

## مقایسه خودارزیابی عملکرد مربیان ورزشی رشته‌های انفرادی و گروهی

## دانشگاه‌های کشور

محسن اسمعیلی<sup>۱</sup>، دکتر مهدی طالب‌پور<sup>۲</sup>

## چکیده

**هدف:** خودارزیابی یکی از روش‌های ارزیابی است که در آن فرد در مورد توانایی‌های خود اظهار نظر می‌کند. این مقوله تا کنون در بخش مربیان دانشگاه‌های کشور کمتر مورد توجه قرار گرفته است. هدف از این تحقیق مقایسه خودارزیابی عملکرد مربیان ورزشی رشته‌های انفرادی و گروهی دانشگاه‌های کشور می‌باشد. این تحقیق از نوع توصیفی و پیمایشی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور در رشته‌های انفرادی و گروهی تشکیل می‌دادند. تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول‌های کاکران محاسبه ( $n=124$ ) و نمونه‌گیری به شکل تصادفی ساده انجام شد.

**روش‌شناسی:** ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای بود که روایی آن به وسیله استادان تایید شده و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ  $\alpha=0/85$  بدست آمد. در تدوین پرسش‌نامه تحقیق با استفاده از جمع آوری اطلاعات از ادبیات تحقیق و روش نظر سنجی دلفی عملکرد مربیان در هفت بعد تقسیم‌بندی شد که عبارت بود از مهارت فنی و تکنیکی، فعالیت‌های مالی، موفقیت برنامه، روابط عمومی، مهارت‌های مدیریتی، مدل نقش مربی و عضوگیری. در تجزیه و تحلیل داده‌ها در آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار و واریانس، جداول و نمودارها و در آمار استنباطی با توجه به غیر نرمال بودن متغیرها که از طریق آزمون کولوموگراف اسمیرنوف بدست آمد از آزمون یو من ویتنی و فرید من استفاده شد. همچنین جهت بررسی ارتباط متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که مربیان رشته‌های انفرادی و گروهی در دو بعد مهارت فنی و عضوگیری اختلاف معنی‌داری داشتند ( $p < 0/05$ )

**نتایج:** نتایج تحقیق نشان داد بین مربیان زن و مرد در تعیین اهمیت ابعاد عملکردی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ( $p > 0/05$ ). از نظر رتبه‌بندی ابعاد عملکردی از نظر مجموع دو گروه بهد مهارت فنی بالاترین رتبه و مهارت‌های مالی کمترین اهمیت را داشت. در مربیان تیم‌های ورزشی گروهی بین سطح تحصیلات با هیچ یک از ابعاد عملکردی همبستگی معنی‌داری وجود ندارد ( $p > 0/05$ ) ولی در مربیان رشته‌های انفرادی با ابعاد مهارت مالی ( $r = 0/20$  و  $p = 0/022$ ) و بعد عضوگیری ( $r = 0/18$  و  $p = 0/040$ ) رابطه معنی‌داری وجود دارد. در این تحقیق الگویی جهت تعیین عوامل و متغیرهای با اهمیت از نظر هر دو گروه مربیان رشته‌های انفرادی و گروهی بطور کلی ارائه شده است.

**کلمات کلیدی:** خودارزیابی، مربیان دانشگاهی، انفرادی، گروهی.

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت مدرس

۲. دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

## مقدمه

ارزشیابی یا ارزیابی<sup>۱</sup> به یک فرایند ساختارمند برای جمع آوری و تفسیر اطلاعات اطلاق می‌گردد که تحقق اهداف مورد نظر برنامه و میزان آن را تعیین می‌نماید [۱]. یکی از موضوعاتی که در بحث ارزشیابی مطرح می‌باشد مقوله خود ارزیابی است که تا کنون در بحث مربیان ورزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است و هنوز نگرش جدی در حوزه ورزش دانشگاهی به آن شکل نگرفته است. خودارزیابی<sup>۲</sup> یک تکنیک قوی برای بهبود توانمندی معلم یا مربی است و با اعتقاد وی در مورد توانایی اثر در آموزش به فراگیران در ارتباط است [۲]. هم اینک در مورد مربی و مربیگری ویژگی‌ها و خصوصیات متعددی برای یک مربی اثربخش و کارآمد مطرح است. تحقیقاتی که در زمینه جنبه‌های مختلف مربیگری انجام شده‌اند هر یک به نوعی یک یا تعدادی از ویژگی‌ها را برای احراز پست مربیگری مهم می‌دانند [۳]. رالف جی سابوک<sup>۳</sup> در مقاله خود ویژگی‌هایی نظیر سازماندهی، برنامه‌ریزی، دانش مهارت‌های ارتباطی، ویژگی‌های رفتاری و ارزشیابی را مورد نظر قرار می‌دهد [۴].

امروزه همزمان با رشد و توسعه کارکنان و مدیران و بسط فرهنگ ارتقاء و کار تیمی در سازمان کنترل از درون یا خودکنترلی جایگزین کنترل از بیرون می‌گردد. نظام بازرسی و کنترل سفت و سخت مدیریت بسیار کم رنگ شده و افراد آزادی عمل بیشتری دارند اما این امر به معنی هرج و مرج و بی بند و باری نیست. مسئولیت توأم با اختیار کارکنان فضا را برای بروز خلاقیت بیشتر آن‌ها آماده می‌کند بدون این که بازرسی بر سیستم حاکم باشد [۵]. این نوع ارزیابی با ارزشهایی چون مدیریت خودمدار و تفویض اختیار سازگاری خواهد داشت و در مواقعی که هدف تعیین میزان پیشرفت است کاربرد زیادی دارد [۶].

