

ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه شایستگی‌های مربیان ورزشی

امیر منتظری^۱، مهدی طالب‌پور^۲، سمیرا فیضی^۳

۱. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد*
۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد
۳. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه شمال، آمل

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۳/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۲/۰۲

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، ساخت و اعتبارسنجی ابزاری برای ارزیابی و سنجش شایستگی‌های مربیان ورزشی بود. بدین منظور، ۳۰۰ مربی به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته شایستگی‌های مربیان ورزشی را تکمیل نمودند. شایان ذکر است که این پژوهش، توصیفی بوده و از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد. روایی صوری و محتوایی ابزار پژوهش توسط گروهی از اساتید صاحب‌نظر و روایی سازه آن به وسیله تحلیل عاملی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری تأیید گردید. براساس تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش متعامد، ۲۹ گویه در هفت عامل قرار گرفتند که این عوامل ۶۸/۶۴ درصد از واریانس شایستگی‌های مربیان ورزشی را تشکیل می‌دادند. شایان ذکر است که نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم و ضرایب آلفای کرونباخ از ساختار هفت عاملی ۲۹ سؤالی پرسش‌نامه حمایت کرده و روایی و پایایی آن را تأیید نمودند. یافته‌های این پژوهش که مهم‌ترین عوامل و شایستگی‌های مورد نیاز مربیان ورزشی را فراهم آورد، می‌تواند در طراحی و برنامه‌ریزی برای دوره‌های آموزشی مربیان ورزش و تهیه ابزاری برای ارزیابی عملکرد آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد.

واژگان کلیدی: مربیان، شایستگی، تحلیل عاملی، ورزش

مقدمه

طی دو دهه گذشته، ورزش به عنوان یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی مطرح گردیده و ارزش و اهمیت فراوانی در سطح جهان پیدا کرده است. ورزش به عنوان یک عامل کمک کننده به فعالیت های اقتصادی و خلق ثروت به عنوان بخش قابل توجهی از اقتصاد در سطوح فردی، سازمانی و ملی شناخته شده است (گلدمن و جانز^۱، ۲۰۰۹، ۱۲۶). تی سیوتسو^۲ عنوان می کند که ورزش در میان ۲۰ صنعت بزرگ دنیا با ارزش تقریبی ۵۰۰ میلیارد دلار قرار دارد (تی سیوتسو، ۲۰۱۲، ۲۳۹)؛ از این رو، با توجه به گسترش فعالیت های ورزشی همراه با پخش گسترده آن از رسانه های گروهی، محبوبیت و شهرت ورزشکاران و مربیان حرفه ای به طور قابل توجهی افزایش یافته است.

در محیط ورزش، مربی چهره اصلی و مرکزی محسوب می شود و مسئولیت فراهم آوردن فرصت هایی برای افزایش توانایی ها و مهارت های ورزشکاران در زمینه های گوناگون فنی، بدنی و اخلاقی را برعهده دارد (هاردمن، جونز و جونز^۳، ۲۰۱۰، ۳۴۷). مربیگری شامل: هدایت و رهبری ورزشکاران در یادگیری و آموزش های فنی، تاکتیکی و مهارت های زندگی از جمله هماهنگی و راهنمایی ورزشکاران در اجرای این مهارت ها می باشد. دراکو و همکاران^۴ (۲۰۰۶) به مربیگری به عنوان یک فعالیت آموزشی که به توسعه و پیشرفت ورزشکاران در حوزه ورزش کمک می کند، می نگرند (دراکو، کامبیتسیس، کاراکوسو و تی سیتزیس^۵، ۲۰۰۶، ۲۴۸). لی روکس^۶ نیز خاطرنشان می کند که اگرچه مربیگری لزوماً در میان سخت ترین مشاغل دنیا نمی باشد؛ اما هر فرد برای تبدیل شدن به یک مربی، مناسب نخواهد بود؛ از این رو، تبدیل شدن به یک مربی نیازمند مهارت و توانایی در یک ورزش خاص همراه با دانش، خرد و بینش نسبت به خود و دیگران و نیز داشتن تعهد و دلبستگی عاطفی به ورزش می باشد (لی روکس، ۲۰۰۷، ۸۵). در این ارتباط، دراکو و همکاران تأکید می کنند 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 می باشد (دراکو و همکاران، ۲۰۰۶، ۲۴۶). همچنین، محمدی و همکاران پیشنهاد می کنند که مربیان ورزش می بایست دانش و مهارت های خود را به منظور غلبه بر تحولات پیچیده و محیط همیشه در حال تغییر ورزش، به طور مستمر به روزرسانی نمایند (محمدی، ایزدی و صالحی، ۲۰۱۱، ۲۳).

