

شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های عملکردی مربیان ورزش دانشگاهی ایران (مطالعه موردی: المپیاد دانشجویی)

محسن اسمعیلی^۱، شمس‌الدین رضایی^۲

۱. عضو هیئت‌علمی پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی*

۲. عضو هیئت‌علمی دانشگاه ایلام

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۲۳

چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های عملکردی مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های ایران بود. تعداد ۵۴۳ نفر از چهار گروه مرتبط با عملکرد مربیان ورزش دانشگاهی شامل ورزشکاران (۳۲۴ نفر)، مربیان (۹۹ نفر)، مدیران (۴۱ نفر) و سرپرستان (۷۹ نفر) تیم‌های ورزشی شرکت‌کننده در دوازدهمین المپیاد ورزشی دانشجویان ایران که در سال ۱۳۹۳ برگزار شد، نمونه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. روش گردآوری داده‌ها مطالعات کتابخانه‌ای، مصاحبه و پرسش‌نامه پژوهشگرساخته بود که روایی و پایایی آن تأیید شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی از طریق نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نسخه ۲۲ انجام شد و برای طراحی مدل از نرم‌افزار آموس نسخه ۱۸ استفاده شد. همچنین، برای اولویت‌بندی معیارها از گروه متخصصان متشکل از هشت نفر با تکنیک تصمیم‌گیری چندمعیاره ای.اچ.بی. استفاده شد. بدین ترتیب، هشت عامل مهارت‌های ارتباطی، دانش فنی، مهارت‌های مدیریتی، مدل نقش، موفقیت برنامه، حمایت از الگوی دانشجوی-ورزشکار، به‌کارگیری نیروهای جدید و مهارت‌های مالی از طریق تحلیل عاملی استخراج و تأیید شدند و مدل پژوهش ترسیم شد و برازش آن تأیید شد. به مدیران ورزش دانشگاه توصیه می‌شود برای ارزشیابی عملکرد مربیان به عوامل این مدل توجه کنند.

واژگان کلیدی: ارزشیابی، عملکرد، مربیان، دانشگاه، المپیاد دانشجویی.

مقدمه

تدوین و به‌کارگیری شاخص‌ها یکی از مهم‌ترین مراحل طرح جامع ارزیابی عملکرد است و در صورتی که با دقت و براساس اصول و چهارچوبی مشخص، علمی و قابل‌استناد تدوین شوند، به بازیابی وضعیت موجود و کیفیت عملکرد نظام‌ها منجر خواهند شد. مفهوم ارزشیابی چنان گسترده است که طیف وسیعی از مقصدها و دیدگاه‌ها را در برمی‌گیرد. امروزه، در سازمان‌ها به‌عنوان مرکزی که وظیفه نظم‌بخشیدن به فعالیت‌های بشری را به‌عهده دارند، برای اطمینان از هم‌خوانی تلاش‌های فردی با هدف‌های تعیین‌شده، بخشی از فرایند کنترل به‌طور رسمی به ارزشیابی عملکرد انسان اختصاص یافته است. از عامل‌های مهم در موفقیت و اثربخشی هر سازمانی انتخاب افراد شایسته برای پست‌های آن سازمان است. مربیان نیز یکی از عوامل مهم در موفقیت و شکست تیم‌های ورزشی محسوب می‌شوند. انتخاب مربیان زبده مستلزم داشتن معیارها و ویژگی‌های مربیگری است تا با استفاده از آن‌ها مناسب‌ترین فرد برای هدایت و رهبری تیم برگزیده شود. صاحب‌نظران در مورد حرفه مربیگری و ویژگی‌های آن مطالب متنوعی ارائه کرده‌اند. در محیط ورزش، مربی، چهره‌ای اصلی و مرکزی محسوب می‌شود و مسئولیت فراهم‌آوردن فرصت‌هایی را برای افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های ورزشکاران در زمینه‌های گوناگون فنی، بدنی و اخلاقی برعهده دارد (هاردمن، جونز و جونز؛ ۲۰۱۰). مربیگری شامل هدایت و رهبری ورزشکاران در یادگیری و آموزش‌های فنی، تاکتیکی و مهارت‌های زندگی از جمله هماهنگی و راهنمایی ورزشکاران در اجرای این مهارت‌ها است (دراکو، کامبیتسیس، کاراکوسو و تی‌سیتزیس؛ ۲۰۰۶). بسیاری از پژوهش‌ها بیان کرده‌اند که مربی کلیدی‌ترین شخص در ارتباط با ورزشکاران است (لی روکس؛ ۲۰۰۷). دراکو و همکاران (۲۰۰۶) تأکید کردند که مربیان برای آموزش و تعلیم ورزشکاران خود نیازمند مهارت، تکنیک و تاکتیک هستند؛ از این رو، کسب دانش ورزشی به مقدار مناسب و کافی برای مربیان ضروری است. محمدی، ایزدی و صالحی (۲۰۱۱، ۲۳) پیشنهاد کردند که مربیان ورزش باید دانش و مهارت‌های خود را با هدف غلبه بر تحولات پیچیده و محیط همیشه در حال تغییر ورزش به‌طور مستمر به‌روز کنند.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نقش مربیان در ورزش متنوع و گوناگون است؛ از یک آموزگار، استاد و دوست گرفته تا یک مشاور، مربی سازمان‌دهنده، برانگیزاننده، رهبر، برنامه‌ریز، تصمیم‌گیرنده و نیز

-
1. Hardman, Jones & Jones
 2. Drakou, Kambitsis, Charachousou & Tsetzis
 3. Le Roux

منبع اصلی تمامی دانش مرتبط با ورزش و تمرین است (زابو، ۲۰۱۲). مربیان باید آموزش‌های اخلاقی را ارائه کنند و ورزشکاران را در کسب همه‌ظرفیت‌های خود کمک و تشویق کنند و نقشی حمایتگر داشته باشند و به ایجاد و تقویت اعتمادبه‌نفس ورزشکاران کمک کنند (هاردمن و همکاران، ۲۰۱۰). سؤال اصلی این است که مشخص کنیم یک مربی خوب به چه عواملی برای داشتن یک عملکرد مناسب و شایسته نیازمند است. موآن و فدریچی (۲۰۱۳) عقیده دارند که مربیان باید توانایی سازمان‌دهی، اجرا و ارزیابی کوتاه‌مدت و بلندمدت راهبردها، هدایت جلسات تمرینی و حمایت از ورزشکاران در حین تمرین و رقابت را داشته باشند و نیز توانایی مدیریت و هماهنگی منابع انسانی را دارا باشند. داشتن توانایی در کمک به ورزشکاران در توسعه و طراحی یک برنامه تمرینی متمایز، کمک به ورزشکار برای توسعه مهارت‌های جدید، برقراری ارتباطی مؤثر با ورزشکاران، استفاده و طراحی آزمون‌های ارزیابی برای نظارت بر پیشرفت و فرایند آموزش و پیش‌بینی عملکرد ورزشی برای مربی یک تیم موردنیاز است (زابو، ۲۰۱۲، ۴۱)؛ براین اساس، مربیان ورزشی برای موفقیت در مربیگری باید دارای مهارت‌های گوناگونی باشند.

امروزه، مربیان در کمک به ورزشکاران برای دستیابی به بالاترین ظرفیت خود و تحقق بخشیدن به اهداف تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی نقشی محوری ایفا می‌کنند. به‌علاوه، با بررسی مطالعات گذشته مشخص شد که تلاش‌های کمی در زمینه طراحی مدلی از معیارهای عملکردی مربیان ورزشی در حوزه دانشگاهی شده است؛ زیرا، این مربیان با جامعه‌ای سروکار دارند که تحصیلکرده هستند و دارای شرایط جمعیت‌شناختی مختص به خود می‌باشند. با توجه به اینکه مربیان از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت ورزشکاران هستند (گراهام و رن شاو و گوردون، ۲۰۰۹؛ تئودورسکو، ۲۰۱۳)، برخی پژوهشگران معتقدند که مربیان باید از مهارت‌های عاطفی و احساسی نیز در کنار مهارت‌های فنی برای تأثیرگذاری بیشتر بر ورزشکاران بهره بگیرند. مربیان باید با استفاده از ابزارهای مدیریتی به تغییرات اساسی در رفتار و نگرش ورزشکاران بپردازند؛ زیرا، از یک طرف عملکرد مربی به نتیجه ورزشکار مربوط می‌شود (تئودورسکو، ۲۰۱۳). دراکو و همکاران (۲۰۰۶) به مربیگری به‌عنوان یک فعالیت آموزشی می‌نگرند که به توسعه و پیشرفت ورزشکاران در حوزه ورزش کمک می‌کند. لی‌روکس (۲۰۰۷) خاطر نشان می‌کند که مربیگری لزوماً جزو سخت‌ترین مشاغل دنیا نیست؛ اما هر فردی برای تبدیل شدن