اگرچه در رابطه با موضوع خودارزیابی تحقیقات چندانی در حوزه ورزش انجام نشده ولی در رابطه با ارزیابی ویژگی‌های مربیان ورزشی مهدی کهندل (۱۳۸۱) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی و اولویت‌بندی معیارهای انتخاب تیم‌های ملی در چند ورزش گروهی، معیار انتخاب مربیان ملی را در چهار رشته گروهی فوتبال، والیبال، بسکتبال و هندبال به ۸ دسته طبقه‌بندی کرد. هر بعد نیز شامل زیر مجموعه‌هایی از ویژگی‌های مربیگری بود. این ابعاد شامل ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های ورزشی، ویژگی‌های شخصیتی، ادراکی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های علمی و تخصصی، مهارت‌های عاطفی و انسانی، سابقه کار و ویژگی‌های فردی مربی است. درجه اهمیت و رتبه‌بندی این ابعاد مربیگری با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته مشخص شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین مربیان و ورزشکاران در رتبه‌بندی ابعاد مربیگری اختلاف مشاهده می‌شود [۷].

در تحقیقی دیگر سید عبدالحمید احمدی (۱۳۷۴) به بررسی توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان دانشگاه‌های کشور پرداخته است. وی در تحقیق از ۱۵۰ نفر از مربیان مرد تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور به دنبال بررسی وجود ارتباط معنی‌دار بین میزان تحصیلات، درجه مربیگری، سابقه مربیگری با

1 Assessment

2 Self assessment

3 Ralph jsabock

توانایی انتقال پیام به ورزشکاران، توانایی ایجاد سبکبالی در ورزشکاران و نحوه عملکرد مربیان در مواجهه با مسائل و مشکلات موجود در حرفه مربیگری بوده است. نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق نشان داد که نحوه عملکرد اکثر مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور در مواجهه با مسائل و مشکلات موجود در حرفه مربیگری خوب است. همچنین بین میزان تحصیلات، سابقه مربیگری و درجه مربیگری با نحوه عملکرد مربیان در مواجهه با مسائل و مشکلات حرفه مربیگری رابطه معنی‌داری وجود داشته است [۷].

مومفرد و جرالدا<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) تحقیقی را با عنوان ملاحظات در مورد مربیان ورزش دانشگاهی روی ۷۸ تن از مربیان بسکتبال و فوتبال دانشگاه مرکزی فلوریدا انجام دادند. در این تحقیق برخی از معیارهای عملکرد مربیان از دیدگاه خودشان به ترتیب عبارت بود از ۱ - ارتباطات ۲ - توسعه حرفه ای ۳ - شرطی سازی و تمرین ۴ - سازمان دهی و مدیریت ۵ - برنامه‌ریزی ۶ - کارهای عملی ۷ - برنامه ترفیع مالی ۸ - تسهیلات ۹ - انتخاب شغل ۱۰ - قوانین و جوابگویی. همچنین هنگامی که از مربیان در مورد اینکه کدام کارها را باید مربیان متمایز انجام دهند سؤال شد بیشترین پاسخها در زمینه‌های ارتباطات (۷۹٪)، سازماندهی و مدیریت (۴۱٪)، انتخاب شغل (۲۱٪)، بود و هنگامی که از آنها سؤال شده چه کارهایی را باید مشابه و یکنواخت انجام دهند بیشترین تعداد پاسخها در زمینه‌های توسعه حرفه‌ای (۷۲٪)، ارتباطات (۵۹٪)، شرطی سازی و تمرین (۵۹٪) و قوانین و جوابگویی (۴۵٪) بود [۸].

استیوارت<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) در ارزیابی عملکرد مربیان‌هاکی آمریکا به این نتیجه رسید که مهارت تدریس مربی به عنوان مهمترین وظیفه مربی شناخته می‌شود [۹].

دونال پاستور<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) به تحقیقی با عنوان حمایت مدیریتی ورزشکاران و مربیان دانشکده ای NCAA پرداخت که بیان کننده درک مربیان برای شناسایی و ارزیابی اهمیت حوزه‌هایی از مدیریت ورزشی است که ممکن است فراهم آورنده حمایت باشد. در مجموع ۱۷۳ نفر از مربیان دانشکده ای NCAA اهمیت ۴۶ آیتم موجود در پرسش‌نامه را مشخص نمودند. شاخص‌های مهم عبارت بودند از مدیریت برنامه، تصمیم‌گیری، عدم تبعیض در محیط کاری، حقوق و فواید شغلی، حمایت از برنامه و ارزیابی. نتایج نشان داد که بین مربیان بخش یک و سه در بعد محیط کاری بدون تبعیض تفاوت معنی‌داری مشاهده شد ولی در بعد حمایت از برنامه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد [۱۰].

در همین رابطه بکر و سالومون<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مربی و بازیکن پرداختند و نتایج بیانگر آن بود که سه سطح رابطه بین آنها وجود دارد و ارتباط بهتر با افزایش عملکرد مناسبتر ورزشکاران رابطه معنی‌داری داشته است [۱۱].