-
1. Goldman & Johns
 2. Tsiotsou
 3. Hardman, Jones & Jones
 4. Drakou
 5. Drakou, Kambitsis, Charachousou & Tsetzis
 6. Le Roux

با توجه به حرفه‌ای‌گرایی و تجاری‌سازی رشته‌های متعدد ورزشی، نقش مربیان ورزش در ۲۰ سال گذشته به‌طور قابل‌توجهی تکامل یافته و بر روش‌های درک عملکرد و مسئولیت‌های مربیان از خود مؤثر بوده است؛ بنابراین، تحلیل و شناخت شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مربیان ورزش اهمیت فراوانی یافته است (نش، اسپرول و هارتن^۱، ۲۰۰۸، ۵۴۲). نقش مربیان در ورزش، متنوع و گوناگون می‌باشد و از یک آموزگار، استاد و دوست گرفته تا یک مشاور، مربی، سازمان‌دهنده، برانگیزاننده، رهبر، برنامه‌ریز، تصمیم‌گیرنده و نیز منبع اصلی تمامی دانش مرتبط با ورزش و تمرین را شامل می‌شود (زابو^۲، ۲۰۱۲، ۴۱). زابو بر این باور است که مربیان ورزش نیازمند محیط مساعد آموزشی هستند و باید به‌دنبال راهی برای تحریک و برانگیختن ورزشکاران خود باشند (زابو، ۲۰۱۲، ۴۳). همچنین، مربیان می‌بایست آموزش‌های اخلاقی را ارائه نمایند و ورزشکاران را در کسب تمامی پتانسیل‌های خود یاری رسانده و تشویق نمایند و نقشی حمایت‌گر داشته باشند و به ایجاد و تقویت اعتمادبه‌نفس ورزشکاران کمک کنند (هاردمن و همکاران، ۲۰۱۰، ۳۴۶). در این زمینه، زابو اظهار می‌دارد که یک مربی موفق نباید تنها بر حال تمرکز داشته باشد، بلکه لازم است دیدگاهی آینده‌نگر داشته باشد، پذیرای آخرین راه‌های رسیدن به موفقیت در علم و فناوری بوده و برای به‌روز کردن دانش خود در هر جلسه از آموزش و تمرین آمادگی داشته باشد (زابو، ۲۰۱۲، ۴۳). لازم‌به‌ذکر است که مهم‌ترین وظیفه یک مربی ورزش، آماده‌کردن یک ورزشکار قوی، سالم و شاد است تا بتواند به‌خوبی به رقابت بپردازد و بازیکن خوبی باشد. به‌منظور تحقق این وظیفه مهم، مربیان نیازمند صلاحیت‌ها و شایستگی‌های خاصی هستند.

تعریف واژه "شایستگی" به‌دلیل آن‌که در مورد معنای دقیق آن اجماعی وجود ندارد، سخت و چالش‌برانگیز است. در این ارتباط، استراورپولوس و همکاران^۳ (۲۰۱۲) عنوان می‌کنند که رفتارها، دانش و مهارت‌های موردنیاز برای اجرا و یا انجام موفقیت‌آمیز در زمینه‌ای خاص ممکن است به‌عنوان شایستگی نامیده شود (استراورپولوس، کیپرئوس، تریپولیتسیوتی و استریگاس^۴، ۲۰۱۲، ۱۲۲). مک اینرنی و باکریج^۵ نیز شایستگی را کاربرد دانش و مهارت‌های ویژه‌ای که برای اجرای یک عملکرد مناسب و استاندارد در موقعیتی خاص موردنیاز می‌باشد، تعریف نموده‌اند (مک اینرنی و باکریج، ۲۰۱۲، ۲۱). همچنین، مایرز^۶ و همکاران (۲۰۱۱) اعتقاد دارند که شایستگی مربی، برداشت و درک ذهنی ورزشکار از توانایی مربی در اثرگذاری بر یادگیری و عملکرد آن‌ها است. شایان‌ذکر

-
1. Nash, Sproule & Horton
 2. Szabo
 3. Stravopoulos
 4. Stravopoulos, Kipreos, Tripolitsioti & Strigas
 5. McInerney & Buckeridge
 6. Myers

است که در این پژوهش، آن دسته از مهارت‌ها و دانش مربیان که برای اجرای موفقیت‌آمیز در ورزشی خاص موردنیاز می‌باشد، به‌عنوان شایستگی مربیان در نظر گرفته شده است (مایرز، بیوچامپ و چیس^۱، ۲۰۱۱، ۴۱۲).