-
4. Szabo
 1. Moen & Federici
 2. Strategies
 3. Graham & Renshaw
 4. Gordon
 5. Teodorescu

به یک مربی، مناسب نخواهد بود؛ از این رو، تبدیل شدن به یک مربی نیازمند داشتن مهارت و توانایی در یک ورزش خاص همراه با دانش، خرد و بینش نسبت به خود و دیگران است و همچنین، نیازمند تعهد و دلبستگی عاطفی به ورزش است. با توجه به اهمیت مسابقات دانشجویی در شناخت برترین دانشجویان ورزشکار و تشکیل تیم‌های ملی دانشجویی به‌عنوان نماینده کشور و حضور در مسابقات ورزشی جهانی دانشجویان، توجه به معیارهای مورد توجه برای ارزشیابی مربیان بسیار ضروری است. پژوهش‌های انجام گرفته در این حوزه بیشتر در مورد یک رشته خاص هستند و قشر خاصی از مربیان که در این پژوهش مربیان قشر دانشجویی هستند، هدف نبوده‌اند. پژوهش‌های گذشته در مورد مربیان ورزش دانشگاهی نشان دهنده آنند که با توجه به جوان و تحصیل کرده بودن جامعه مخاطب مرتبط با مربیان دانشگاهی، معیارهای عملکردی مربیان می‌توانند متفاوت باشند. مک‌لین (۱۹۹۶) در مطالعه خود روی مربیان دانشگاهی کانادا به این نکته اشاره کرده است؛ به‌عنوان مثال، دانشجویان الگوپذیری زیادی از مربیان خود دارند و نقش‌های مختلفی که مربی به‌عنوان الگو یا هدایتگر در زندگی درسی و شخصی دانشجویان دارد می‌تواند با سایر اقشار ورزشکار متفاوت باشد. این مطلب نکته‌ای است که نتایج پژوهش حاضر نیز به آن اشاره دارد و تفاوت کار را با سایر پژوهش‌های انجام گرفته در این حوزه نشان می‌دهد؛ از این رو، هدف از انجام این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر در ارزشیابی عملکرد مربیان تیم‌های ورزش دانشگاهی ایران بود. یافته‌های این مطالعه می‌تواند برای توسعه برنامه‌های آموزشی دوره‌های مربیگری و ایجاد و توسعه مدلی برای ارزیابی عملکرد مربیان استفاده شود و همچنین، به مربیان در شناخت نقاط ضعف و نقاط قوت خود کمک کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به روش پیمایشی و به صورت میدانی انجام شد. هدف کلی پژوهش، طراحی مدل ارزیابی عملکرد مربیان ورزش دانشگاهی بوده است. برای تدوین معیارهای عملکرد مربیان، پس از مطالعه منابع نظری و ادبیات پژوهش، فهرستی از فعالیت‌ها و معیارهای لازم برای یک مربی دانشگاهی فراهم شدند و سپس، از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران و مربیان برجسته به تعداد ۱۵ نفر، فهرست گویه‌های پرسش‌نامه پژوهش تکمیل و نهایی شد؛ بدین ترتیب، پرسش‌نامه‌ای با ۴۵ سؤال تدوین شد و اعتبار محتوایی آن به تأیید ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اساتید دانشگاهی رسید. همچنین، با توزیع اولیه پرسش‌نامه در جامعه‌ای مشابه با پژوهش حاضر و با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسش‌نامه برابر با $\alpha = 0/88$ به دست آمد. پرسش‌نامه براساس مقیاس شش‌ارزشی لیکرت (یک

= کاملاً مخالفم؛ دو = مخالفم؛ سه = تاحدودی مخالفم؛ چهار = تاحدودی موافقم؛ پنج = موافقم؛ شش = کاملاً موافقم) طراحی شد و بین نمونه‌های آماری توزیع شد. این طیف براین مبنا و منطق انتخاب شد که بین نظر موافق یا مخالف پاسخ‌دهندگان تمایز ایجاد شود و آنان نتوانند بی طرف باقی بمانند؛ براین اساس، پاسخ‌دهندگان مجبور بودند نظر خود را یا به‌طور موافق یا مخالف اعلام کنند. تعداد ۵۴۳ نفر از چهار گروه مرتبط با عملکرد مربیان ورزش دانشگاهی شامل ورزشکاران (۳۲۴ نفر)، مربیان (۹۹ نفر)، مدیران (۴۱ نفر) و سرپرستان (۷۹ نفر) تیم‌های ورزشی شرکت‌کننده در دوازدهمین المپιάد ورزشی دانشجویان ایران که در سال ۱۳۹۳ برگزار شد، نمونه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. تعداد نمونه آماری با توجه به روش تحلیل عاملی اکتشافی مورد استفاده (حداقل دو برابر و حداکثر ۱۰ برابر تعداد گویه‌ها) انتخاب شد و روش نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی از طریق نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۱ نسخه ۲۰ انجام شد و برای طراحی مدل از نرم‌افزار آموس نسخه ۱۸ استفاده شد. همچنین، در آمار توصیفی از شاخص‌های مرکزی مانند میانگین و فراوانی‌ها استفاده شد. در این پژوهش، پس از مشخص شدن مؤلفه‌ها از طریق تحلیل عاملی، پرسش‌نامه‌ای در قالب مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌ها طراحی شد و در اختیار گروه هشت‌نفری از اعضای هیئت‌علمی صاحب‌نظر و مدیران اجرایی ورزش دانشگاهی در اداره کل تربیت‌بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و فدراسیون ورزش دانشگاهی قرار داده شد. سپس، پرسش‌نامه با استفاده از روش تصمیم‌گیری فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی^۲ و با استفاده از نرم‌افزار اکسپرت چویس^۳ تحلیل شد. با توجه به تحلیل سلسله‌مراتب گروهی برای محاسبه اوزان حاصل از ماتریس مقایسه‌های زوجی از میانگین هندسی برای هر ردیف ماتریس و سپس، نرمالیزه کردن آن میانگین‌ها استفاده شد. همچنین، نرخ ناسازگاری مناسب به‌دست آمد.

نتایج

از مجموع ۵۷۰ پرسش‌نامه توزیع شده در نمونه آماری، پس از حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش و ناقص، تعداد ۵۴۳ پرسش‌نامه تکمیل شده تجزیه و تحلیل شدند؛ براین اساس، نرخ برگشت پرسش‌نامه‌ها ۹۵/۲۶ درصد بود. در جدول شماره یک، اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش نشان داده شده است.

1. Spss
2. Amos
3. Analytical Hierarchy Process
4. Expert Choice

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
۵۵/۳۲	۲۹۵	مرد	جنسیت
۴۵/۶۸	۲۴۸	زن	
۵۹/۱۱	۳۲۱	۲۰ - ۲۹	
۲۲/۸۳	۱۲۴	۳۰ - ۳۹	
۹/۵۷	۵۲	۴۰ - ۴۹	سن
۸/۴۷	۴۶	۵۰ سال و بالاتر	
۳۶/۶۴	۱۹۹	کمتر از ۳ سال	
۳۲/۹۶	۱۷۹	۴ تا ۶ سال	
۱۵/۶۵	۸۵	۷ تا ۱۰ سال	سابقه ورزشی
۱۰/۳۱	۵۶	۱۱ تا ۲۰ سال	
۲/۲۰	۱۲	بیشتر از ۲۰ سال	
۲/۲۰	۱۲	بدون پاسخ	
۴۷/۳۲	۲۵۷	اولین بار	
۲۷/۸۰	۱۵۱	دومین بار	
۱۹/۳۳	۱۰۵	سومین بار	تجربه حضور در رقابت‌های المپیک
۳/۸۶	۲۱	بیشتر	
۱/۶۵	۹	بدون پاسخ	

با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریمکس، متغیرهای تبیین‌کننده اصلی ارزشیابی عملکرد مربیان ورزشی مشخص شدند. آماره آزمون‌های کایسر و بارتلت نشان‌دهنده کفایت نمونه و مناسب بودن انجام تحلیل عاملی برای متغیرهای پژوهش است. آماره آزمون کایسر بین صفر و یک متغیر است و مقادیر بیشتر از ۰/۷ به‌عنوان سطح قابل قبول و نشان‌دهنده تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی است. مقدار آماره کایسر برای این مطالعه برابر با ۰/۹۵۴ بود. همچنین،

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

معنادار بودن آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۵ نشانگر دیگری برای مناسب بودن داده‌ها در انجام تحلیل عاملی اکتشافی است (جدول شماره سه). در این پژوهش، برای مشخص کردن رتبه هر یک از مؤلفه‌ها برای هر یک از گروه‌ها، از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره دو مشاهده می‌شود.