همچنین رضا تبریزی (۱۳۸۰) برای ارزشیابی معیارهای مربیگری به تحقیقی با عنوان اولویت‌بندی بعضی از ویژگی‌های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران سطح ملی کشور پرداخت. جامعه آماری این تحقیق را ۲۰ مربی و ۳۰ کشتی‌گیر حاضر در تیم‌های ملی کشتی آزاد و فرنگی تشکیل می‌دادند. معیارهای انتخاب

مریّبان ملی کشتی آزاد و فرنگی در ۸ بعد اصلی مربّیگری دسته‌بندی شدند. هر بعد نیز شامل زیر مجموعه‌هایی از ویژگی‌های مربّیگری می‌شدند. ابعاد مربّیگری عبارت بودند از: ویژگی‌های علمی - تخصصی، مهارت‌های عاطفی - انسانی، ویژگی‌های ورزشی، سوابق کاری، ویژگی‌های شخصی و فردی مرّبی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی - ادراکی و مهارت‌های مدیریتی. نتایج نشان داد که در بین مرّبان و کشتی گیران حاضر در تحقیق در رتبه‌بندی ابعاد مربّیگری اختلاف معنی‌داری وجود دارد [۱۲]. در واقع این تحقیق در پی آن است تا شاخص‌ها و ابعادی که یک مرّبی باید در کار خود به آن توجه داشته باشد به مرّبان معرفی کرده و میزان اهمّیت و توجه آن‌ها را به این ابعاد مشخص سازد. این روش ارزیابی می‌تواند در مورد مرّبان به عنوان افرادی که با سبک‌های مختلفی کار خود را انجام می‌دهند و نمی‌توان بر آن‌ها به طور محدود کننده و بسته نظارت داشت مفید واقع شود، اگرچه خودارزیابی در ترکیب با سایر روش‌های ارزیابی نتایج کاملتری به مدیران و افراد ناظر به کار مرّبان ارائه می‌دهد. امروزه ارزشیابی از شایستگی، عملکرد، دانش و توانایی و سایر ویژگی‌های مورد نیاز مرّبان از موضوعات مورد توجه مدیران ورزشی است و همه مدیران به دنبال روش‌های مناسب برای انجام این مهم هستند و این تحقیق می‌تواند کمک کننده در این امر باشد. متغیرهای انتخاب شده در این تحقیق با توجه به مطالعه کتب، مقالات و موضوعاتی مربوط به وظایف و ابعاد گوناگون کار مرّبان انتخاب شده است.

به طور کلی این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤالات است

۱- آیا تفاوت معنی‌داری بین خودارزیابی مرّبان رشته‌های ورزشی انفرادی و گروهی دانشگاه‌های کشور در ابعاد عملکردی مختلف وجود دارد؟

۲- میزان اهمّیت ابعاد عملکردی در مرّبان رشته‌های انفرادی و گروهی چگونه است؟

آیا رابطه معنی‌داری بین جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه مربّیگری و درجه مربّیگری با ابعاد مختلف

۳- عملکردی مرّبان رشته‌های انفرادی و گروهی دانشگاه‌های کشور وجود دارد؟

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی و پیمایشی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق را مرّبان تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور در رشته‌های انفرادی (۲۴۰ نفر) و گروهی (۱۸۰ نفر) تشکیل می‌دادند. تعداد نمونه آماری با استفاده از فرمول‌های کاکران (۱۲۴) نفر شامل ۵۴ مرّبی گروهی و ۷۰ مرّبی انفرادی بدست آمد و نمونه‌گیری به شکل تصادفی ساده انجام شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه محقق ساخته ای بود که روایی آن به وسیله اساتید رشته تربیت بدنی مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ( $\alpha=0/85$ ) پس از انجام آزمایشی تحقیق بر روی مرّبان تیم‌های ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد بدست آمد.

در تدوین پرسش‌نامه تحقیق با استفاده از جمع آوری اطلاعات از ادبیات تحقیق و روش نظرسنجی دلفی عملکرد مربیان در هفت بعد دسته‌بندی شد و با مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه اهمیت آن‌ها مورد ارزیابی مربیان قرار گرفت. این ابعاد عبارت بودند از:

- ۱- مهارت فنی<sup>۱</sup>: دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که یک مربی از نظر تکنیکی و تاکتیکی باید دارا باشد.
- ۲- فعالیت‌های مالی<sup>۲</sup>: شامل تلاش مربی جهت جذب منابع مالی برای تیم از قسمت‌های گوناگون است. (شایان ذکر است اگر چه بسیاری از افراد تصور می‌نمایند مربی هیچ نقشی در جذب منابع مالی ندارد ولی برخی از منابع جدید هنر مربی و نقش او را در جذب این منابع مورد توجه قرار داده‌اند) [۱۳].
- ۳- موفقیت برنامه<sup>۳</sup>: داشتن یک برنامه مشخص و مدون از طرف مربی برای پیروزی و کسب نتیجه است.
- ۴- روابط عمومی<sup>۴</sup>: شامل مهارت‌های ارتباطی مربی با اقشار مختلفی است که در ارتباط با تیم نقش دارند شامل ورزشکاران، مدیران، رسانه‌های جمعی و جامعه
- ۵- مهارت‌های مدیریتی<sup>۵</sup>: دربرگیرنده فعالیت‌هایی از جمله سازماندهی، انگیزش، رهبری و ... می‌باشد.
- ۶- مدل نقش مربی<sup>۶</sup>: در برگیرنده میزان تأثیری است که مربی در زندگی ورزشکار در داخل و خارج از زمین ورزشی دارد.
- ۷- عضوگیری<sup>۷</sup>: به طور کلی شامل میزان اهمیت کار با دانشجویان و به کارگیری ورزشکاران نخبه و با استعداد است.

در این پژوهش مربیان رشته‌های فوتبال، بسکتبال، والیبال و هندبال به عنوان رشته‌های گروهی و مربیان رشته‌های تنیس روی میز، شمشیر، دوومیدانی، جودو، کاراته و کشتی آزاد به عنوان رشته‌های انفرادی مد نظر قرار گرفتند.

### 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 متغیرها که از طریق آزمون کولوموگراف اسمیرنوف مشخص شد از آزمون یو من ویتنی و فریدمن استفاده شد. آزمون یو من ویتنی برای تشخیص تفاوت میانگین بین دو گروه و آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی متغیرها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین برای بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

### نتایج تحقیق

- 
- 1 Technical skill
  - 2 Fundraising
  - 3 Program success
  - 4 Relationship
  - 5 Administrative skill
  - 6 Role model
  - 7 Recruit

میانگین سنی مربیان ورزشی دانشگاه‌های کشور ۳۶ سال می‌باشد. حداقل سن این گروه ۲۲ سال و حداکثر ۵۶ سال بوده است.