زابو (۲۰۱۲) بر این باور است که مربیان به‌طور معمول (حتی افرادی که در تصمیم‌گیری‌های لحظه‌ای در ورزش فوق‌العاده ماهر هستند) فاقد توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و شایستگی‌های فراگیر و جامع می‌باشند (زابو، ۲۰۱۲، ۴۲). موان و فدریچی^۲ (۲۰۱۳) نیز عقیده دارند که مربیان باید توانایی سازمان‌دهی، اجرا و ارزیابی کوتاه‌مدت و بلندمدت استراتژی‌ها، هدایت جلسات تمرینی و حمایت از ورزشکاران در حین تمرین و رقابت را داشته باشند و از توانایی مدیریت و هماهنگی منابع انسانی برخوردار باشند (موان و فدریچی^۳، ۲۰۱۳، ۲۴۸). همانند هر انسانی، مربیان نیز دارای ترکیبی از ویژگی‌های مثبت و منفی هستند (زابو، ۲۰۱۲، ۴۰) و درحالی‌که در تعامل با دیگران و انعکاس این تجربیات می‌باشند، مهارت‌ها را از طریق آموزش و اندوختن دانش مربیگری کسب می‌نمایند (موان و فدریچی، ۲۰۱۳، ۲۴۲).

برخورداری از توانایی کمک به ورزشکاران در توسعه و طراحی یک برنامه تمرینی متمایز، 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 ضروری می‌باشد (زابو، ۲۰۱۲، ۴۱). براین اساس، مربیان ورزشی به‌منظور موفقیت در امر مربیگری باید دارای مهارت‌های گوناگونی باشند.

موان و فدریچی (۲۰۱۳) نیز معتقد هستند مربیان برای این‌که به توانایی‌ها و قابلیت‌های خود باور داشته باشند و شایستگی‌های خود را گسترش دهند می‌بایست با نیازها و خواسته‌های موردانتظار از بازیکنان آشنا شوند (موان و فدریچی، ۲۰۱۳، ۲۴۹). همچنین، مایرز و همکاران (۲۰۰۶) عنوان می‌کنند که ارزیابی منظم از شایستگی‌های کلیدی مربیگری برای استمرار کار مربیان و بهبود و توسعه مربیگری، مهم و ضروری بوده و عاملی حیاتی و مهم در ساخت و توسعه ورزشکاران و تیم‌های موفق می‌باشد. مربیان نقشی محوری را در کمک به ورزشکاران برای دستیابی به بالاترین ظرفیت خود و تحقق‌بخشیدن به اهداف تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی ایفا می‌کنند. صاحب‌نظران معتقد هستند که برای کارآمدشدن، مربیان باید به روش‌های مربیگری خود توجه نمایند و به‌دنبال جنبه‌هایی از مربیگری باشند که بتوانند آن‌ها را توسعه بخشند.

1. Myers, Beauchamp & Chase
2. Moen & Federici

با بررسی مطالعات گذشته مشخص گردید که تلاش‌های اندکی در ارتباط با ارزیابی شایستگی‌های مربیان ورزشی صورت گرفته است و بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در داخل کشور پیرامون ارزیابی عملکرد مربیان ورزشی بوده است (رمضانی‌نژاد، رضایی، خسروی و ملایی، ۱۳۹۱؛ منظمی و همکاران، ۱۳۹۲؛ حمیدی و معماری، ۱۳۹۳؛ رضانی‌نژاد، صاحب‌کاران، آقایی خلیق، اردمه و اکبر ۱۳۹۳). همچنین، نظر به اهمیت و گستردگی بحث انتخاب و ارزیابی شایستگی‌های مربیان ورزشی و با توجه به موفقیت رو به رشد کشورهای پیش‌تاز ورزش در امر مربیگری و نیاز روزافزون به مربیان حاذق به‌منظور موفقیت بیشتر ورزشکاران ایرانی در عرصه‌های ملی و بین‌المللی ورزش و هزینه‌های فراوانی که هر ساله در امر آموزش، انتخاب و ارزیابی مربیان در هیأت‌ها، باشگاه‌ها و فدراسیون‌ها صرف می‌شود، به‌نظر می‌رسد که وجود ابزاری معتبر برای سنجش شایستگی‌های مربیان ورزشی به‌منظور همگامی با رشد و توسعه ورزش در جهان از ضروریات حتمی و نیازهای اساسی ورزش کشور می‌باشد؛ ازاین‌رو، این پژوهش با هدف ساخت و اعتبارسنجی ابزاری برای ارزیابی شایستگی‌های مربیان ورزشی صورت گرفت. این احتمال وجود دارد که یافته‌های این پژوهش برای توسعه برنامه‌های آموزشی دوره‌های مربیگری و ایجاد و توسعه ابزاری برای ارزیابی عملکرد مربیان مورد استفاده قرار گیرد و به مربیان در شناخت نقاط ضعف و قوت خود کمک نماید.