جدول ۲- نتایج آزمون فریدمن به شکل مستقل در هر گروه

متغیرها	ورزشکاران		مربیان		سرپرستان		مدیران
	رتبه	میانگین رتبه	رتبه	میانگین رتبه	رتبه	میانگین رتبه	رتبه
مهارت تکنیکی	۵	۴/۸۳	۱	۵/۵۵	۱	۷/۴۳	۱
مهارت‌های مالی	۸	۲/۵۳	۷	۲/۹۹	۸	۳/۱۰	۸
موفقیت برنامه	۱	۵/۴۴	۳	۵/۴۴	۲	۵/۴۹	۲
مهارت ارتباطی	۲	۵/۲۱	۴	۴/۷۲	۴	۴/۹۸	۳
مهارت مدیریتی	۶	۴/۴۳	۶	۳/۷۶	۷	۳/۱۹	۷
مدل نقش	۳	۴/۹۶	۲	۴/۹۰	۳	۴/۴۴	۴
دانشجو- ورزشکار	۴	۴/۹۱	۵	۴/۴۴	۵	۳/۶۰	۶
به کارگیری نیروی جدید	۷	۳/۶۹	۸	۴/۲۱	۶	۳/۶۷	۵
خی‌دو	۳۶۶/۱۴۰		۲۶۶/۷۲۱		۶۹/۸۸۵		۸۸/۰۳۸
درجه آزادی	۷		۷		۷		۷
سطح معنی داری	۰/۰۰۱		۰/۰۰۱		۰/۰۰۱		۰/۰۰۱

نکته قابل توجه در رتبه‌بندی در هر گروه، تفاوت اهمیت معیارهای مختلف نزد گروه‌ها در مقایسه با یکدیگر است.

جدول ۳- نتایج آزمون کروییت بارتلت

کایزر مایر الکین		۹۵۴
کای اسکوتر	۱۵۵۰۳/۹۳۳	
درجه آزادی	۹۹۰	
سطح معناداری	۱	

بررسی نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که هیچ‌یک از ۳۵ گویه پرسش‌نامه در ارتباط با عوامل اصلی ارزشیابی عملکرد مربیان ورزشی دانشگاهی، به لحاظ داشتن بار عاملی مساوی یا بیشتر از ۰/۴۵

(معیار مبنا) حذف نشدند و هشت عامل دسته‌بندی شدند. بار عاملی این حیطه‌ها از ۰/۵۴۳ تا ۰/۸۰۱ متغیر بود (جدول شماره چهار). تعداد عامل‌های به‌دست‌آمده در این مطالعه از ترکیب معیارهای زیر تعیین شد: الف- شناخت اولیه تعداد عامل‌ها براساس مرور مقالات؛ ب- انتخاب عامل‌ها براساس مقادیر ویژه (بیشتر از یک؛ ج- استفاده از معیار توصیف واریانس؛ د- قابلیت درک عامل‌های اقتباس‌شده. هشت عامل شناخته‌شده در این پژوهش، ۶۸/۶۴ درصد واریانس را نشان دادند. نام‌گذاری این عوامل براساس مفاد آیتم‌های توصیف‌کننده هر یک از عوامل پایه‌ریزی شد.

جدول ۴- تحلیل عاملی اکتشافی مؤلفه‌های اصلی

مؤلفه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	مقدار واریانس	مقدار ویژه
مهارت‌های ارتباطی	ایجاد تعامل فکری با ورزشکاران	۰/۶۲۱	۹/۸۴	۹/۵۱۸
	احترام متقابل و روابط خوب میان مربی و ورزشکاران	۰/۶۹۸		
	توسعه تعامل مثبت با ورزشکاران	۰/۵۷۸		
	حفظ روابط خوب با بخش‌های مختلف جامعه دانشگاهی	۰/۶۱۳		
	ایجاد تصویری عمومی و مثبت از برنامه در دانشگاه	۰/۶۵۴		
دانش فنی	اجرای راهبردهای مناسب در طول رقابت‌ها	۰/۶۵۰	۹/۷۱	۶/۶۵۷
	به‌کارگیری دانش مربوط به مهارت‌ها در طول تمرینات و رقابت‌ها	۰/۶۴۵		
	اجرای تکنیک‌ها در طول تمرینات	۰/۷۰۴		
	شرح اطلاعات مسابقه در طول تمرین برای بازیکنان	۰/۷۱۲		
	توسعه مهارت‌های ورزشکاران	۰/۷۰۴		
مهارت‌های مدیریتی	توسعه قابلیت‌های ورزشکاران	۰/۵۷۱	۹/۴۱	۳/۲۸۴
	برقراری تعادل بین خواسته‌های متعدد سازمانی توسط مربی	۰/۶۰۴		
	ایجاد راهبردهای انگیزشی در ورزشکاران	۰/۷۲۸		
	آیا از مهارت‌های سازمانی خوبی برخوردار است؟	۰/۶۱۲		

1. Eigenvalue

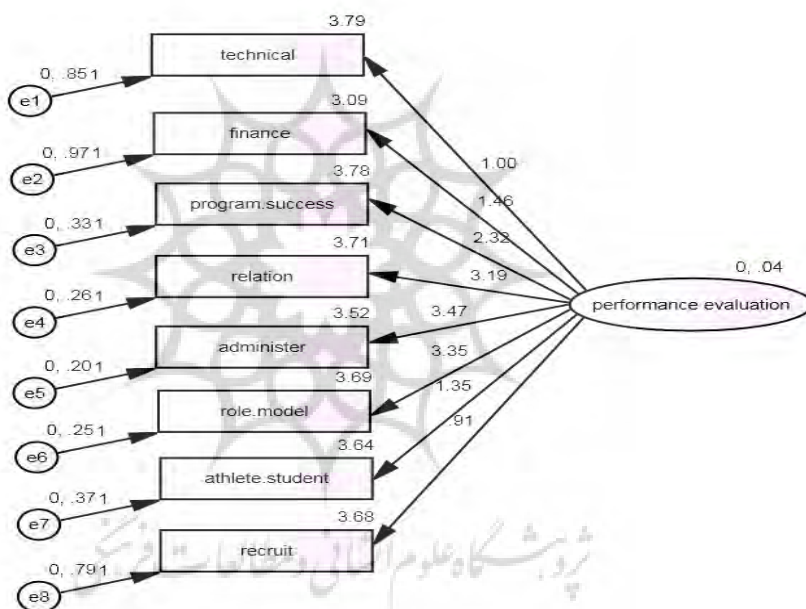
۰/۶۱۸	مربی تقسیم وظیفه و مسئولیت به ورزشکاران را به‌طور مناسب انجام می‌دهد.
۰/۷۰۸	برنامه‌ریزی‌های مختلف و تعیین هدف برای تمرینات و مسابقه
۰/۶۹۴	کنترل و ارزیابی بر کار ورزشکاران

ادامهٔ جدول ۴- تحلیل عاملی اکتشافی مؤلفه‌های اصلی

مؤلفه‌ها	گویه‌ها	بار عاملی	مقدار واریانس	مقدار ویژه
مدل نقش	رفتار مربی معرف خوبی از سازمان (دانشگاه) خود است.	۰/۶۴۶	۸/۹۱	۲/۲۵۸
	نمایش و رفتار مناسب مربی در داخل و خارج از زمین	۰/۷۵۲		
	مربی الگوی رفتاری خوبی برای ورزشکاران است.	۰/۷۱۶		
	ایجاد تعادل بین نیازهای ورزشی و علمی ورزشکاران	۰/۵۲۸		
	اهمیت برنده‌شدن در رقابت‌ها برای مربی	۰/۶۵۲		
	حفظ جایگاه و رتبهٔ تیم در مسابقات و در برابر حریفان قدرتمند	۰/۶۸۴		
موفقیت برنامه	داشتن برنامه‌ای برای برد	۵/۹۱	۸/۷۰	۲/۲۱۲
	اهمیت شرکت در رقابت‌های تدارکاتی	۷/۸۴		
	اهمیت نتیجه‌گرفتن با ورزشکاران مبتدی برای مربی	۵/۶۲		
حمایت از الگوی دانشجو - ورزشکار	اهمیت دانشجویبودن ورزشکار برای مربی	۵/۷۲	۷/۵۱	۱/۸۰۵
	اهمیت به‌کارگیری ورزشکاران مبتدی برای مربی	۵/۲۶		
	انتظار مربی از ورزشکاران برای حفظ تلاش‌های علمی	۵/۵۷		
	اهمیت به‌کارگیری قوانین اخلاقی توسط ورزشکاران برای مربی	۶/۲۸		
به‌کارگیری نیروهای جدید	اهمیت جذب ورزشکاران نخبه در دانشگاه برای مربی	۶/۶۵	۶/۶۴	۱/۵۱۴

	۵/۵۲	اهمیت به کارگیری ورزشکاران با استعداد برای مربی
	۵/۶۵	تلاش مربی برای حمایت مالی از برنامه‌ها
۱/۱۵۸	۵/۵۲	تلاش مربی برای جذب منابع مالی برای برنامه‌های ورزشی تیم
	۵/۴۱	توجه مربی برای رسیدن به هدف‌های مالی برنامه

در ادامه، با استفاده از نرم‌افزار تبیین معادلات ساختاری آموس به استخراج مدل پژوهش و شاخص‌های برازش مدل پرداخته شد.