یافته‌های مربوط به جنسیت نشان داد ۵۷/۳ درصد مربیان مرد و ۴۲/۷ درصد زن بوده‌اند. همچنین ۲۰/۲ درصد مربیان تیم‌های ورزشی مجرد و ۷۹/۸ درصد متاهل بوده‌اند.

نتایج بیانگر آن بود که حدود ۴۳/۵ درصد مربیان در رشته‌های گروهی و ۵۶/۵ درصد در رشته‌های انفرادی مربیگری می‌کرده‌اند. همچنین رشته تحصیلی ۵۴ درصد مربیان تربیت بدنی و ۴۶ درصد غیر تربیت بدنی بوده است.

همچنین نتایج نشان داد ۲/۴٪ مربیان دارای مدرک دیپلم، ۸/۱٪ فوق دیپلم، ۶۰/۵٪ لیسانس، ۲۵/۸٪ فوق لیسانس و ۳/۲٪ دکتری بودند.

نتایج نشان داد درجه مربیگری ۳۷/۱٪ مربیان درجه ۳، ۲۷/۴٪ درجه ۲، ۱۶/۱٪ درجه ۱، ۱۵/۳٪ درجه ملی و بالاتر و ۴٪ نامعتبر بوده است.

نتایج نشان داد میانگین سابقه مربیگری مربیان حدود ۱۱ سال بوده است.

در بخش آمار استنباطی میانگین رتبه ابعاد مختلف عملکردی در مربیان رشته‌های انفرادی و گروهی نشان دهنده میزان اهمیت هر یک از ابعاد مربیگری برای مربیان رشته‌های انفرادی و گروهی بوده است. نتایج مربوط در جدول شماره ۱ و نمودار شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: میانگین رتبه ابعاد عملکردی مربیان منتج از آزمون یو من ویتنی

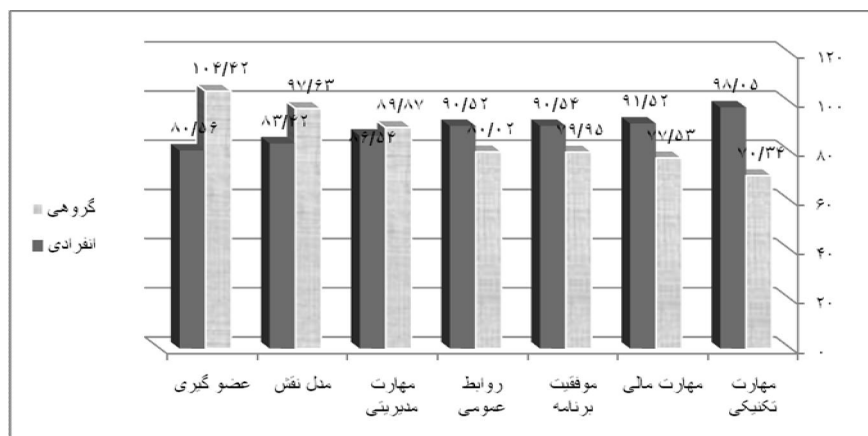
متغیر	مهارت تکنیکی		مهارت مالی		موفقیت برنامه		روابط عمومی		مهارت مدیریتی		مدل نقش		عضو گیری	
	انفرادی	گروهی	انفرادی	گروهی	انفرادی	گروهی	انفرادی	گروهی	انفرادی	گروهی	انفرادی	گروهی	انفرادی	گروهی
نوع گروه	۷۰	۵۳	۷۰	۵۴	۷۰	۵۴	۷۰	۵۴	۶۸	۵۴	۷۰	۵۳	۶۹	۵۳
تعداد	۵۴	۷۰	۵۴	۷۰	۵۴	۷۰	۵۴	۷۰	۵۴	۶۸	۵۴	۷۰	۵۳	۶۹
میانگین رتبه	۷۰/۵	۷۷/۵۳	۷۰/۵	۷۷/۵۳	۷۰/۵	۷۷/۵۳	۷۰/۵	۷۷/۵۳	۷۰/۵	۷۷/۵۳	۷۰/۵	۷۷/۵۳	۷۰/۵	۷۷/۵۳
مجموع میانگین رتبه	۳۳۱۲/۳۶	۶۸۶۳/۵	۳۳۱۲/۳۶	۶۸۶۳/۵	۳۳۱۲/۳۶	۶۸۶۳/۵	۳۳۱۲/۳۶	۶۸۶۳/۵	۳۳۱۲/۳۶	۶۸۶۳/۵	۳۳۱۲/۳۶	۶۸۶۳/۵	۳۳۱۲/۳۶	۶۸۶۳/۵

جدول شماره ۲: آماره‌های منتج از آزمون یو من ویتنی

متغیر	مهارت تکنیکی	مهارت مالی	موفقیت برنامه	روابط عمومی	مهارت مدیریتی	مدل نقش	عضو گیری
یو من ویتنی	۱/۷۹۲	۲/۶۰۲	۲/۷۲۲	۲/۷۲۶	۲/۹۸۲	۲/۵۹۴	۲/۲۴۰
ویلکاکسون	۳/۰۶۷	۳/۸۷۶	۳/۹۹۸	۴/۰۰۱	۱/۰۷۳	۱/۰۳۴	۹/۹۹۰

Z	- ۴/۳۸۲	- ۱/۶۷۱	- ۱/۲۶۷	- ۱/۲۵۱	- ۰/۳۹۶	- ۱/۷۰۶	- ۲/۸۸۴
سطح معنی داری	۰/۰۰۱	۰/۰۹۵	۰/۲۰۵	۰/۲۱۱	۰/۶۹۲	۰/۰۸۸	۰/۰۰۴

با توجه به این که سطح معنی‌داری این تحقیق برابر  $\alpha = 0.05$  در نظر گرفته شد نتایج نشان داد متغیرهای مهارت تکنیکی و عضوگیری بین دو گروه مربیان تیم‌های ورزشی انفرادی و گروهی تفاوت معنی‌داری دارد.



