

مقایسه معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان تیمهای دانشجویی از دیدگاه مدیران و مربیان دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر محسن شفیعی^۱، دکتر مهدی کهندل^۲، مهدی کسب پرست^۳
دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی^۱، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج^{۲،۳}

ص ص: ۱۳۱-۱۱۷

تاریخ دریافت: ۸۸/۷/۱۵

تاریخ تصویب: ۸۸/۱۲/۱۹

چکیده

هدف از اجرای تحقیق، تعیین معیارهای ارزشیابی عملکرد مربیان تیمهای دانشجویی و اولویت بندی و مقایسه این معیارها براساس درجه اهمیت آنها از دیدگاه مدیران و مربیان دانشگاههای آزاد اسلامی بود. نمونههای حاضر در تحقیق را مربیان و مدیران تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی در منطقه هشت تشکیل دادند. تعداد مربیان ۴۰ نفر و مدیران ۲۵ نفر بودند که به طور تصادفی انتخاب شدند. معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان تیمهای دانشجویی براساس ادبیات تحقیق و الگوهای موجود در این زمینه بود که پس از اعتباریابی آنها، پرسشنامه تحقیق تدوین شد. این معیارها عبارت بودند از: دانش مربیگری، وقت شناسی مربی، مهارت‌های شخصی، ویژگیهای شخصیتی و اخلاقی، مهارت در رشد و تکامل ورزشکاران و موفقیت‌های کاری مربی. نتایج حاصل نشان داد که از دیدگاه مربیان و مدیران حاضر در تحقیق، اولویت بندی معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان تیمهای دانشجویی با اختلاف نظر همراه است.

نتایج حاصل از آزمون t گروههای مستقل نشان داد که در میانگین امتیازهای داده شده به معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان تیمهای دانشجویی بین دو گروه حاضر در تحقیق در دو معیار

مهارت‌های انگیزشی و مهارت‌های مدیریتی مربی، اختلاف معنی داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: معیارهای ارزیابی عملکرد، مربیان ورزشی، مدیران ورزشی

Archive of SID

مقدمه

یکی از مسائل مورد توجه در سازمان‌ها، بهبود عملکرد و کارایی آن سازمان است. بی‌گمان برای رسیدن به این هدف توجه دقیق به برنامه ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت، تصمیم‌گیری و سرانجام ارزشیابی برنامه‌های انجام شده نقش بسزایی دارند.

ارزشیابی را باید به عنوان یکی از اصول مدیریت در اجرای برنامه‌های آتی و میزان حصول به اهداف سازمانی مورد توجه قرار داد. یکی از اهداف ارزشیابی، اندازه‌گیری سطح عملکرد کارکنان است. ارزشیابی عملکرد کارمندان در واقع بررسی عملیاتی است که آنان انجام می‌دهند و مقایسه آن با سطوح مورد انتظار است. در صورتی که عملکرد کارکنان رضایت‌بخش و درجهت اهداف از پیش تعیین شده باشد، می‌توان گفت که سازمان به سمت اهداف پیش می‌رود و موجبات افزایش کارایی رافراهم آورده است.

تربیت بدنی و ورزش نیز از این امر مستثنی نیست. استفاده از مدیریت در ورزش در چند دهه اخیر و به کارگیری اصول علمی مدیریت در اجرای برنامه‌های قهرمانی به افزایش سطح عملکرد مربیان و ورزشکاران می‌انجامد. امروزه یکی از مسائل مهم در تیم‌های ورزشی، گزینش مربیان شایسته و لایق است. به طور قطع برای انتخاب مربیان زُبده باید اطلاعات دقیقی از آنها در دسترس مسؤولان قرارگیرد.

این اطلاعات تنها به واسطه ارزشیابی آنها به دست خواهد آمد. موفقیت‌های ورزشی به داشتن مربیان مجرب و کار آزموده بستگی دارد که تشخیص این موضوع با ارزیابی آنان امکان پذیر خواهد بود. در این باره استفان کاج^۱ (۲۰۰۰) معتقد است که درانتخاب مربیان باید معیارهای ذیل را مورد توجه قرار داد. داشتن دانش سازمانی مرتبط با مربیگری، برخورداری از ارزش‌های مربیگری نظیر؛ حساس بودن و راز داری، داشتن ویژگی فردی برجسته، مهارت در ارزشیابی عملکرد بازیکنان، ثبات تعادل شخصیت، قابلیت برنامه ریزی، رهبری و اقتدار (۷).