شکل ۱- مدل ترسیمی استاندارد شده براساس نرم‌افزار آموس

پس از ترسیم مدل، در جدول بعدی، شاخص‌های اصلی برازش مدل تدوین شده‌اند.

جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	امتیاز کسب‌شده مدل
نسبت کای اسکوئر به درجات آزادی	کوچکتر از ۲	۱/۱۸۹
شاخص برازش هنجار شده ^۱	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۰

1. Normed Fit Index

۰/۸۹	بالاتر از ۰/۹	شاخص برازش نسبی ^۱
۰/۹۲	بالاتر از ۰/۹	شاخص برازش افزایشی ^۲
۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹	شاخص برازش تطبیقی ^۳
۰/۰۴۶	کوچکتر از ۰/۰۵	ریشه میانگین مجذور خطای میانگین RMSEA ^۴
۵۵۴	۱۱۵ (حداقل حجم نمونه)	شاخص هلتر ^۵ مناسب برای تعیین حجم نمونه‌ها)

با توجه به استفاده از روش ای.اچ.پی. برای اولویت‌بندی مؤلفه‌ها در شکل زیر نمودار مستخرج از نرم‌افزار اکسپرت چویس مشاهده می‌شود.



شکل ۲- نمودار مستخرج از مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌ها از طریق نرم‌افزار اکسپرت چویس

نرخ ناسازگاری کلی تحلیل سلسله‌مراتبی برابر با ۰/۰۹ به دست آمد که با توجه به کم‌تر بودن نرخ ناسازگاری از عدد ۰/۱، نشان‌دهنده مناسب بودن مقایسه‌های زوجی در این روش است. نتایج نشان داد که از نظر گروه صاحب‌نظران و مدیران سطح عالی ورزش دانشگاهی، مهارت ارتباطی مهم‌ترین معیار انتخاب مربیان تیم‌های دانشگاهی است و به کارگیری دانشجویان ورودی جدید و تازه‌کار کمترین اهمیت را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه به دنبال تبیین و مقایسه مؤلفه‌های عملکردی مربیان تیم‌های ورزشی در دانشگاه‌های کشور بود. هشت عامل مهارت‌های ارتباطی، دانش فنی، مهارت‌های مدیریتی، مدل نقش، موفقیت برنامه، حمایت از الگوی دانشجوی- ورزشکار، به کارگیری نیروهای جدید و مهارت‌های مالی، از طریق تحلیل عاملی استخراج شدند و تأیید گردیدند. در نهایت، با استفاده از نرم‌افزار آموس، مدل پژوهش

2. Rate Fit Index
3. Incremental Fit Index
4. Comparative Fit Index
5. Root Mean Square Error of Approximation
6. Hoelter

ترسیم شد و برازش آن تأیید شد. نتایج پژوهش نشان داد که عامل مهارت‌های ارتباطی با مقدار ویژه ۹/۵۱۸، ۹/۸۴ درصد از واریانس عملکرد مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاهی را تبیین کرد. این بدان معنا است که برای ورزشکاران دانشجوی، با توجه به شرایط خاص دانشگاه، وجود ارتباط درست و مناسب بین مربی با ورزشکار و دیگران اهمیت بسیار زیاد و تأثیرگذاری خواهد داشت. مربیانی که در محیط‌های ورزش دانشگاه نتوانند از نظر فکری با ورزشکاران تعامل مناسبی برقرار کنند و به احترام‌های متقابل و تعاملات سازنده با ورزشکاران متعهد نباشند، نمی‌توانند موفقیت چندانی کسب کنند. همچنین، داشتن ارتباطات مناسب نه تنها با ورزشکاران، بلکه با مدیران ورزشی دانشگاه، سرپرست تیم‌ها و تمامی بخش‌های اداری و اجرایی مرتبط با تیم‌های ورزشی می‌تواند برای موفقیت تیم و مربی کارساز باشد. این رابطه باعث می‌شود که دیگران از روی علاقه و با انگیزه بیشتر در خدمت پیشبرد اهداف تیم باشند. یکی از فعالیت‌هایی که مربی باید در این جهت داشته باشد، توضیح و شرح برنامه‌های تیم ورزشی برای بخش‌های مختلف و آشنا کردن آن‌ها با فعالیت‌های تیم ورزشی است. ایجاد تصویر مثبت از تیم ورزشی دانشگاه موجب توسعه ارتباط مثبت می‌شود. احمدی (۱۳۸۹) بیان کرد که توانایی غالب مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاه‌ها در انتقال پیام به ورزشکاران، «خوب» بوده است. مک‌لین (۱۹۹۶) بیان کرد که رفتارهای مربوط به روابط عمومی از رفتارهای مهم برای یک مربی ورزشی است که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. شرمن (۱۹۹۹) و گالو و مارکو (۲۰۰۸) ارتباطات را یکی از مهم‌ترین ابعاد عملکردی مربی معرفی کرده‌اند. پلسنر، بالتهس، ممرت، بالتس و کولب (۲۰۰۹) اشاره کردند که بین رفتارهای مربی و همبستگی تیمی رابطه معناداری وجود دارد. تردول، کوت و برنارد (۱۹۹۶) بیان کردند در نیمی از زمانی که مربیان ورزشی مورد مطالعه و مشاهده بودند، هیچ‌گونه تعاملی با بازیکنان یا کمک مربیان خود نداشتند. یکی از نکات مهم در برقراری ارتباط، درک رفتار و گفتار مربی توسط بازیکنان است؛ به طوری که اسمیت، روبرت، والس و برنارد (۲۰۱۲) معتقدند درک رفتار مربی به وسیله ورزشکاران مهم‌تر از رفتار مربی است. شیمازاکی و کیکاوا (۲۰۱۵) اشاره کردند که حتی ارتباطات غیرکلامی مربیان می‌تواند در عملکرد ورزشکاران تأثیرگذار باشند و ملاکی برای ارزیابی عملکرد مربیان ورزشی هستند. لو و همکاران (۲۰۱۵) با بررسی نمونه‌های

-
1. Shermane
 2. Gallo & Marco
 3. Plessner, Unkelbach, Memmert, Baltes & Kolb.
 4. Trudel, Cote & Bernard
 5. Smith, Roberts, Wallace & Forrester
 6. Shimazaki & Kikkawa
 7. Lu

ورزشکاران دانشجوی رشته‌های ورزشی انفرادی بیان کردند که داشتن تعاملات مناسب و قابلیت ارتجاع مربیان باعث کاهش استرس و افسردگی زندگی ورزشکاران می‌شود.