نمودار شماره ۱: میانگین رتبه متغیرها در مربیان تیم‌های ورزشی انفرادی و گروهی

در این تحقیق با استفاده از آزمون فریدمن متغیرهای تحقیق به طور کلی از دیدگاه دو گروه مربیان رتبه‌بندی شد که طبق جدول شماره ۳ می‌باشد.

جدول شماره ۳: رتبه‌بندی کلی ابعاد عملکردی منتج از آزمون فریدمن

رتبه کلی	میانگین رتبه	ابعاد عملکردی
۱	۷/۳۵	مهارت تکنیکی
۷	۲/۲۸	مهارت مالی
۴	۴/۵۵	موفقیت برنامه
۲	۷/۲۷	روابط عمومی
۳	۶/۲۲	مهارت مدیریتی
۶	۲/۹۱	مدل نقش
۵	۴/۴۲	عضوگیری

نتایج نشان داد مهارت تکنیکی در مجموع دو گروه مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاه دارای بالاترین رتبه اهمیت بوده و بعد مهارت مالی کمترین اهمیت را دارا می‌باشد.  
نتایج آزمون فریدمن بیانگر آن بود که ابعاد عملکردی از نظر رتبه‌بندی دارای اختلاف معنی‌دار هستند.  
(جدول شماره ۴)

جدول شماره ۴: آماره‌های آزمون فریدمن

تعداد	۱۲۴
مجذور کای	۹۲۱/۷۵۵
درجه آزادی	۶
سطح معنی داری	۰/۰۰۱

نتایج تحقیق نشان داد بین مربیان زن و مرد در تعیین اهمیت ابعاد عملکردی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ( $p > 0.05$ ).

در مربیان تیم‌های ورزشی گروهی بین سطح تحصیلات با هیچ یک از ابعاد عملکردی همبستگی معنی‌داری وجود ندارد ولی در مربیان رشته‌های انفرادی این متغیر با ابعاد مهارت مالی ( $r = 0.20$  و  $p = 0.022$ ) و بعد عضوگیری ( $r = 0.18$  و  $p = 0.040$ ) همبستگی معنی‌داری دارد.  
نتایج بیانگر آن بوده است که بین سابقه مربیگری با بعد موفقیت برنامه در مربیان رشته‌های گروهی همبستگی معنی‌داری وجود دارد. ( $r = 0.33$  و  $p = 0.037$ ) ولی در مربیان رشته‌های انفرادی با هیچ یک از ابعاد رابطه معنی‌داری نداشت ( $p > 0.05$ ).

نتایج حاکی از آن بود که در مربیان رشته‌های گروهی بین درجه مربیگری با هیچ یک از ابعاد مربیگری همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. ( $p > 0.05$ ) ولی در مربیان رشته‌های انفرادی با ابعاد مهارت تکنیکی ( $r = 0.25$  و  $p = 0.005$ ) و روابط عمومی ( $r = 0.25$  و  $p = 0.004$ ) همبستگی معنی‌داری مشاهده می‌شود.  
در مربیان ورزشی رشته‌های گروهی بین وضعیت تاهل با بعد مهارت‌های مدیریتی ( $r = 0.32$  و  $p = 0.021$ ) و مدل نقش ( $r = 0.30$  و  $p = 0.033$ ) رابطه معنی‌داری وجود داشته و در مربیان ورزشی رشته‌های انفرادی بین وضعیت تاهل با بعد عضوگیری ( $r = 0.21$  و  $p = 0.017$ ) رابطه معنی‌داری وجود دارد.  
در نهایت بین رشته تحصیلی با ابعاد مختلف عملکردی مربیان رشته‌های ورزشی انفرادی و گروهی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. ( $p > 0.05$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد مربیان و وظایفی که آنان باید در برنامه‌های کاری خود قرار دهند همواره مورد توجه بوده و تحقیقات گوناگون موضوع عملکرد مربیان را از ابعاد مختلف بررسی نموده‌اند. در این تحقیق پس از بررسی مطالعات



گذشته سعی شد ابعاد عملکردی که یک مربی بیشتر با آن سر و کار دارد انتخاب و از طریق خود مربیان میزان اهمیت و توجه آن‌ها مشخص شود. با توجه به این که یکی از اهداف این تحقیق مقایسه این ابعاد بین مربیان تیم‌های ورزشی انفرادی و گروهی در دانشگاه‌های کشور بوده است بررسی‌های انجام گرفته نشان داد که در این حوزه تحقیقات چندانی انجام نشده بود، اگر چه در مورد گروه کلی مربیان مطالعات قابل توجهی در داخل و خارج از کشور انجام شده است [ ۱۲،۷].

نتایج تحقیق بیانگر آن بود که میانگین سنی مربیان تیم‌های ورزشی کشور (۳۶ سال) تقریباً جوان می‌باشد و ادامه فعالیت این مربیان پشتوانه خوبی برای آینده ورزش دانشجویی است.

سطح تحصیلات مربیان ورزشی دانشگاهی کشور در حد قابل قبولی بوده است طوریکه حدود ۸۶ درصد دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد بوده‌اند. اگرچه نیاز به مربیان دارای تحصیلات بیشتر همچنان باقی است به علاوه نیاز به مربیان با درجه مربیگری بالا در جامعه ورزش دانشگاهی احساس می‌شود. افزایش دانش مربیان در رشته تخصصی خود با برگزاری دوره‌های بازآموزی یکی از فعالیت‌هایی است که می‌تواند مورد توجه مدیران ورزشی قرار گیرد. علاوه بر این سابقه مربیگری مربیان در حدود ۱۰ سال می‌باشد که با توجه به جوان بودن نسبی مربیان نشان از تجربه مناسب آن‌ها دارد.