1- Stephan Couch

بنا به اعتقاد رینر مارتنز^۱ (۲۰۰۴) یک مربی وقتی در کار خود موفق است که از یک سلسله ویژگی‌ها نظیر؛ تسلط بر علوم ورزشی و آگاهی از شیوه‌های مناسب مربیگری (که با اهداف وی سازگار است) برخوردار باشد تا بتواند اهداف برنام‌ها را به نحو احسن تنظیم کند (۱۶). بنا به اعتقاد استیونس^۲ سه ویژگی اصلی یک مربی خوب، دانش، درک و مهارت است. به نظر او، مربی باید به دانش و اطلاعات رشته ورزشی خود از لحاظ فنون (تکنیک‌ها)، راهبردها (تاکتیک‌ها) و علم ورزش مسلط باشد. او باید ساختار رشته ورزشی خود را درک کند و با بهره مندی از شعور بالا نسبت به ورزش خود، برای انجام دادن فنون و تکنیک‌های ورزشی مهارت‌های لازم را داشته باشد (۴).

در همین ارتباط لارسون^۳ (۱۹۹۰) ویژگی‌های یک مربی را چنین تشریح می‌کند: آگاهی داشتن از فنون، روش‌ها، راهبردها و قوانین در رشته ورزشی خود، درک عملکردها نه تنها به عنوان یک فرد حرفه‌ای بلکه به عنوان یک فرد معمولی، توانایی ایجاد انگیزه در اعضای تیم و کمک به آنها برای رفتار مناسب به هنگام پیروزی یا شکست، راهنمایی و هدایت بازیکنان در طول یک بازی پُر استرس، آگاهی از اعمال بدن، شناخت آسیب‌های ورزشی رشته خود و توانایی انجام دادن اقدامات لازم به منظور جلوگیری از آسیب، و توانایی اداره جلسه‌های تمرین (۱۴). گِروِر^۴ (۱۹۹۲) ویژگی‌های یک مربی را چنین برمی‌شمرد: دادن بازخورد، تشویق و پاداش، توانایی حل مسأله، مبارزه طلبی و توسعه عملکرد (۱۲).

در تحقیق جونی مک لین (۲۰۰۰)^۵ تحت عنوان بررسی عوامل مهم ارزشیابی مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کانادا، ارزشیابی عملکرد مربیان بر اساس معیارهای ارزشیابی شغل ویژه برای دانشکده‌های تربیت بدنی کانادایی مورد بررسی قرار گرفت. هدف از انجام آن، تعیین درجه اهمیت و اولویت شش بُعد از معیارهای مربیگری بود که مدیران (۸۷ نفر و

1- Martens. Rainer

2- Stevens

3- Larsson

4- Gerver

5- Joanne MacLean

مربیان (۵۳) شرکت کننده در مسابقه‌های قهرمانی بین دانشگاهی کشور کانادا وظیفه نمایش آنها را برعهده داشتند. این شش بُعد عبارت بودند از: نتایج تیمی، نتایج شخصی، رفتارهای کاری مستقیم، رفتارهای غیر مستقیم، رفتارهای حمایتی مدیریتی، و رفتارهای ارتباطی. نتایج تحقیق نشان دادند که درکل، عقاید مدیران و مربیان در مورد معیارهای مهم ارزشیابی مربیان مشابه بود، اما در زمینه اولویت بندی این معیارها تفاوت‌های مهمی وجود داشت. هر دو گروه، "رفتارهای کاری مستقیم" را مهم‌ترین بعد از ابعاد ارزشیابی مربیان بر می‌شمردند و همچنانکه مشهود است توانایی مهارت‌های ویژه ای که مربی به طور مستقیم و در تمرین‌های روزانه اعمال می‌کند، رفتارهای کاری مستقیم نامیده می‌شود (۴)

گوندی^۱ (۱۹۹۸) الگوی ارزشیابی مربی را در شش بخش مورد توجه قرار داده است: گوش دادن، رهبری نمودن، معلم بودن، هدایت کردن، مشاور بودن و الگو بودن (۱۳).