روش‌شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، ساخت و روان‌سنجی ابزاری برای ارزیابی شایستگی‌های مهم و محوری مربیان ورزشی بود؛ ازاین‌رو، این پژوهش با رویکردی کمی صورت گرفت. بدین‌منظور، از طریق بررسی کتب دانشگاهی و مقالات متعدد علمی و مصاحبه با صاحب‌نظران و افراد ذی‌نفع (اساتید مدیریت ورزشی، مربیان و ورزشکاران)، به تهیه فهرستی از مهم‌ترین متغیرهای مطرح در ارتباط با شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مربیان ورزشی که به‌لحاظ مستندات علمی، معتبر بوده و از نظر تعداد، بیشترین تکرار و تأکید را در مقالات داشتند، پرداخته شد و براساس آن‌ها ۶۰ گویه بر مبنای شایستگی‌های موردنیاز مربیگری شناسایی گردید. پس از استخراج این گویه‌ها و دریافت نظر کارشناسی صاحب‌نظران (۱۲ تن از اساتید مدیریت ورزشی) درمورد روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه و انجام اصلاحات، پرسش‌نامه نهایی با مقیاس شش ارزشی لیکرت (یک: کاملاً مخالفم، دو: مخالفم، سه: تا حدودی مخالفم، چهار: تا حدودی موافقم، پنج: موافقم و شش: کاملاً موافقم) تهیه گشت. این طیف بر این مبنا و منطق انتخاب شد که بین نظر موافق و یا مخالف پاسخ‌دهندگان تمایز ایجاد شود و آن‌ها نتوانند بی‌طرف باقی بمانند. براین‌اساس، پاسخ‌دهندگان مجبور بودند نظر خود را به‌شکل موافق و یا مخالف اعلام نمایند. در ادامه و در یک مطالعه مقدماتی، پایایی

پرسش‌نامه با استفاده از ضریب هم‌بستگی آلفای کرونباخ ($\alpha=0/973$) برآورد شد و در نهایت، پرسش‌نامه در دو بخش مشخصات فردی و بخش سؤالات اصلی پرسش‌نامه (شایستگی‌های مربیان) بین نمونه‌های پژوهش توزیع گردید.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان ورزشی استان‌های سمنان و خراسان رضوی بود. برای انتخاب نمونه‌های پژوهش دو شاخص در نظر گرفته شد: ۱. تجربه حضور و شرکت در رقابت‌ها و یا مسابقات ورزشی (در سطح شهرستان، استان، منطقه، ملی و بین‌المللی) به‌عنوان مربی و ۲. فعال بودن در امر مربیگری در زمان اجرای پژوهش. شایان‌ذکر است که تعداد نمونه‌های پژوهش در روش تحلیل عاملی براساس تعداد گویه‌ها (حداقل دو برابر و حداکثر ۱۰ برابر گویه‌ها) تعیین می‌گردد (کلاین^۱، ۲۰۱۱، ۵۸)؛ از این رو، ۳۰۰ مربی (پنج برابر تعداد گویه‌ها) با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند (طبق شاخص‌های مذکور) به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. از نرم‌افزارهای اس. پی. اس. اس^۲ و آموس^۳ نسخه ۲۲ نیز برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. اطلاعات خام حاصل از سؤالات پرسش‌نامه با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد فراوانی ارزیابی گشت و برای تحلیل ارتباطات میان شاخص‌ها و شناسایی شاخص‌های مرتبط با هر عامل و نیز روان‌سنجی ابزار از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده گردید.

نتایج

از ۳۰۰ پرسش‌نامه توزیع‌شده، پس از حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش و ناقص، در نهایت ۲۳۳ پرسش‌نامه به‌عنوان نمونه آماری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش در جدول شماره یک نشان داده شده است.