از فاکتورهای دیگر تأثیرگذار بر عملکرد مربیان، داشتن دانش فنی و تکنیکی بود که با مقدار ویژه ۶/۶۵۷، ۹/۷۱ درصد از واریانس عملکرد مربیان را تبیین کرد. مربیان می‌توانند از دانش قابل‌قبولی برخوردار باشند یا از یک تیم فنی در کنار خود بهره‌گیرند. در هر حال، مربی باید تا حد امکان از دانش فنی برخوردار باشد. در این بعد، فاکتورهایی مانند توسعه مهارت تکنیکی ورزشکاران، توسعه قابلیت‌های جسمانی و روانی، شناخت دقیق ظرفیت‌های ورزشکار، به‌کارگیری مجموعه دانش مربی در تمرینات و مسابقه و انتخاب راهبردها و تاکتیک‌های مناسب، برای تیم مهم هستند. یکی از عواملی که می‌تواند دانش فنی مربی را ارزیابی کند، دارا بودن مدارک مربیگری و به‌روزر بودن دانش مربی است. یکی از مشکلاتی که در مربیان ورزشی وجود دارد، احساس نیاز نداشتن به یادگیری و کسب دانش است که باعث می‌شود دانش فنی مربیان قدیمی باقی بماند و همگام با زمان پیش نرود. همچنین، توانایی اجرای تکنیک‌ها و مهارت‌ها توسط مربی می‌تواند موجب یادگیری سریع‌تر ورزشکاران و اعتماد به مهارت‌های مربی شود. در پژوهش کهندل (۱۳۸۱)، ویژگی‌های علمی- تخصصی و ویژگی‌های ورزشی‌ای که مرتبط با دانش فنی مربی هستند، از فاکتورهای مهم مورد نیاز مربی محسوب می‌شوند که این مطلب با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. همچنین، رضائی، خسروی و ملایی (۱۳۹۲) هدایت و رهبری جلسات تمرین را یکی از مهم‌ترین معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان ورزشی عنوان کرده‌اند که با نتایج این پژوهش هم‌خوانی دارد. نتایج پژوهش اسمیت (۲۰۱۲) نشان داد که به عقیده ورزشکاران دانش فنی مربی نقش مهمی در پیشرفت عملکرد آن‌ها داشته است. ولا، کرو و اودز^۱ (۲۰۱۳) در ارزیابی اثربخشی مربیان مطرح کردند که مهارت تدریس مهم‌ترین وظیفه مربی است که نشأت گرفته از دانش فنی و تخصصی مربی است. از نظر انسمینگر^۲ و همکاران (۲۰۱۵)، مهارت تکنیکی از مهم‌ترین وظیفه‌های یک مربی است که هم‌خوان با نتایج پژوهش حاضر است. کایا^۳ (۲۰۱۴) معتقد است که مهارت فنی به‌عنوان توانایی مربی در به‌کارگیری تصمیم‌های درست در زمان مناسب از رقابت است. و داشتن دانش فنی یکی از معیارهای تصمیم‌گیری درست توسط مربی است که در نهایت، به موفقیت تیم ورزشی منجر می‌شود و از ضروریات مجموعه مهارت‌های مربی می‌باشد.

فاکتور مهارت‌های مدیریتی از متغیرهای دیگر تأثیرگذار بر عملکرد مربیان ورزشی بود که با مقدار ویژه ۳/۲۸۴، ۹/۴۱ درصد از واریانس ارزیابی عملکرد مربیان را تبیین نکرد. هنر مدیریت در یک تیم

-
1. Vela, Crowe & Oades
 2. Ensminger
 3. Kaya

ورزشی از جمله مواردی است که ورزشکاران تیم ورزشی را به تبعیت از مربی تیم وا می‌دارد. مهارت رهبری باعث حفظ انسجام تیم، روابط مناسب عوامل تیم و کسب نتیجه مطلوب می‌شود. مشاهده‌ها و یافته‌ها نشان می‌دهند که غیر از ورزشکاران، گروه‌های دیگری در دانشگاه وجود دارند که خواسته‌های مختلفی از مربی تیم دارند. مربی باید توانایی برقراری تعادل بین این خواسته‌ها را داشته باشد تا بتواند رضایت تمامی گروه‌ها را در حد توان حفظ کند. همچنین، یک مدیر باید دارای توانایی ایجاد انگیزش برای ورزشکاران باشد. تفویض اختیار و دادن مسئولیت و درمقابل آن، تقاضای نتیجه و فعالیت از ورزشکاران، از مهارت‌های مدیریتی مربی هستند. برنامه‌ریزی و تعیین هدف در امور مختلف تیم همچون تمرینات، مسابقات تدارکاتی، تغذیه، آمادگی بدنی و سلامتی، حمل‌ونقل، مسابقات و غیره، از وظایف مهم یک مربی هستند. همچنین، کنترل و ارزیابی نتیجه تیم و شناخت نقاط ضعف و تلاش برای اصلاح آن‌ها جزو مهارت‌های مدیریتی مربی به‌شمار می‌روند. برخی پژوهشگران (باربر و اکریش، ۱۹۹۸؛ تبریزی، ۱۳۸۰؛ کهندل، ۱۳۸۱) به مهارت‌های مدیریتی به‌عنوان یکی از شاخص‌های انتخاب مربیان تیم‌های ملی اشاره کرده‌اند که این مطلب با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. مومفورد و گرگلی (۲۰۰۵) بیان کردند که ۴۱ درصد از مربیان، از دیدگاه ورزشکاران شیوه‌های سازمان‌دهی و مدیریت متفاوتی با یکدیگر دارند (دوبرسکو، ۲۰۱۴). نتایج مطالعه گیمنو، کاستلو و مارسن^۳ (۲۰۱۲) نشان دادند که مهارت‌های مدیریتی و رهبری مربیان، قبل از فصل و بعد از فصل تفاوت معناداری با هم ندارند و برای تغییر در سبک رهبری مربیان باید برای آن‌ها دوره‌های آموزشی برقرار کرد.

مدل نقش، چهارمین متغیر تبیین‌کننده واریانس عملکرد مربیان با مقدار ۸/۹۱ و مقدار ویژه ۲/۲۵۸ بود. مفهوم این متغیر آن است که نقش مربی به داخل زمین محدود نمی‌شود. یک مربی دانشگاهی به‌عنوان نماینده یک سازمان علمی است و نوع رفتار و اعمال وی باید به‌صورتی باشد که نشان‌دهنده شخصیت و ویژگی‌های یک فرد دانشگاهی باشد. حتی نوع پوشش می‌تواند نشأت گرفته از این موقعیت باشد و وظایف و تعهدات مربی فقط با پایان زمان تمرینات پایان نمی‌یابند. رفتار مربی در داخل و خارج از زمین باید متناسب با موقعیت اجتماعی و علمی و ورزشی وی باشد. به‌طور کلی، ورزشکاران همواره به مربیان ورزشی به‌عنوان یک معلم، راهنما و الگوی رفتاری می‌نگرند. نقش الگوبودن به‌خاطر ارتباطات نزدیک و مستمری است که مربی و ورزشکار همواره با یکدیگر برقرار می‌کنند. مربی‌ای که دارای این مهارت باشد می‌تواند ورزشکار را در تمامی مسائل ورزشی و غیرورزشی هدایت کند و بین

-
1. Barber & Eckrich
 2. Dobrescu
 3. Gimeno, Castillo & Marcen

نیازهای مختلف ورزشکار تعادل برقرار کند. مربی باید براساس نیازهای ورزشکار برنامه‌ریزی کند و به‌طور شایسته‌ای درصدد رفع آن‌ها برآید. مدیران نیز باید به اهمیت نقش مربی برای ورزشکاران توجه داشته باشند. داوسون و فیلیپس^۱ (۲۰۱۳) در بررسی وضعیت مربیان استرالیا اشاره کردند که مسئله توسعه شغلی مربیان باوجود نقش مهمی که مربیان در ورزشکاران دارند، از نظر سیاست‌گذاران ورزشی نادیده گرفته می‌شود. اریکسون و کوت^۲ و همکاران (۲۰۱۵) بیان کردند که در بسیاری از موارد، ارتباط بین مربی و ورزشکار از ارتباط معلم و شاگردی فراتر می‌رود و در این ارتباط، نقش‌های مختلفی می‌توانند مطرح شوند. با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش ورزشکاران دانشجوی بودند، متغیر مدل نقش در سایر پژوهش‌ها کمتر استفاده شده است و این موضوع مقایسه نتایج را با سایر مطالعات دشوار می‌کند. پژوهش گادور، ترلود، گوستاوسن و دیسکاس^۳ (۲۰۱۵) نشان دادند که روابط بین مربی و ورزشکار می‌تواند تأثیر معناداری بر افسردگی ورزشکاران داشته باشد؛ یعنی هرچه میزان رابطه مربی با ورزشکاران بیشتر و صمیمی‌تر باشد، ورزشکاران با افسردگی کمتری روبه‌رو هستند. درواقع، نه‌تنها عملکرد شغلی مربیان، بلکه تمامی رفتارهای آن‌ها زیرنظر و ارزیابی است و ارزیابی نباید صرفاً براساس نتایج و تعداد برد و باخت‌ها انجام شود.