از طرف دیگر، ردmond^۲ (۲۰۰۰) در زمینه ارزشیابی مربیان ورزشکاران جوان، طرحی را تدوین کرد. در این فرم ارزشیابی خواسته شد که با مطالعه هر قسمت، نمره مربی را در آن قسمت مشخص کنند. سیستم نمره گذاری این فرم از ۱ تا ۵ است و فرد به هنگام ارزیابی باید یکی از اعداد فوق را علامت بزند. عدد ۱ نشان دهنده کمترین سطح است. این معیارها عبارتند از: سابقه‌ی مربیگری، دادن انگیزه به ورزشکاران، کمک به ورزشکاران در جهت رشد مهارت‌هایشان، ایجاد فرصت کافی برای همه ورزشکاران در توسعه توانایی‌های بالقوه آنها، دانش مربی، توانایی در ایجاد سرگرمی و تفریح در تمرین‌ها، استفاده از روش‌های رهبری مؤثر، برقراری ارتباط مناسب با ورزشکاران، تشویق ورزشکاران در زمینه‌ی مسؤلیت پذیری تیمی و حضور مربی در کنار تیم در تمام طول فصل (۱۷).

علی‌رغم وجود معیارهای بسیار برای ارزیابی عملکرد مربیان، متأسفانه در کشور ما چارچوب قضاوتی مناسبی برای ارزیابی مربیان تیمهای دانشجویی در دست نیست. با توجه به فقدان چنین معیارهایی و میزان اهمیت آن در افزایش سطح کیفی مسابقه‌های دانشجویی، ضروری

1- Gondi

2- Redmond

به نظر میرسد که معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان تیم‌های دانشجویی تعیین شود و بر اساس اولویت آنها مسؤولان به ارزیابی مربیان مربوط بپردازند. برای رسیدن به این هدف، محقق در صدد یافتن پاسخ مناسبی برای پرسش‌های ذیل است:

معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان کدامند؟ درجه اهمیت و اولویت هر یک از این معیارها چیست؟ و آیا تفاوتی بین دیدگاه مربیان و مدیران در اولویت بندی این معیارها وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق شامل، مربیان تیم‌های ورزشی و مدیران تربیت بدنی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی می شود که انتخاب ۴۰ مربی و ۲۵ مدیر تربیت بدنی به طور تصادفی انجام پذیرفت.

متغیرهای تحقیق

۱۰ معیار ارزیابی عملکرد مربیان به عنوان متغیرهای تحقیق انتخاب شدند. این معیارها (متغیرها) عبارتند از:

مهارت‌های انگیزشی مربی: شامل توانایی و ایجاد انگیزه در ورزشکاران به منظور رشد و تکامل آنها و تشویق عملکرد مناسب.

دانش مربی: عبارت است از دانش مربیگری در رشته ورزشی خود نظیر: آشنایی و تسلط کامل با روش‌ها (تکنیک‌ها) و راهبردها (تاکتیک‌ها) و راهکارهای (استراتژی) تیمی و به کارگیری مؤثر آنها در مسابقه‌ها.

مهارت‌های مدیریتی مربی: شامل آشنایی با روش‌های رهبری و اصول مدیریت و استفاده از آنها برای هدایت تیم و توانایی در برنامه ریزی و طرح نقشه جهت تمرین و مسابقه.