1. Kline
2. SPSS
3. Amos

جدول ۱ - ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	
۵۱/۹۳	۱۲۱	مرد	جنسیت
۴۸/۰۷	۱۱۲	زن	
۲۴/۴۶	۵۷	۲۰-۲۹	سن
۳۳/۴۷	۷۸	۳۰-۳۹	
۲۵/۷۵	۶۰	۴۰-۴۹	
۹/۸۷	۲۳	۵۰ سال و بالاتر	
۶/۴۵	۱۵	بدون پاسخ	
۲۳/۶۳	۵۵	کمتر از سه سال	تجربه مربیگری
۲۱/۸۸	۵۱	سه تا شش سال	
۱۵/۴۵	۳۶	هفت تا ۱۰ سال	
۱۹/۷۴	۴۶	۱۱ تا ۲۰ سال	
۱۳/۷۳	۳۲	بیشتر از ۲۰ سال	
۵/۵۷	۱۳	بدون پاسخ	
۲۸/۳۲	۶۶	مسابقات غیررسمی	تجربه حضور در رقابت‌های ورزشی
۲۷/۸۹	۶۵	مسابقات در سطح شهرستان	
۲۷/۴۶	۶۴	مسابقات در سطح استانی و منطقه‌ای	
۹/۰۱	۲۱	مسابقات در سطح ملی	
۱/۲۸	۳	مسابقات در سطح بین‌المللی	
۶/۰۴	۱۴	بدون پاسخ	

با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش متعامد^۱، متغیرهای تبیین‌کننده عوامل اصلی شایستگی‌های ورزشی مشخص گردید. در این روش، برخی متغیرهای بی‌ارزش حذف گشت و باقی موارد در عامل‌های مرتبط گروه‌بندی شد. آماره آزمون‌های کایسر^۲ و بارتلت^۳ نشان از کفایت نمونه و مناسب بودن انجام تحلیل عاملی برای متغیرهای پژوهش دارد. شایان ذکر است که آماره آزمون کایسر بین صفر و یک متغیر بوده و مقادیر بیشتر از ۰/۷ به‌عنوان سطح قابل قبول شناخته شده و نشان‌دهنده تناسب داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی می‌باشد که در این پژوهش، مقدار

1. Varimax Rotation
2. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
3. Bartlett

آماره کایسر برابر با ۰/۹۲۸ بود. معنادار بودن آزمون بارتلت در سطح ۰/۰۵ نیز نشانی دیگر برای مناسب بودن داده‌ها در انجام تحلیل عاملی اکتشافی است (جدول شمارل دو).

جدول ۲ - نتایج آزمون بارتلت

سطح معناداری	درجه آزادی	آماره آزمون بارتلت (χ^2)
۰/۰۰۱	۱۷۱۱	۱۰۷۲۷/۳۴

بررسی نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان می‌دهد که ۲۹ مورد از ۵۹ سؤال پژوهش درخصوص شایستگی‌های مربیان ورزشی به لحاظ داشتن بار عاملی مساوی یا بیشتر از ۰/۴۵ (معیار مینا) در هفت عامل دسته‌بندی شده‌اند که بار عاملی این حیطه‌ها از (۰/۵۲۷) تا (۰/۸۴۲) متغیر است (جدول شماره سه). ۳۰ سؤال نیز به دلیل عدم ارتباط با مبانی نظری عامل ایجاد شده در تحلیل عاملی و همچنین، داشتن بار عاملی کمتر از (۰/۴۵) از تحلیل عاملی خارج شدند. تعداد عامل‌های به دست آمده در این پژوهش از ترکیب معیارهای زیر تعیین گردید: الف) شناخت اولیه تعداد عامل‌ها براساس مرور مقالات؛ ب) انتخاب عامل‌ها براساس مقادیر ویژه^۱ بیشتر از یک؛ ج) استفاده از معیار توصیف واریانس و د) قابلیت درک عامل‌های اقتباس شده. لازم به ذکر است که هفت عامل شناخته شده در این پژوهش نشان‌دهنده ۶۸/۶۴ درصد از واریانس بودند و نام‌گذاری این عوامل براساس مفاد آیتم‌های توصیف‌کننده هر یک از عوامل پایه‌ریزی شد.