نتایج تحقیق بیانگر آن بود که در بین ابعاد عملکردی مختلفی که در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفت دو گروه مربیان تیم‌های ورزشی انفرادی و گروهی در دو بعد مهارت تکنیکی و عضوگیری با یکدیگر اختلاف معنی‌داری داشتند ( $p < 0.05$ ). این اختلاف تا حدی بوده است که مهارت‌های تکنیکی برای مربیان رشته‌های انفرادی بالاترین میانگین رتبه را داشت و برای مربیان رشته‌های گروهی کمترین میانگین رتبه را دارا بود که نشانگر تفاوت نگرش این دو گروه به این وظیفه بوده است. شاید مربیان رشته‌های انفرادی به واسطه ماهیت کاری که انجام می‌دهند و به صورت مجزا با ورزشکاران خود در رابطه هستند افزایش تکنیک و دانش فنی ورزشکاران خود را بسیار با اهمیت تر از توسعه دیگر وظایف مربیان می‌دانند و به آن اهتمام می‌ورزند ولی در رشته‌های گروهی به واسطه این که تعدادی از ورزشکاران در ارتباط با یکدیگر می‌باشند و انجام وظایفی غیر از رشد مهارت‌های تکنیکی باید مورد توجه قرار گیرد مربیان اهمیت کمتری برای آن قائل می‌باشند، همچنین احتمال می‌رود برداشتی که این مربیان از این بعد داشته‌اند صرفاً مسائل تکنیکی و نه تاکتیکی بوده است. در نقطه مقابل مهارت فنی و تکنیکی، بعد عضوگیری قرار دارد. این مهارت به معنی بکارگیری نیروهای جدید و اهمیت کار با دانشجویان به عنوان قشر تحصیلکرده جامعه و همچنین به کارگیری ورزشکاران نخبه و با استعداد تیم‌های ورزشی دانشگاهی است. با توجه به این که در رشته‌های ورزشی گروهی تعداد زیادی بازیکن وجود دارد، وجود بازیکنان با سطح بالاتر می‌تواند به مربی در پیشبرد اهداف و حتی نشان دادن برخی از مهارت‌های ورزشی به دیگر بازیکنان کمک کند. از اینرو این بعد دارای میانگین رتبه بالایی بوده است. در مقابل مربیان رشته‌های انفرادی، چون با بازیکنان بطور مجزا رابطه دارند میانگین رتبه چندان بالایی در این حوزه نداشتند. البته در تمامی ابعاد دیگر نیز بین دو گروه از نظر میانگین تفاوت وجود داشت ولی در حدی نبوده است که به شکل معنی‌داری باشد. این بخش از نتایج تا حد زیادی با نتایج

کهندل (۱۳۸۱) و دونالد پاستور (۲۰۰۶) همخوانی دارد اگرچه در تحقیق کهندل ابعاد مختلف از جمله مهارت تکنیکی بین دو گروه مربیان و ورزشکاران مورد بررسی قرار گرفت.

همچنین با توجه به نتایج مشخص شد که مربیان رشته‌های انفرادی در ابعاد مهارت مالی، موفقیت برنامه و روابط عمومی میانگین رتبه‌های بالاتری داشتند. در بعد مهارت مالی می‌توان بدین نکته اشاره کرد که از آنجا که ساختار تشکیلاتی ورزش‌های گروهی از جمله فوتبال یا والیبال از لحاظ پستی‌های همچون مربی، سرمربی، سرپرست و مدیر مشخص تر بوده، مربیان کمتر به موضوع فعالیت در جهت جذب منابع برای آن تیم توجه داشته‌اند ولی در رشته‌های انفرادی بخصوص در حوزه دانشگاهی در بسیاری از موارد مشاهده شده که مربی به همراه یک یا دو بازیکن کاروان یک دانشگاه را در مسابقات تشکیل می‌دهد و مربی در حوزه مسائل مالی نیز مجبور بوده است فعالیت داشته باشد. البته در بین این ابعاد وظیفه روابط عمومی و مهارت‌های مربوط به آن جالب توجه می‌باشد. با توجه به این که در ورزش‌های گروهی مربی با تعداد بیشتری از افراد با شخصیت و روحیه‌های گوناگون برخورد دارد ولی این وظیفه از نظر مربیان رشته‌های انفرادی میانگین رتبه بالاتری داشته است. البته حوزه تعریف شده برای این بعد بسیار گسترده تر از رابطه تنها با گروه ورزشکاران می‌باشد و تمامی گروه‌های مربوط و حتی جامعه و رسانه‌ها را شامل می‌شود که می‌تواند علت این اختلاف را توجیه نماید.

با مشاهده جدول و نمودار میانگین رتبه‌های ابعاد متوجه خواهیم شد که بعد مهارت‌های مدیریتی در بین دو گروه مربیان دارای میانگین رتبه بسیار نزدیکی بوده است و در رتبه‌بندی کلی ابعاد از نظر دو گروه رتبه سوم اهمیت را داشته است. این بدان معنی است که همه مربیان به اهمیت وظایفی همچون برنامه ریزی، سازماندهی، انگیزش و کنترل که در حوزه وظایف مدیریتی مربیان هستند واقفند. به طور قطع ورزشکاران نیز از مربیانی که در کار مدیریتی خود نظم داشته و به اصول آن واقف هستند تبعیت بیشتری دارند. مربی دارای مهارت‌های مدیریتی می‌تواند بهتر از عهده رفع مشکلات و موانع برآید که احمدی (۱۳۷۴) نیز به چنین نتایجی اشاراتی داشته است.