مهارت‌های ارتباطی مربی: شامل مهارت مربی در کاهش استرس و تنش‌های ناشی از

- رقابت و مسابقه و آشنایی با مهارتهای آرام سازی ورزشکاران.
- ۶- ویژگی های شخصیتی مربی: عبارت است از داشتن بلوغ شخصیتی و ثبات رفتاری، رهبری و برخورداری از اخلاق و رفتار پسندیده و جوانمردانه.
- ۷- وقت شناسی مربی: شامل حضور مربی در کنار تیم در تمام طول فصل تمرین و مسابقه.
- ۸- موفقیت های کاری مربی: عبارت است از کسب نتایج مطلوب تیمی در مسابقه های دانشگاهی مختلف و به دست آوردن مقام های مختلف در مسابقه های دانشجویان.
- ۹- مهارت های شخصی مربی: عبارت است از مسؤولیت پذیری، اعتماد به نفس، مبارزه طلبی و تمایل به کار در مربی.
- ۱۰- رشد و توسعه ورزشکاران: شامل کمک به ورزشکاران در جهت رشد و تکامل مهارت های فردی و توانایی مربی در شکوفایی توانایی های بالقوه ورزشکاران.

روش جمع آوری اطلاعات

ابزار اندازه گیری در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته است. ساخت پرسشنامه معیارهای ارزشیابی عملکرد مربیان دانشگاهی به ترتیب ذیل انجام شد:

ابتدا با استفاده از زمینه های نظری و الگوهایی که پژوهشگران تدوین کرده بودند، ویژگی ها و معیارهای ارزشیابی مربیان مورد استخراج قرار گرفت. در مرحله بعد، پرسشنامه مقدماتی تهیه شد و برای اطمینان از درستی معیارهای انتخاب شده از تعداد ۷ نفر از استادان دانشگاهی با حداقل مدرک کارشناسی ارشد (که سابقه مربیگری تیم های دانشگاهی را نیز داشتند) تقاضا شد که پرسشنامه را مطالعه کنند و ضمن اظهار نظر در مورد معیارهای ارزشیابی مربیان دانشگاهی، در صورت وجود ابهام و یا تغییر معیارها، آن را مشخص کنند و در ضمن اگر لازم است ویژگی خاصی اضافه، حذف و یا تکمیل شود، و سرانجام با جمع آوری اطلاعات به دست آمده از نظرهای متخصصان، مواردی که باید تصحیح می شدند، انجام گرفت و پرسشنامه اصلی

تحقیق تدوین شد. این پرسشنامه شامل دو قسمت بود؛ یکی مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی افراد حاضر در تحقیق شامل: رشته ورزشی، سن، تحصیلات، و سابقه، بخش دوم شامل ۱۰ معیار ارزشیابی مربیان دانشگاهی بود که از افراد حاضر در تحقیق خواسته شد تا میزان اهمیت هر ویژگی را بر اساس مقیاس داده شده مشخص کنند.

مقیاس اندازه‌گیری برای تعیین درجه اهمیت هر معیار یا ویژگی در ارزشیابی مربیان دانشگاهی، مقیاس ۵ ارزشی لیکرت انتخاب شد. در این روش برای معیارها ۵ ارزش (از بدون اهمیت تا خیلی مهم) به ترتیب از ۱ تا ۵ مشخص می‌شود و آزمودنی‌ها با مطالعه هر ویژگی میزان اهمیت آن را در یکی از مربع‌های جلوی گزینه مورد نظر انتخاب میکنند. برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن ۰/۸۶ به دست آمد.

از آمار توصیفی برای پیدا کردن فراوانی‌های مطلق و درصدی مربوط به مشخصات فردی و محاسبه میانگین‌ها برای اولویت‌بندی معیارهای ارزشیابی عملکرد مربیان دانشگاهی استفاده شد. همچنین آمار استنباطی (آزمون t گروه‌های مستقل) برای بررسی اختلاف نظر دو گروه آزمودنی‌ها در زمینه‌ی با میزان اهمیت معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان دانشگاه مورد استفاده قرار گرفت.