جدول ۳ - تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی

مقدار ویژه	مقدار واریانس تبیین شده	بار عاملی	گویه‌ها	عامل‌ها
۱۱/۲۵۹	۱۶/۶	۰/۵۳	درک نیازها و خواسته‌های ورزشی	رهبری و انگیزش ($\alpha=0/9$)
		۰/۵۷	تشویق ورزشکاران به داشتن عملکردی بهتر	
		۰/۵۲	شناسایی نقاط قوت و ضعف ورزشکاران	
		۰/۵۰	راهنمایی کردن به وسیله مثال و اجرای حرکات	
		۰/۶۷	برانگیختن و ترغیب ورزشکاران	
		۰/۶۰	نشان دادن تعهد نسبت به تیم و ورزشکار	
		۷۶۶۰	داشتن اعتماد به نفس در مربیگری	
		۰/۷۷	ارائه راهنمایی و رهنمود به ورزشکاران	
		۰/۷۸	برقراری رابطه‌ای مؤثر و سالم با ورزشکاران	

1. Eigenvalue

ادامه جدول ۳ - تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی

مقدار ویژه	مقدار واریانس تبیین شده	بار عاملی	گویه‌ها	عامل‌ها
۲/۱۶۲	۱۰/۱۲	۰/۵۲	مدیریت تعارض و درگیری‌ها در حین رقابت	تجربه رقابتی ($\alpha=۰/۸۴$)
		۰/۷	ارائه دستورالعمل‌هایی واضح به ورزشکاران حین مسابقه	
		۰/۷۱	نحوه مواجهه با لحظات حساس بازی	
		۰/۶۵	نشان دادن شور و اشتیاق در حین رقابت	
۱/۹۲۳	۱۰/۱۱	۰/۵۹۵	داشتن توانایی نوشتاری خوب	برقراری ارتباط ($\alpha=۰/۸$)
		۰/۵۹۷	داشتن توانایی کلامی خوب	
		۰/۵۵	کمک به ورزشکاران در حل مشکلات	
		۰/۶۵	هماهنگ‌نمودن وظایف مربوط به مربیگری	
۱/۳۲۲	۹/۷۴	۰/۷۰	توانایی تصمیم‌گیری‌های سریع	ارائه بازخورد ($\alpha=۰/۸۳$)
		۰/۸۵	برقراری ارتباط به روشی واضح و مشخص	
		۰/۷۹	ارائه بازخوردهایی سازنده	
		۰/۷۵	ارائه بازخوردهایی هدفمند	
۱/۱۵۶	۸/۹۷	۰/۶۳	تسهیل در بحث با ورزشکاران	بازاریابی و بودجه‌بندی ($\alpha=۰/۷۹$)
		۰/۷۶	رعایت و پایبندی به بودجه تیم	
		۰/۸۴	برنامه‌ریزی و طراحی بودجه	
		۰/۵۸	جذب مشارکت در ورزش	
۱/۰۴۷	۶/۷۷	۰/۷۹	کمک به ورزشکاران در حل مشکلات شخصی آن‌ها	پشتیبانی و حمایت ($\alpha=۰/۷۶$)
		۰/۷۱	کمک به ورزشکاران در حل مشکلات حرفه‌ای آن‌ها	
۱/۰۳۷	۶/۳۲	۰/۸۳	طراحی و برنامه‌ریزی در طول فصل	برنامه‌ریزی ($\alpha=۰/۷۳$)
		۰/۷۴	داشتن برنامه ویژه و خاص برای هر جلسه تمرینی	

در ادامه، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به بررسی روایی سازه پرسش‌نامه شایستگی‌های مربیان ورزشی پرداخته شد. از آن‌جاکه در بین متخصصان مدل‌یابی معادلات ساختاری، توافق عمومی و کلی در ارتباط با این‌که کدام‌یک از شاخص‌های برازندگی برآورد بهتری از مدل را فراهم می‌کند وجود ندارد، پیشنهاد می‌شود ترکیبی از سه تا چهار شاخص گزارش شود (کلاین، ۲۰۱۱، ۸۶)؛ از این‌رو، در پژوهش حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مطلق، شاخص‌های نسبت‌خیزی دو به درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش^۱ و شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب^۲ استفاده شد و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی هنجاری^۳ و شاخص برازندگی تطبیقی^۴

1. Goodness of Fit Index (GFI)
2. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
3. Normed Fit Index (NFI)
4. Comparative Fit Index (CFI)