از متغیرهای دیگر تأثیرگذار بر عملکرد مربیان، موفقیت برنامه است. بسیاری از مدیران ورزشی این عامل را تنها معیار ارزیابی عملکرد مربیان ورزشی مدنظر قرار می‌دهند و موفقیت مربیان در کسب نتیجه مناسب و برد در مسابقات، مدرک عمل آن‌ها در حفظ یا تغییر مربی تیم خواهد بود. در این پژوهش، گویه‌های دیگری نیز در ارتباط با این عامل مدنظر قرار گرفته‌اند. اهمیت برنده‌شدن برای مربی موضوعی است که صرف‌نظر از میزان تلاش ورزشکاران، موردتوجه مربیان است. برخی از مربیان نیز به‌خاطر حفظ جایگاه خود تنها به دنبال کسب نتیجه هستند و تلاش فراوان بدون کسب نتیجه اهمیت چندانی برای آن‌ها نخواهد داشت (اسمعیلی و طالب پور، ۱۳۸۶). این مربیان سعی دارند جایگاه تیم را در جدول مسابقات حفظ کنند یا بهبود دهند؛ البته این هدف منوط به داشتن برنامه‌ای ازپیش‌تعیین‌شده برای برد و کسب نتیجه در مسابقات است. اهمیت شرکت در رقابت‌های تدارکاتی از موارد دیگری است که در ارتباط با این عامل موردتوجه است و بدون شک مربیان باتجربه برای سنجش میزان آمادگی تیم خود به این موضوع توجه خاص دارند. اهمیت نتیجه‌گیری با ورزشکاران مبتدی از گویه‌های دیگر این عامل است. با توجه به اینکه طول دوران دانشجویی محدود است و فاصله برگزاری المپیادهای دانشجویی دو سال است، در بیشتر دوره‌ها ورزشکاران جدیدی عضو تیم‌های

4. Dawson & Phillips

5. Erickson & Cote

6. Gautheur, Trouilloud, Gustafsson & Descas

ورزشی می‌شوند. بسیاری از این ورزشکاران دوران ورزشی خود را از زمان دانشجویی آغاز کرده‌اند و از آن‌ها به‌عنوان ورزشکاران مبتدی یاد می‌شود. حال، نتیجه‌گرفتن با این ورزشکاران و میزان استفاده از آن‌ها در ترکیب تیم ورزشی دانشگاه موضوعی است که به نظر مربیان بستگی دارد. اگر نتیجه‌گیری برای مربیان بسیار بااهمیت باشد، معمولاً سعی خواهند کرد در حد توان از ورزشکاران با سابقه و تجربه بیشتر در ترکیب تیم استفاده کنند؛ ولی مربیانی که کسب تجربه ورزشکاران برایشان در اولویت باشد، معمولاً این فرصت را در اختیار ورزشکاران دانشجو قرار می‌دهند. مک‌لین (۱۹۹۶) بیان کرد که دیدگاه مدیران و مربیان نسبت به موفقیت برنامه تفاوت معناداری با یکدیگر دارد و از نظر مدیران، این عامل اهمیت بیشتری دارد. برخی پژوهشگران اشاره کردند که از نظر ورزشکاران، داشتن راهبردهای بازی با هدف کسب نتیجه، مهم‌ترین بعد موردنیاز یک مربی است (میرزا، بوچامپ و چیس، ۲۰۱۱). مایر و پاولفسکی^۲ (۲۰۱۴) معتقدند که موفقیت برنامه‌های یک تیم در سطح حرفه‌ای باعث افزایش تقاضا در مشارکت ورزشی در سطح مبتدی می‌شود. اگر چنین چیزی در تیم‌های ورزشی دانشگاهی مصداق داشته باشد، می‌توان مدعی شد که موفقیت برنامه در تیم‌های ورزشی دانشگاه باعث ایجاد انگیزش و افزایش مشارکت دانشجویان غیرورزشکار یا ورزشکاران مبتدی می‌شود که افزایش حضور یکی از اهداف اصلی مدیران و مسئولان ورزشی دانشگاه‌ها است.

حمایت از الگوی دانشجو- ورزشکار با مقدار ویژه ۱/۸۰۵ و تبیین ۷/۵۱ درصد از واریانس عملکرد مربیان از فاکتورهای دیگر بررسی شده در پژوهش حاضر بود. یک مربی ورزشی باید درک کند که در محیط دانشگاهی مشغول به فعالیت شده است؛ محیطی که شرایط متفاوتی از محیط‌های ورزشی خارج از دانشگاه دارد و جو علمی حاکم بر محیط دانشگاه بر محیط‌های ورزشی نیز تأثیرگذار است. رعایت ادب، اخلاق و فرهنگ علمی از ویژگی‌هایی است که مربی باید به اهمیت آن پی ببرد و با توجه به آن عمل کند. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، اغلب ورزشکاران در تیم‌های دانشگاهی سابقه کمی دارند و میزان به‌کارگیری آن‌ها در تیم‌های ورزشی به فلسفه کار مربی بستگی دارد. یکی از گویه‌های این عامل، انتظار مربی از ورزشکاران برای حفظ تلاش‌های علمی است؛ متغیری که شاید مربیان خارج از فضای دانشگاه هیچ توجهی به آن نداشته باشند؛ یعنی مربی دانشگاهی به اهمیت کسب علم و دانش توسط ورزشکاران واقف باشد. توصیه‌هایی که مربی به ورزشکاران در جهت حفظ و تقویت بنیه علمی می‌کند و همراهی و کمک به آن‌ها در ایجاد فرصت‌های یادگیری علمی، نشانگر میزان اهمیت این متغیر نزد مربی است. همچنین، با توجه به فرهنگ دانشگاهی، ضرورت رعایت نکات و آداب اخلاقی

-
1. Myers, Beauchamp & Chase
 2. Mutter & Pawlowski

برای مربیان ضروری است. در این دسته از مربیان، داشتن ورزشکارانی که دارای مهارت ورزشی باشند، ولی فاقد شایستگی‌های لازم برای کسب علم و تحصیل باشند قابل قبول نیست. همان‌طور که ذکر شد، با توجه به اینکه این فاکتورها مختص جامعه دانشگاهی هستند، پژوهش‌های چندانی برای مقایسه نتایج یافت نشدند. اسمعیلی و طالب پور (۱۳۸۶) در بررسی خودارزیابی مربیان ورزش دانشگاهی در رشته‌های انفرادی و تیمی نشان دادند که در هر دو دسته ورزش در محیط دانشگاهی، توجه به عامل تحصیلات و اهمیت کار با قشر دانشجویی برای مربیان اهمیت دارد. رزانی و جرنی (۲۰۱۴) در بررسی ارتباطات بین ورزشکار- دانشجوی و مربیان خود بیان کردند که وجود تعهد در مربیان باعث بهبود اشتراک اطلاعات، تمرین و تشویق کار تیمی و شکل‌دهی به روابط می‌شود. افزون‌براین، به‌کارگیری و جذب نیروهای جدید ماهر فاکتوری است که می‌تواند نقش مهمی در کسب نتیجه یک تیم ورزشی داشته باشد. در واقع، این عامل بدین مسئله می‌پردازد که یک مربی در سطح تیم دانشگاه به چه میزان به جذب دانشجویان ورزشکار در سطح خوب اهمیت می‌دهد؛ این دانشجویان می‌توانند در داخل یا خارج از دانشگاه تحصیل کنند. در برخی مواقع، مشاهده می‌شود دانشجویانی در دانشگاه وجود دارند که رغبتی برای حضور در تیم ورزشی دانشگاه ندارند. این بازیکنان ممکن است عضو باشگاه‌های مختلف ورزشی غیردانشگاهی باشند. مربیان می‌توانند با شناسایی این بازیکنان و تلاش برای جذب و به‌کارگیری آنان، به ارتقای سطح کیفی تیم دانشگاه کمک کنند. همچنین، بورس‌های تحصیلی که دانشگاه‌ها به ورزشکاران قهرمان و مدال‌آور می‌دهند، می‌تواند ورزشکارانی باکیفیت را در اختیار مربیان قرار دهد. همچنین، تقاضایی که برخی ورزشکاران دانشگاه‌های دیگر برای انتقال به سایر دانشگاه‌ها دارند، این امکان را در اختیار مربی تیم دانشگاه می‌دهد تا بتواند بازیکنان بهتری داشته باشد. میزان تلاش و اهمیتی که مربی در این بین به کار می‌برد، نشان‌دهنده اهمیت این عامل برای مربی است. اسمعیلی (۱۳۸۸) نشان دادند که در مورد به‌کارگیری دانشجویان نخبه ورزشکار، بین دیدگاه مربیان و مدیران ورزشی تفاوت معناداری وجود دارد و مربیان به جذب این دانشجویان بسیار اهمیت می‌دهند؛ زیرا، عقیده دارند این بازیکنان می‌توانند در کسب نتیجه مطلوب بسیار تأثیرگذار باشند؛ اگرچه مدیران اهمیت کمتری برای این عامل قائل هستند. بلدگت و چینک (۲۰۱۵) در پژوهشی که روی ورزشکاران دانشجوی رشته‌های هاکی انجام دادند، نتیجه گرفتند که به‌کارگیری همیشگی ورزشکاران در مسابقات به‌عنوان بازیکن ذخیره، اعتماد به نفس آن‌ها را تنزل خواهد داد و لازم است در برخی مواقع به‌عنوان بازیکن ثابت از بازیکنان ذخیره استفاده شود؛ از این رو، به مربیان نیز توصیه می‌شود در مسابقاتی

اهمیت کمتری به لحاظ نتیجه برای تیم دارد، از بازیکنان ذخیره به طور ثابت استفاده کنند. براون و همکاران (۲۰۱۵) پیشنهاد می‌کنند که برای جذب و به کارگیری ورزشکاران نخبه در یک تیم ورزشی، دانشگاه علاوه بر شناخت موانع موجود در این راه، باید به رفع نیازهای شخصی ورزشکاران مثل آگاهی‌های شخصی و نیازهای خارجی همچون انعطاف‌پذیری علمی، حمایت‌های اجتماعی و مالی توجه داشته باشد.