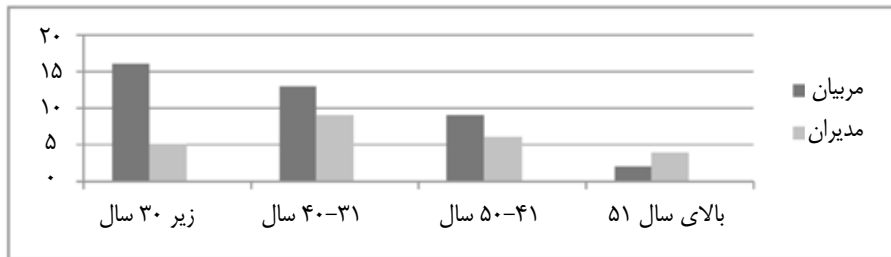
نتایج تحقیق

جدول (۲): توزیع مربیان و مدیران حاضر در تحقیق برحسب میزان تحصیلات آنها

جمع ردیف		دکتری		کارشناسی ارشد		کارشناسی و کمتر		تحصیلات نمونه‌ها
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱۰۰	۴۰	۱۰	۴	۳۲/۵	۱۳	۵۷/۵	۲۳	مربیان
۱۰۰	۲۴	۴/۲	۱	۳۳/۳	۸	۶۲/۵	۱۵	مدیران
۱۰۰	۶۶	۷/۶	۵	۳۱/۸	۲۱	۵۷/۶	۳۸	جمع ستون

نتایج نشان دادند که بیشتر مربیان و مدیران (به ترتیب ۵۷/۵ و ۶۵/۵ درصد) مدرک کارشناسی دارند (جدول ۱). در مورد رده سنی نمونه‌های تحقیق نیز ملاحظه شد که بیشترین

فراوانی مربیان در رده سنی زیر ۳۰ سال (۴۰٪) و مدیران در رده سنی ۳۱-۴۰ سال (۳۷/۵٪) است (شکل ۱).



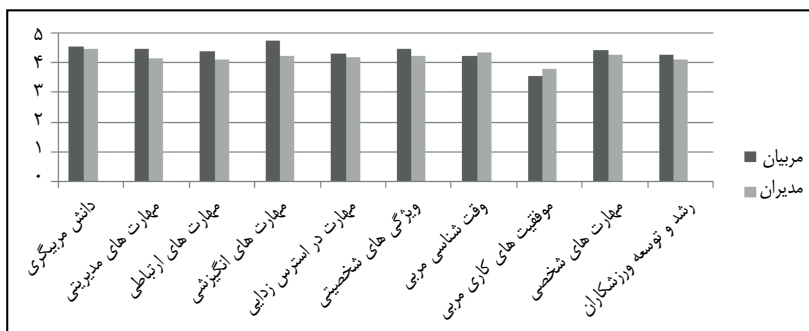
شکل ۱- توزیع سنی آزمودنیها

جدول (۲) : میزان درجه اهمیت و رتبه معیارهای ارزشیابی مربیان از دیدگاه آزمودنیها

کل نمونه ها		مدیران تربیت بدنی		مربیان تیمهای دانشجویی		نمونه ها معیارها
میانگین و انحراف معیار	رتبه	میانگین و انحراف معیار	رتبه	میانگین و انحراف معیار	رتبه	
۴/۵۳±۰/۰۶	دوم	۴/۵±۰/۰۵۱	اول	۴/۵۵±۰/۰۶۴	دوم	دانش مربیگری
۴/۲۷±۰/۰۴۹	هفتم	۴/۱۷±۰/۰۳۸	هفتم	۴/۵±۰/۰۵۱	سوم	مهارت‌های مدیریتی
۴/۳±۰/۰۷۲	پنجم	۴/۱۳±۰/۰۹۴	هشتم	۴/۴±۰/۰۵۴	ششم	مهارت‌های ارتباطی
۴/۵۵±۰/۰۶۲	اول	۴/۲۲±۰/۰۶۵	پنجم	۴/۷۵±۰/۰۴۹	اول	مهارت‌های انگیزشی
۴/۲۵±۰/۰۶۵	هشتم	۴/۲۰±۰/۰۷۲	ششم	۴/۳۲±۰/۰۶۱	هفتم	مهارت دراسترس زدایی
۴/۳۹±۰/۰۷۸	چهارم	۴/۲۵±۰/۰۹۴	چهارم	۴/۴۷±۰/۰۶۸	چهارم	ویژگی‌های شخصیتی
۴/۲۹±۰/۰۶۰	ششم	۴/۳۷±۰/۰۵	دوم	۴/۲۲±۰/۰۶۶	نهم	وقت شناسی مربی
۳/۶۵±۰/۰۷۳	دهم	۳/۷۹±۰/۰۷۸	دهم	۳/۵۷±۰/۰۷۱	دهم	موفقیت‌های کاری مربی
۴/۴۲±۰/۰۶۱	سوم	۴/۳±۰/۰۷۶	سوم	۴/۴۵±۰/۰۵۰	پنجم	مهارت‌های شخصی
۴/۲۳±۰/۰۶۳	نهم	۴/۱۲±۰/۰۶۸	نهم	۴/۳±۰/۰۶۱	هشتم	رشد و توسعه ورزشکاران