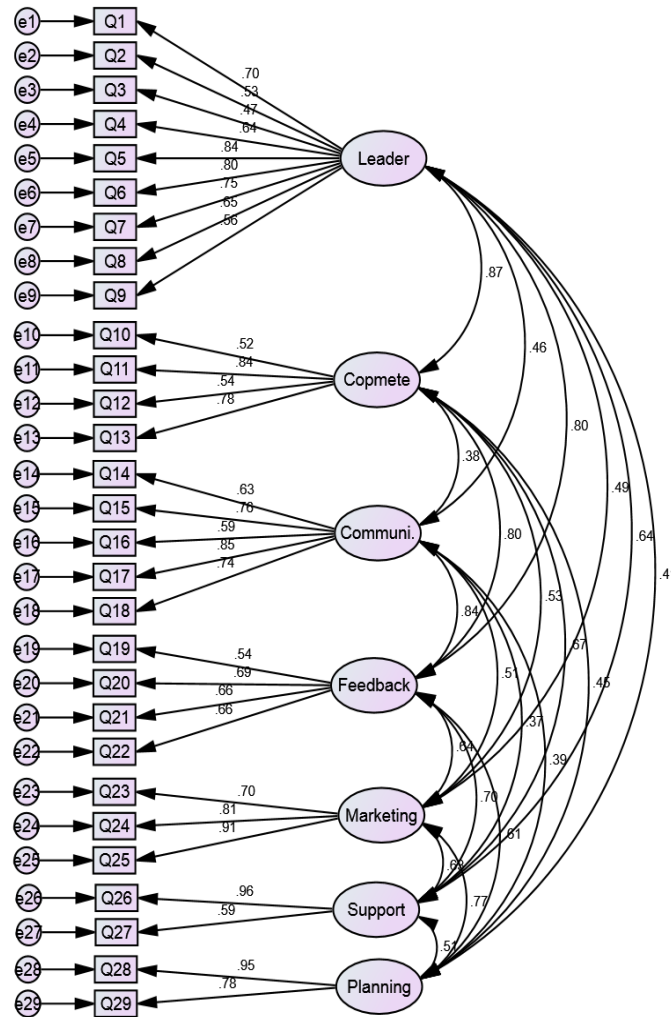
مورد استفاده قرار گرفت. متخصصان، ملاک‌های برش^۱ متفاوتی را برای شاخص‌های برازندگی ارائه کرده‌اند؛ به‌عنوان مثال، در شاخص برازندگی تطبیقی که دامنه تغییرات آن‌ها بین صفر و یک است، مقادیر بالاتر از (۰/۸۵) نشان‌دهنده برازندگی نسبی مدل است، مقادیر بالاتر از (۰/۹) نشان‌دهنده برازندگی خوب و قابل قبول مدل بوده و مقادیر بالاتر از (۰/۹۵) بیانگر برازندگی خیلی خوب و عالی مدل می‌باشد. برای شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب نیز مقادیر کمتر از (۰/۰۸) نشان‌دهنده قابل قبول و معقول بودن مدل بوده و مقادیر کمتر از (۰/۰۶) نشان‌دهنده یک مدل مناسب و خوب می‌باشد (هو و بنتلر^۲، ۱۹۹۹، ۳۸). درمورد نسبت شاخص‌های دو به درجه آزادی نیز برخی از پژوهشگران مقادیر کمتر از سه را قابل قبول و خوب دانسته‌اند (کلاین، ۲۰۱۱، ۶۸) و برخی دیگر، مقادیر دو تا پنج را نشان‌دهنده معقول و مناسب بودن مدل می‌دانند (تری، لن و فوگارتی^۳، ۲۰۰۳، ۱۲۸).

نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول^۴ (شکل شماره یک) نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری پرسش‌نامه سنجش شایستگی‌های مربیان ورزشی، مناسب بوده و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار می‌باشد. شاخص‌های (تناسب) مدل اندازه‌گیری در جدول شماره چهار ارائه شده است که حاکی از مناسب بودن این مدل می‌باشد.