نتایج بیانگر آن بود که بطور کلی و از دیدگاه هر دو گروه، ابعاد مهارت تکنیکی و فنی، روابط عمومی، مهارت مدیریتی، موفقیت برنامه، عضوگیری، مدل نقش و مهارت مالی به ترتیب اهمیت قرار داشتند و اختلاف رتبه ابعاد نیز از نظر آماری معنی‌دار بوده است. در تحقیق استیوارت (۲۰۰۵) مهارت تدریس به عنوان مهمترین وظیفه مربی شناخته شده بود که اگرچه بطور مستقیم یکی از ابعاد این تحقیق نبود ولی می‌توان آن را به مهارت و دانش فنی مربی مربوط دانس و با این نگاه نتایج دو تحقیق همخوانی دارند.

نتایج تحقیق نشان داد بین مربیان زن و مرد در تعیین اهمیت ابعاد عملکردی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. یعنی در مربیان رشته‌های تیمی و انفرادی زنان نیز این رتبه ابعاد صدق می‌کند.

در رشته‌های ورزشی گروهی رابطه‌ای بین میزان تحصیلات با ابعاد عملکردی مشاهده نشد در حالی که در رشته‌های ورزشی انفرادی مربیان با تحصیلات بالاتر قائل به این موضوع بودند که می‌توانند در جذب منابع فعالیت داشته باشند اگرچه ضریب همبستگی به دست آمده چندان زیاد نیست ولی رابطه معنی‌داری

داشته است. همچنین تحصیلات با بعد عضوگیری رابطه معنی‌داری داشته است و مربیان دارای تحصیلات بالاتر خواهان به خدمت گرفتن ورزشکاران با استعداد بیشتر و مهارت بالاتر بودند. در رشته‌های گروهی با توجه به این که تاکتیک تیمی و استراتژی‌های مختلف حمله و دفاع تاثیر مهمی در برد تیم دارند، این رابطه قابل توجه است.

در مربیان رشته‌های انفرادی بین سابقه مربیگری با ابعاد عملکردی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد در حالیکه در رشته‌های گروهی با بعد موفقیت برنامه رابطه معنی‌دار بود و مربیانی که تجربه بیشتری در امر مربیگری داشتند به داشتن یک برنامه مدون و از پیش تعیین شده برای برد تیم تاکید داشتند.

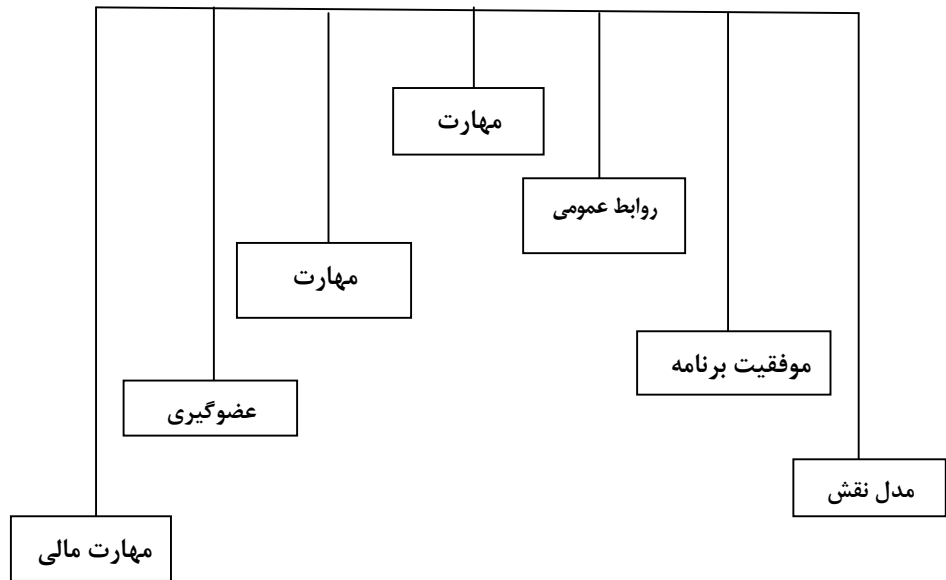
بین سابقه مربیگری با بعد مهارت‌های مدیریتی در مربیان رشته‌های انفرادی همبستگی معنی‌داری وجود داشت  $p < 0.05$  یعنی مربیان با افزایش سابقه خود، اهمیتی که برای انجام وظایفی همچون سازماندهی، برنامه ریزی، کنترل و ارزیابی ورزشکار قائل می‌شوند بیشتر خواهد شد.

نتایج بیانگر آن بوده است که درجه مربیگری در مربیان رشته‌های گروهی با هیچ یک از ابعاد عملکردی رابطه معنی‌داری ندارد ولی در مربیان رشته‌های انفرادی با ابعاد مهارت تکنیکی و روابط عمومی رابطه معنی‌دار بوده است. یعنی با افزایش درجات مربیگری از درجه ۳ به درجه ملّی و بالاتر نقش و اهمیت دانش فنی و مسائل مربوط به امور تخصصی تکنیکی و تاکتیکی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند ولی توضیح این که چرا در مربیان رشته‌های گروهی این رابطه بدست نیامده چندان مشخص نیست اگرچه مقدار ضریب همبستگی بدست آمده پایین می‌باشد.