در تعیین رتبه و اولویت بندی معیارهای ارزشیابی عملکرد مربیان در برخی از موارد اختلاف نظر وجود دارد، به طور مثال مهم‌ترین معیار از دیدگاه مربیان، مهارت‌های انگیزشی و از دیدگاه

مدیران دانش مربیگری است (جدول ۲). این نتایج در شکل ۲ به جهت مقایسه مربیان و مدیران آورده شده است.



شکل ۲- مقایسه درجه اهمیت متغیرهای تحقیق از دیدگاه آزمودنی ها

جدول ۳- جدول مقایسه میانگین امتیازهای داده شده به معیاری های ارزشیابی مربیان

نتایج آماری	سطح معناداری	درجه آزادی	t مشاهده	آزمون t گروه های مستقل	معیارها
اختلاف معنی داری مشاهده نمی شود	۰/۷۴	۶۲	-۰/۳۲۶	دانش مربی	
اختلاف معنی داری مشاهده می شود	۰/۰۴*	۶۲	-۲/۷۸	مهارت های مدیریتی مربی	
اختلاف معنی داری مشاهده نمی شود	۰/۲۰	۶۲	۱/۴۷	مهارت های ارتباطی مربی	
اختلاف معنی داری مشاهده نمی شود	۰/۴۹	۶۲	۰/۶۸	مهارت در استرس زدایی	
اختلاف معنی داری مشاهده نمی شود	۰/۲۷	۶۲	۱/۱۱	ویژگی های شخصیتی	
اختلاف معنی داری مشاهده نمی شود	۰/۳۴	۶۲	۰/۹۶	وقت شناسی	
اختلاف معنی داری مشاهده نمی شود	۰/۲۶	۶۲	۰/۴۷	موفقیت های کاری مربی	
اختلاف معنی داری مشاهده نمی شود	۰/۳۰	۶۲	۰/۴۵	مهارت های شخصی مربی	
اختلاف معنی داری مشاهده می شود	۰/۰۱*	۶۲	۳/۷۴۵	مهارت های انگیزشی مربی	
اختلاف معنی داری مشاهده نمی شود	۰/۳۱	۶۲	۱/۰۷	کمک به ورزشکاران	

پس از مقایسه میانگین امتیازهای داده شده به معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه مربیان و مدیران تربیت بدنی با استفاده از آزمون t گروه های مستقل، مشخص شد که در مهارت های مدیریتی و مهارت های انگیزشی مربی در دو گروه فوق اختلاف وجود دارد. در سایر

عوامل و فاکتور ها ارتباط معنی داری مشهود نبود (جدول ۳).

بحث و نتیجه گیری

با مقایسه اولویت بندی معیارهای ارزشیابی عملکرد مربیان دانشگاه از دیدگاه مدیران تربیت بدنی و مربیان در تحقیق مشاهده می شود که در اولویت بندی این معیارها با هم اختلاف هایی وجود دارد. مربیان، مهم ترین معیار را در ارزشیابی، مهارت های انگیزشی می دانند، در صورتی که مدیران مهم ترین معیار را دانش مربیگری می دانند. به همین ترتیب نیز در سایر رتبه های بین دو گروه فوق اختلاف مشاهده می شود. یکی از عواملی که موجب اختلاف مربیان و مدیران در اولویت بندی این معیارها شده است، شاید به خاطر تاثیر برخی ویژگی های مثبت یا منفی باشد که در خود مربیان وجود دارد. در واقع دیدگاه مربیان این است که خودشان را با معیارهای فوق مقایسه می کنند و ویژگی هایی را که در آنها نسبت به سایر معیارها بارزترند، مهم تر تشخیص می دهند. عامل دیگر در بروز این اختلاف ها، نزدیک بودن میانگین امتیازهای داده شده به معیارهای ارزشیابی مربیان در دو گروه حاضر در تحقیق است.