مهارت‌های مالی نیز از جمله مسائلی هستند که عملکرد مربیان را تبیین کردند. کمبود بودجه و مشکلات مالی چندین سال است که با توجه به تحریم‌هایی که کشور با آن‌ها روبه‌رو است، در ورزش مطرح هستند که ورزش دانشگاهی نیز از این قاعده مستثنا نیست؛ به طوری که در بسیاری از موارد تیم‌های ورزشی حتی برای اعزام به مسابقات دانشگاهی با مشکلات عدیده‌ای روبه‌رو می‌شوند. بسیاری از مربیان معتقدند که مهارت‌های مالی به وظایف مربی مرتبط نیستند و مدیران تیم‌های ورزشی باید این تکلیف را انجام دهند؛ در صورتی که طبق نظر مدیران دانشگاهی، مربیان باید به دنبال کسب این مهارت باشند (اسمعیلی و طالب پور، ۱۳۸۶). با توجه به اینکه در بسیاری از تیم‌های ورزشی دانشگاهی، ساختاری همچون تیم‌های باشگاهی در سطح حرفه‌ای وجود ندارد، بسیاری از وظایف به صورت مختلط با هم انجام می‌شوند و تفکیک وظایف به درستی وجود ندارد. به نظر می‌رسد که در سطح تیم‌های دانشگاهی، مربی، خود باید تا حدود زیادی به دنبال جذب منابع مالی برای تیم باشد. این وظیفه نیز با ارائه گزارش‌های منظم و برنامه‌های مدون از هزینه‌های مورد نیاز و هزینه‌های انجام شده برای تیم و نیز داشتن ارتباط و تعامل مناسب با مدیران دانشگاه امکان‌پذیر خواهد بود؛ البته در صورتی که امکان جذب حامی مالی برای تیم وجود داشته باشد، مربی می‌تواند خود به ایجاد ارتباط با حامیان با هماهنگی مسئولان ورزشی دانشگاه اقدام کند. در واقع، مربیان می‌توانند در برنامه‌ریزی‌های تیمی، برای امور مالی نیز هدف‌گذاری کنند و راه‌های دستیابی به این هدف را طراحی کنند و در نهایت، میزان کار انجام شده را ارزیابی کنند و اصلاحات لازم را انجام دهند. میزان اهمیتی که این کار برای مربیان ورزشی دانشگاهی دارد، نشان‌دهنده اهمیت این مهارت در عملکرد مربیان است که در این پژوهش همچون برخی دیگر از متغیرها تأثیرگذاری زیادی نداشته است؛ یعنی مربیان عقیده دارند باید تمرکز خود را بر سایر امور تیم همچون تمرینات و غیره قرار دهند و انجام امور مالی را به افراد دیگر واگذار کنند که این یافته با نتایج پژوهش اسمعیلی (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد؛ البته موضوع کمبود منابع مالی تنها به کشور ایران محدود نیست و در برخی کشورهای پیشرفته نیز گاهی ملاحظه می‌شود. ویکر و بروئر^۱ (۲۰۱۱) در بررسی باشگاه‌های غیرانتفاعی کشور آلمان نشان دادند

1. Wicker Breuer

که باشگاه‌ها همواره با کمبود برخی منابع همچون منابع انسانی، منابع مالی و منابع تجهیزاتی روبه‌رو هستند. همچنین، وی بیان کرد که باشگاه‌ها باید در پی افزایش منابع درآمدی خود باشند که حق عضویت، حق خدمات، هدیه‌ها و فعالیت‌های اقتصادی می‌توانند از جمله این راهکارها باشند. مدیریت ورزش دانشگاه‌ها نیز باید در پی تنوع منابع درآمدی خود باشد که مربیان در این بین می‌توانند در برخی از راهکارها ایفای نقش کنند. برت و اسلک^۱ (۲۰۰۱) از طریق مصاحبه با کارشناسان بازاریابی سازمان‌های ورزشی غیرانتفاعی کانادا دریافتند که فعالیت‌های رسانه‌ای و نرخ مشارکت دو عامل مهمی هستند که موجب جذب حامیان به تیم‌های ورزشی می‌شوند. یک مربی می‌تواند با حضور پررنگ خود در رسانه‌های مختلف و ارتباط مناسب موجب جذب حامیان به‌خاطر حضور آن مربی در تیم ورزشی شوند. همچنین، مربیان محبوب هواداران ویژه خود را دارند و بسیاری از هواداران به‌خاطر شخصیت مربی، علاقه‌مند به هواداری از تیم ورزشی می‌شوند. پیشنهاد می‌شود که مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاهی نیز با استفاده از ابزارهای مختلفی که در اختیار دارند، سعی کنند منابع مالی را برای تیم ورزشی خود جذب کنند. نتایج تحلیل عاملی با استفاده از نرم‌افزار آموس بیانگر این بود که شاخص‌های به‌دست‌آمده از طراحی مدل، قابل‌دفاع و معنادار است؛ یعنی فاکتورهای مطرح‌شده در این پژوهش می‌توانند به‌عنوان مدلی در ارزیابی عملکرد مربیان ورزشی دانشگاه‌های کشور به‌کار گرفته شوند. برای بررسی معناداری ارتباط بین متغیرهای مشاهده‌شده (سؤال‌ها) و متغیرهای مکنون (عامل‌ها) نمی‌توان براساس بزرگی یا کوچکی ضرایب قضاوت کرد؛ بلکه باید از شاخص تی برای تعیین معناداری این ضرایب مسیر استفاده کرد (کلاین، ۲۰۱۱، ۱۰۲). مشاهده پارامترها و شاخص تی (این شاخص در نرم‌افزار آموس با C.R. نشان داده می‌شود) در مورد رابطه بین سؤال‌ها با خرده‌مقیاس‌های مربوط، نشان می‌دهد که مقدار تی در همه سؤال‌ها بالاتر از ۱/۹۶ بوده است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین سؤال‌ها و عامل‌های مربوط است؛ به‌گونه‌ای که همه متغیرهای مشاهده‌شده (سؤال‌ها) قادر به پیش‌گویی عامل‌های خود هستند که در نهایت، عامل‌ها نیز می‌توانند عملکرد مربیان ورزشی دانشگاهی را پیش‌بینی کنند. همچنین، رتبه‌بندی مؤلفه‌ها از برتری مهارت‌های ارتباطی و دانش فنی حکایت داشت که باید در ارزیابی عملکرد توجه بیشتری به آن شود؛ اگرچه با توجه به موقعیت، سایر فاکتورها نیز باید مدنظر قرار گیرند. به مدیران ورزشی دانشگاه توصیه می‌شود که با توجه به نتایج و مدل مستخرج از پژوهش، از به‌کارگیری و استخدام مربیان تیم‌های ورزشی دانشگاه استفاده کنند. همچنین، مربیانی که هم‌اکنون در خدمت تیم‌های ورزشی دانشگاه هستند، از ابعاد مختلف مطرح‌شده در پژوهش و نتایج آن استفاده کنند.