در مربیان رشته‌های گروهی بین وضعیت تاهل با ابعاد، مهارت‌های مدیریتی و مدل نقش رابطه معنی‌داری وجود دارد. شاید بتوان این نتیجه را چنین بیان کرد که افراد متأهل به خاطر نقش‌های مربوط به والدین بودن و مدیریت و کنترل فرزندان و امور زندگی این نقشها را به میدان ورزش گسترش می‌دهند و همچنین نقشی که آنها به عنوان الگو در زندگی برای فرزندان دارند برای ورزشکاران خود نیز در تیم‌های ورزشی بکار می‌گیرند. همچنین در رشته‌های انفرادی بین وضعیت تاهل با بعد عضوگیری رابطه معنی‌داری مشاهده شده است؛ ولی مقدار ضریب قابل توجه نمی‌باشد.

نتایج نشان داد در هر دو گروه بین رشته تحصیلی با ابعاد عملکردی رابطه معنی‌داری مشاهده نشد، یعنی در مربیان رابطه ای بین مدرک رشته تربیت بدنی یا غیر تربیت بدنی با ابعاد وجود ندارد.

شایان ذکر است تحقیق و پژوهش در حوزه‌های انسانی از جمله مربیان بسیار گسترده است و این پژوهش، تحقیق بیشتر در مورد سایر ابعاد و یا سایر رشته‌ها و نمونه‌ها را به محققین توصیه می‌کند و امیدوار است توانسته باشد در شناخت وظایف و اهمیت وظایف مربیگری به ورزش دانشگاهی کمک کننده باشد. از آنجا که یکی از دغدغه‌های مدیران ورزشی دانشگاهی جذب مربیان برای تیم‌های ورزشی دانشگاه است، توجه به الگوی کلی اشاره شده در ذیل می‌تواند در این راه یاری‌رسان باشد.



شکل شماره ۱: الگوی کلی رتبه‌بندی ابعاد عملکردی مربیان ورزشی دانشگاهی:

(فاصله نزدیکتر به خط افقی به معنی اهمیت بیشتر است).

این الگو با توجه به میانگین رتبه کلی دو گروه تهیه شده و فاصله نزدیکتر به خط افقی نشان دهنده اهمیت بیشتر مولفه می‌باشد. بدین ترتیب مهارت فنی به عنوان مهمترین و مهارت مالی به عنوان کم اهمیت ترین مولفه عملکردی مربوط به مربیان شناخته می‌شود.

## منابع:

- 1 - Aghamollaei, Taimur & Abedini, Seddeighe (2008). The comparison of performance evaluation in Hormozgan health faculty academia by students with teachers self evaluation. Journal of Iranian education. Vol 7. (2). 45 - 56 (in persian)
- 2 - Becker AJ, Solomon BG. (2005). Expectancy information and coach effectiveness in intercollegiate basketball. SPORT PSYCHOLOGIST .Volume: 19 Issue: 3 Pages: 251 - 266
- 3- Donnal. Postore, Berine Goldfine (2006). NCAA college coaches and Athletic Administrative support. Jsm. Vol 10. Issue 4. October
- 4- Ely, Katherine, Boyce, Lisa A, Nelson, Johnathan K. (2010). evaluating leadership coaching: A review and integrated framework. Leadership Quarterly. Volume: 21 Issue: 4 Special Issue: Sp. Iss. SI Pages: 585 - 599
- 5- Liogal, Bryin. (2005). Coach evaluation form. <http://www.Dakotarev.org/coa.eva.htm>
- 6 - Kim, B.H. & lee, j. Development of competing values leader ship role profile vat for coaches. (2004). Jn:of sport science, 3, 75 - 83.
- 7 - Kohandel, Mehdi. (2003). Determination and prioritizing of dimensions for choose of nation coaches in group sport. Journal of Olympic. No 1,2. (21). (in persian)
- 8 - Joanne Maclean, Packianathan Chelladurai. (2005). Dimensions of Coaching Performance: Development of a Scale. JSM. Vol22. Issue 2
- 9 - Liogal. Bryin. coach evaluation (2005). form. <http://www.dakotarev.org/coa.eva.htm>
- 10 - Lisa j. Rogerson, Dennis W. Hrycaiko (2002). Enhancing competitive performance of ice hockey goaltenders using centering and self - talk. Hournal of applied sport psychology. Vol 14. issue 1
- 11 - Mc Donald, Boud D. (2003). The impact of self - assessment on achievement: The effect of self assessment training on performance in external examinations. Assessment in Education: 10 (2): 20 - 21
- 12 - Michael Hendricks (1993). The evaluator as personal coach. American journal of evaluation. Vol 14. No1.
- 13 - Mumford VI & Gerald Ttudel (1999). An evaluation strategy for coach education programs. Journal of sport behavior. Vol 22
- 14 - Ormand, t.c. & Blann, F. Wimproving coaches performances. (1994). JN: Applical research in coaching and athletics 78 - 78 (Boston).

- 15 - Ralph j. Sabock, Michael D. Sabock. (2005). Sport & Recreation. Rowman & Littlefield publisher. INC. page 228
- 16 - Redmend. (2002).coach evaluation form <http://www.lwysa.org/development/coach eval.htm>.
- 17 - Rezaeeian, Ali. (1995). Organization behavior management. Faculty of management Tehran university (in Persian)
- 18 - Saif, Ali Akbar. (2008). Method of education measurement and evaluation. No 3. 25 - 27 (in Persian)
- 19 - Smith RE, Zane NW, Smoll FL, Copell DB. (1983). Behavioral assessment in youth sports: coaching behaviors and children's attitudes. Med Sci Sports Exerc. Volume: 15 Issue: 3 Pages: 208 - 14
- 20 - Stewart (2005). A publication of the USA hocky coaching education program.
- 21 - Tabrizi, Reza. (2003). Prioritizing some of coaches factors of view point of nation wrestling coaches and athletes. Journal of Harakat. P 28 - 34 (in Persian)
- 22 - Tania Cassidy, Paul Potrac, Alex Mckenzie (2006). Evaluating and Reflecting Upon a Coach Education Initiative: The CoDe1 of Rugby.TSP. Vol20. Issue2