پس از توجه به جدول میانگین امتیازهای داده شده به معیارهای مربیگری، مشاهده می شود که در اولویت بندی این معیارها وجود کوچکترین اختلاف در میانگین ها، موجب اختلاف در رتبه بندی معیارهای ارزشیابی در دو گروه فوق شده است. از بین ۱۰ معیار ارزشیابی، ۹ معیار آن میانگین درجه اهمیت بالاتر از چهار دارد. این موضوع نشان می دهد که معیارهای فوق همگی در ارزشیابی مربیان دارای اهمیت هستند و نمی توان به سادگی میزان اهمیت یک معیار را از سایر معیارهای ارزشیابی مشخص کرد.

نتایج تحقیقات دیگر نیز در زمینه ویژگی های مربیگری و اهمیت آنها به همین ترتیب است؛ زیرا هیچ یک از تحقیقات انجام شده در این زمینه نتوانسته اند معیار خاصی را به عنوان مهم ترین معیار ارزشیابی مربیان معرفی کنند و هر کدام از پژوهشگران تنها به یکی از

ویژگی‌های مربیگری اشاره کرده اند. از طرفی، با مقایسه میانگین امتیازهای داده شده در بین دو گروه فوق تنها در معیارهای مهارت‌های انگیزشی و مهارت‌های مدیریتی مربی، اختلاف معنی‌داری مشاهده شده است. این موضوع برای بار دیگر تأیید می‌کند که معیارهای ارزشیابی مربیان همگی از درجه اهمیت بالایی برخوردار هستند. اختلاف‌های مشاهده شده در معیارهای مربیگری، یعنی مهارت‌های انگیزشی و مهارت‌های مدیریتی در بین مربیان و مدیران به دلیل بالاتر بودن میانگین امتیازهای داده شده از طرف مربیان نسبت به مدیران است. به طور کلی مربیان نسبت به مدیران برای معیارهای ارزشیابی، درجه اهمیت بالاتری را قائل شده‌اند. علت آن شاید به این خاطر باشد که مربیان مستقیماً در مواجهه با ورزشکاران و کار مربیگری هستند و از نظر آنها این معیارها برای یک مربی خوب و موفق ضروری است. اما مدیران شاید تا حدودی کمتر به این معیارها توجه کرده اند و به همین دلیل، معیارهای مربیگری از نظر آنان در کل از درجه اهمیت کمتری برخوردار هستند.

نتایج به دست آمده از تحقیق نشان می‌دهد که هر یک از معیارهای ارزشیابی مربیان به طور جداگانه از اهمیت و ارزش بالایی برخوردار است. این معیارها در بسیاری از تحقیقات و مقالات نیز مورد توجه بوده‌اند. در واقع با توجه به میانگین امتیازهای داده شده به هر یک از این معیارها نمی‌توان گفت که قرار گرفتن یک معیار در اولویت آخر آن را بی اهمیت می‌سازد، یا اینکه اگر یک مربی دارای معیار دانش مربیگری بالایی باشد، او برای سمت مربیگری تیم‌های دانشگاهی مناسب است؛ بلکه نتایج نشان می‌دهند که به خاطر وجود میانگین‌های نسبتاً بالا، حداکثر معیارهای مربیگری از درجه اهمیت بالایی برخوردار هستند.

از طرفی، اولویت‌بندی این معیارها بیانگر آن است که برای رسیدن به مربیگری در تیم‌های دانشگاهی، فرد باید در ارزشیابی نمره خوبی را کسب کند.