منابع

1. Ahmadi, A. (1998). Study of the abilities and performance of sports instructors of universities of the country. (Unpublished master s thesis). Tarbiat Modarres University, Tehran. (Persian).
2. Barber, H., & Eckrich, J. (1998). Methods and criteria employed in the evaluation of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 12(4), 301-322.
3. Berrett, T., & Slack, T. (2001). A framework for the analysis of strategic approaches employed by non-profit sport organizations in seeking corporate sponsorship. *Sport Management Review*, 4(1), 21° 45.
4. Blodgett, A., & Schinke, R. (2015). When you're coming from the reserve you're not supposed to make it :Stories of aboriginal athletes pursuing sport and academic careers in minstream cultural contexts. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 115-125.
5. Brown, D., Fletcher, D., Henry, I., Borrie, A., Buzza, A & Simon Wombwell, S. (2015).A British university case study of the transitional experiences of student-athletes. *Psychology of Sport and Exercise*. 21, 78-90.
6. Dawson, A., & Phillips, P. (2013). Coach career development: Who is responsible? *Sport Management Review*, 16(4), 477° 487.
7. Dobrescu, T. (2014). The role of non-verbal communication in the coach-athlete relationship. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 286° 291.
8. Drakou, A., Kambitsis, C., Charachousou, Y. & Tsetzis, G. (2006). Exploring life satisfaction of sport coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6(3), 239-252.
9. Ensminger, D., Kallemeyn, L., Rempert, T., Wade, J & Polanin, M. (2015). Evaluation and program planning. A case study of an evaluation coaching model: Exploring the role of the evaluator, *Evaluation and Program Planning* 49, 124° 136.
10. Erickson, K., & Côté, J. (2015). A season-long examination of the intervention tone of coach-athlete interactions and athlete development in youth sport. *Psychology of Sport and Exercise*. 22:264-272.
11. Esmaili, M., & Talebpour, M. (2008). Prioritization and evaluation of coaching dimensions in sports teams of universities of the country. *Journal of Research in Sport Sciences*, 16, 92-106. (Persian).
12. Esmaili, M., & Talebpour, M. (2010). Comparison of self-evaluation of the performance of sports coaches in individual and group disciplines of the universities of the country. *Sport Management and Motor Behavior*, 8, 123-136. (Persian).
13. Gallo, J., & De Marco, G. (2008). Self-assessment and modification of a division strength and conditioning coach's instructional behavior. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 22(4), 1228-1235.
14. Gautheur, S., Trouilloud, D., Gustafsson, H., & Guillet-Descas, E. (2015). Associations between the perceived quality of the coach° athlete relationship and

- athlete burnout: An examination of the mediating role of achievement goals. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 210° 217.
15. Gimeno, F., Castillo, R., Marcen, C. (2012). Psychological Skills Evolution during a Sport Season of Coaches of Women's Handball Teams. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Volume 82, Pages 727° 729.
 16. Gordon, D. A. (2009). *Coaching science*. Exeter, Sage publication.
 17. Graham, A., & Renshaw, B. (2005). *Super coaching: The missing ingredient for high performance*. London: Random House Business.
 18. Hardman, A., Jones, C., & Jones, R. (2010). Sports coaching, virtue ethics and emulation. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 15(4), 345-359.
 19. Kaya, A. (2014). Decision making by coaches and athletes in sport. *Social and Behavioral Sciences*. 152, 333 ° 338.
 20. Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
 21. Kohandel, M. (2002). Determine and prioritize the criteria for selecting national team coaches in several team exercises. *Olympic Journal*, 21, 17-28. (Persian).
 22. Le Roux, K. (2007). Motivational strategies of sport coaches in South Africa. *South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*, 29(2), 83-95.
 23. Lu, F., Hornig, G. (2015). Interaction of athletes' resilience and coaches' social support on the stress-burnout relationship: A conjunctive moderation perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 202° 209.
 24. Maclean, J. (1996). Factors considered important for evaluation Canadian university athletic coaches. *Journal of Sport Management*, (10), 446-462.
 25. Moen, F., & Federici, R. A. (2013). Coaches coaching competence in relation to athletes perceived progress in Elite sport. *Journal of Education and Learning*, 2(1), 240-252.
 26. Mohammadi, S., Izadi, B., & Salehi, N. (2011). Attitudes of the national tennis coaches towards the role and importance of it in sport. *Sport Management International Journal*, 7(2), 19-35. (Persian).
 27. Mutter, F., & Pawlowski, T. (2014). Role models in sports ° Can success in professional sports increase the demand for amateur sport participation? *Sport Management Review*, 17(3), 324° 336.
 28. Myers, N. D., Beauchamp, M. R. & Chase, M. A. (2011). Coaching competency and satisfaction with the coach: A multi-level structural equation model. *Journal of Sports Sciences*, 29(4), 411-422.
 29. Plessner, H., Unkelbach, C., Memmert, D., Baltes, A., & Kolb, A. (2009). Regulatory fit as a determinant of sport performance: How to succeed in a soccer penalty shooting. *Psychology of Sport and Exercise*, 10, 108-115.
 30. Ramezani Nejad, R., Rezaei, M., Khosravi, A & Mollaei, M. (2014). Comparison of the indicators of the performance evaluation of club coaches from the point of view of experts, athletes and coaches. *Sport management*. 5 (2), 191-214.

31. Rezania, D., & Gurney, R. (2014). Building successful student-athlete coach relationships: Examining coaching practices and commitment to the coach. *Springerplus*, 3(383), doi: 10.1186/2193-1801-3-383.
32. Sherman, M. A. (1999). Investigate of youth sport coach behavior. *Journal of Sport Management*, 2(3), 27-35.
33. Shimazaki, T., & Kikkawa, M. (2015). A study of nonverbal communication by coaches: Relationships between communication ability and coaching evaluation. *International Journal of Sport and Health Science*, 13, 43-60.
34. Smith, A., Roberts, J., Wallace, E., & Forrester, S. (2012). Professional golf coaches perceptions of the key technical parameters in the golf swing. *Procedia Engineering*, 34, 224° 229.
35. Szabo, A. S. (2012). What is the meaning of sport coaching? Expectations, possibilities, realities. *Sport Scientific & Practical Aspects*, 9(2), 39-44.
36. Tabrizi, R. (2003). Prioritizing some of the trainer's characteristics from the viewpoint of national level instructors and wrestlers. *Journal of Motion*, 11, 119-131.
37. Teodorescu, S., & Urzeala, C. (2013). Management tools in sports performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 84-88.
38. Trudel, P., Cote, J., & Bernard, D. (1996). Systematic observation of youth Ice Hockey coaches during games. *Journal of Sport Behavior*, 19, 50-65.
39. Vella, S. A., Crowe, T. P., & Oades, L. G. (2013). Increasing the effectiveness of coach education: Evidence of a parallel process. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 8(2), 417-430.
40. Wicker, P., & Breuer, C. (2011). Scarcity of resources in German non-profit sport clubs. *Sport Management Review*, 14(2), 188° 201.

استناد به مقاله

اسماعیلی، محسن، رضایی، شمس‌الدین. (۱۳۹۷). شناسایی و ارزیابی مؤلفه‌های عملکردی مربیان ورزش دانشگاهی ایران (مطالعه موردی: المپیااد دانشجویی). *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۶(۱۵): ۳۱-۵۲.
شناسه دیجیتال: 0.22089/RES.2017.4330.1313

Esmaeili, M., Rezaei, S. (2019). Identifying and Assessing the Performance of University Sport Coaches in Iran (Case Study: Student Olympiad). *Research on Educational Sport*, 6(15): 31-52. (Persian). Doi: 10.22089/RES.2017.4330.1313

Identifying and Assessing the Performance of University Sport Coaches in Iran (Case Study: Student Olympiad)

M. Esmaili¹, S. Rezaei²

1. Sport Science Research Institute (Ph.D)*
2. Ilam University (Ph.D)

Received: 2017/06/13

Accepted: 2017/12/17

Abstract

The aim of this research was explaining and comparing the coach's performance in university sport teams in Iran. Sample encompassed four groups associated with coaches performance, including 324 athletes, 99 coaches, 41 managers and 79 supervisors, (total = 543) presented in the 12th National intercollegiate competitions, held 2014 in Iran. The data collection method was library research, interview and researcher-made questionnaire whose validity and reliability were confirmed. For data analysis was utilized exploratory factor analysis by SPSS software and used AMOS software for designing model. In order to the criteria, a group of experts (N=8) prioritize coaches' performance criteria by decision-making technique of AHP. Eight dimensions including communication skills, technical knowledge, management skills, role model, program success, supporting the student-athlete model, recruiting new athletes, and financial skills were deducted by using exploratory factor analysis method. The research model was designed and fitted. we recommended to collegiate sports managers to apply this model for assessment of coaches' performance.

Keywords: Assessment, Performance, Coaches, University, Student Olympiad

* Corresponding Author

Email: M_smaeili2006@yahoo.com