این جنبه ها محدود بوده و نمی تواند به درستی به انتخاب یک مربی در سطح تیم های ملی بینجامد. بنابراین در این تحقیق سعی شده با استفاده از انتخاب تمامی معیارهای مهمی که در موفقیت مربی نقش دارند، دسته بندی مناسبی از این معیارها در ابعاد اصلی مربیگری انجام شود و سپس با تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده از پرسشنامه تحقیق، درجه اهمیت آنها مشخص شود و الگویی تهیه شود که قابلیت کاربرد برای انتخاب مربیان تیم های ملی را داشته باشد.

منابع و مأخذ

۱. کهندل، مهدی. (۱۳۷۹). "معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی در چند ورزش گروهی". پایان نامه دکترا. دانشگاه آزاد اسلامی.
۲. گائینی، عباسعلی. (۱۳۷۲). "مربیگری ورزشکاران جوان". اداره کل وزارت آموزش و پرورش.
3. ASCTA (1998). (*australian swimming coaches and teachers association*) bulletin.
4. Browns. (1975). "Personality characteristics of selected groups of women educator", *journal, research quarterly* – 46 (2), PP: 727-735.
5. Couch. Stephan, (2000). "Coach selection from" <http://www, Ccl. org. programs>.
6. Dick. Frank. (1992). "A coach style of management for the development of individuals". *Federation. By: I.A.A.F.7. (1):PP: 15-17.*
7. Doge. B. and Hasties. P. (1993). "Coach effectiveness". *Journal of sport science. Review: 2(2). PP: 14-29.*
8. Edward.H. (1990). "Successful coaching". *Journal of sport and psychology. 5 (2). PP: 46-53.*

1- Gondi
2- Redmond

9. Frank Eckstein. (2004). "International Coaching selection". <http://www.msbn.tv/>.
10. Glen cross. D. (1981). "Psychology and sport". *Journal sport coach.* 5 (1). PP: 4-5.
11. Gondi. (1998). "Coach assessment form". <http://www.vemp-learning.org>.
12. Jefferies and stephan. (1992). "American coaching effectiveness program". *Human kinetics.*
13. Kevin spink. (1991). "The psychology of coaching" by: IAFF. 6(4). PP:35-36.
14. Kim. B.H. and Lee. J. (1991). "Development of competing values leadership role profile vita for coaches". *Journal of sport.Sciences,* 3, PP:75-83.
15. Larsson. (1990). "Charactristices of coach". Boston.
16. Lloyd. Baryon. (2000). "Coach evaluation" from. <http://www.Dakota review.org>.
17. Liukonen and et al. (1990). "Educational perspectives of youth sport coaches". *International journal of sport psychology.* 27: PP: 439-453.
18. Maclean Joanne. (1996). "Factors considered important for evaluation canadian university athletic coaches". *Journal of sport management.* (10): PP: 446-462.
19. Malhorta. M.S. and Khan. H.A. (1986).<http://kakadu.nt.gov.au>.
20. Martens Rainer.(2004). "Sucessful coaching human kinetics". Third edition.
21. Penman, Hasted and cord. (1974). "Success of authorization coach". *Journal of social psychology.* 92. Feb. PP: 155-156.
22. Redmond. (2000). "Coach evaluation" form <http://www.1wysa.org>
23. Sabok. Phalph. J. (1992)."The coach".3rd ed. Champaign, IL:Human kinetics.
24. Salminen. Saymo, (1996). "Coach, athlete relationship and coaching behaviour in training session". *International journal sport psychology.* PP:56-67.
25. Sean Mc Cann. (2002). "So you want to be a great. Big – event coach. Three things that can make of brake you". *Usoc olympic e-magazine, spring Issue.*
26. Sharman. M.A. (1986). "Invistigate of youth sport coach behaviour". *Journal of sport management.* 2 (3). PP:27-35.