در ادبیات تحقیق بسیاری از پژوهشگران برای یک مربی خوب صفات ویژه‌ای را بر

می‌شمرند، مثلاً رینر مارتنز^۱ (۲۰۰۴) برای احراز پُست مربیگری به چند ویژگی اشاره می‌کند که تعدادی از آنها عبارتند از: برخورداری از دانش ورزشی، آشنایی با علوم ورزشی، انگیزه داشتن، آشنایی با مهارت‌های انگیزشی و ارتباطی، ارزشیابی از کار خود و ورزشکاران، سازماندهی و برنامه‌ریزی (۱۵). و یا سابوک^۲ در مقاله خود ویژگی‌هایی نظیر: سازماندهی، برنامه‌ریزی، دانش یا مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های رفتاری و ارزشیابی را مد نظر قرار می‌دهد (۴).

تحقیقات لیوکونن^۳ (۱۹۹۰)، سالمینن^۴ (۱۹۹۶)، داج وهاستی^۵ (۱۹۹۳)، همگی به رهبری و هدایت تیمی اشاره دارند و استفاده از روش‌های رهبری مناسب را برای هدایت ورزشکاران به مربیان معرفی می‌کنند. مهارت‌های مدیریتی به عنوان یک معیار مهم برای موفقیت تیم‌های ورزشی مورد توجه قرار گرفته است (۱۵، ۱۸، ۹). این موضوع نیز در تحقیق حاضر به عنوان یک معیار مد نظر است و با توجه به اینکه در اولویت بالایی قرار گرفته، اهمیت آن را دوباره تایید می‌کند.

با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر اهمیت معیارهای فوق در ارزشیابی عملکرد مربیان، پیشنهاد می‌شود که مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها فرم مخصوصی را که شامل ده ویژگی مربیان است را تهیه کنند و افراد ذی صلاح نمره مربی را در هر یک از این معیارها بر اساس ۱ تا ۵ ارزیابی کنند و نمره کل مربی را در ارزشیابی مشخص سازند.

- 1- Martens. Rainer
- 2- Sabok
- 3- Liukonen
- 4- Salminen
- 5- Doge. B. & Hasties.P

فهرست منابع

- ۱- شفيعی، محسن. ۱۳۸۵. طراحی و تبیین الگوی انتخاب مربیان تیمهای ملی شنا، شیرجه و واترپلو. پایان نامه دکتری. دانشگاه تهران.
- ۲- کهندل، مهدی. ۱۳۷۹. معیارهای انتخاب مربیان تیمهای ملی در چند ورزش گروهی. پایان نامه دکتری. دانشگاه آزاد اسلامی
- ۳- گائینی، عباسعلی. ۱۳۷۲. مربیگری ورزشکاران جوان. اداره کل وزارت آموزش و پرورش
- ۴- هژیر، حمید. مترجم. ۱۳۷۲. روان شناسی ورزشی (راهنمای مربیان و ورزشکاران). جهاد دانشگاهی تهران
- 5- ASCTA (1998). (Australian Swimming Coaches & Teachers Association) bulletin.
- 6- Bunt.B. & Gybins.M (1995). Effectiveness Coaching. Journal of sport science review. 3 (2):75-79
- 7- Couch. Stephan (2000). Coach selection form. [Http//www. Ccl org](http://www.Ccl.org) programs
- 8- Dick.Frank (1992). A coach style of management for the development of individuals. federation. by: I.A.A.F. 7. (1):15-17
- 9- Doge.B&Hasties.P(1993). Coach effectiveness. Journal of sport science. review:2(2).14-29
- 10- Donna L. Pastor/ William G.Mc.casi (1994). Employment process for NCAA Female Coaches. Journal of sport Management. 8. 115-128
- 11- Fizzle. J. & Dirti.m (1998). The case of college basketball coach. Journal of sport management. 10 (4):434-445

12- Gerber (1992). Coaching. winning strategies for individuals and teams ,text book.

13- Gondi (1998). Coach assessment form.<http://www.vemp-learning.org>.

14- Larsson (1990). Characteristics of coach. Boston.

15- Liukonen & etal. 1990. Educational perspectives of youth sport coaches. International journal of sport psychology. 27:439-453

16- Martens Rainer (2004). Successful Coaching. Human Kinetics. Third edition.

17- Redmond (2000). Coach evaluation form.<http://www.lwysa.org>

18- Salminen. Saymo (1996). Coach ,athlete relationship and coaching behavior in training session. International journal sport psychology. 56-67

19- 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.