جدول ۴- شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

مقادیر مشاهده شده	شاخص‌های برازش
۱۳۲۴/۳۲	خی‌دو
۳۵۶	درجه آزادی
۰/۰۵	سطح معناداری
۳/۷۲	نسبت خی‌دو به درجه آزادی
۰/۹	شاخص برازش هنجار بنتلر بونت
۰/۹۳	شاخص برازش تطبیقی
۰/۰۶۷	شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب
۰/۸۵	شاخص نیکویی برازش

1. Cut of Points
2. Hu & Bentler
3. Terry, Lane & Fogarty
4. First Order



شکل ۱- مدل مرتبه اول تخمین استاندارد پرسش‌نامه سنجش شایستگی‌های مربیان ورزشی

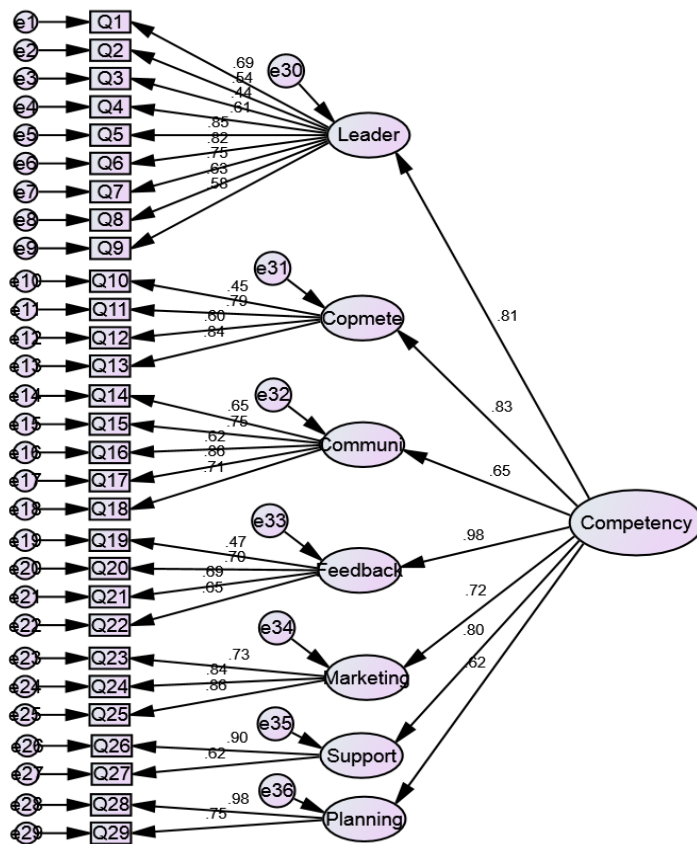
برای بررسی معناداری ارتباط بین متغیرهای مشاهده‌شده (سؤالات) و متغیرهای مکنون (عامل‌ها) نمی‌توان براساس بزرگی یا کوچکی ضرایب قضاوت کرد. بلکه، باید از شاخص تی برای تعیین معناداری ضرایب مسیر بهره برد (کلاین، ۲۰۱۱، ۱۰۲). مشاهده پارامترها و شاخص تی (لازم به توضیح است که این شاخص در نرم‌افزار آموس با C.R نشان داده می‌شود) درمورد رابطه بین سؤالات با خرده‌مقیاس‌های مربوط نشان می‌دهد که مقدار تی در تمامی سؤالات بالاتر از (۱/۹۶)

بوده و این امر حاکی از وجود رابطه معنادار بین سؤالات و عامل‌های مربوط می‌باشد؛ به گونه‌ای که تمامی متغیرهای مشاهده شده (سؤالات) قادر به پیشگویی عامل‌های خود هستند. در ادامه و به منظور دستیابی به ساختار عاملی دقیق‌تر، از روش تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم^۱ استفاده شد. هدف از این شیوه، رسیدن به یک روش معنادارتر از داده‌ها می‌باشد. در این گونه مدل‌ها فرض بر آن است که خود متغیرهای مکنون در واریانس مشترک ناشی از یک یا چند عامل مرتبه بالاتر هستند. به عبارت دیگر، عامل‌های مرتبه دوم، عامل‌های مرتبه اول به شمار می‌آیند. شایان ذکر است که از این روش برای مطالعه مناسب بودن ساختار عاملی پرسش‌نامه و تأیید وجود مؤلفه‌های ادعایی سازنده یا پژوهش‌های مربوطه استفاده می‌شود (کلاین، ۲۰۱۱، ۴۳). بر این اساس، برای تأیید روایی سازه ابزار و به منظور بررسی ارتباط هفت خرده‌مقیاس تأیید شده مرتبه اول با عامل شایستگی‌های مربیان ورزشی، تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم اجرا گردید (شکل شماره دو) و نتایج نشان داد که مدل دوم اندازه‌گیری پرسش‌نامه شایستگی‌های مربیان ورزشی، مناسب بوده و تمامی اعداد و پارامترهای مدل معنادار می‌باشد. شاخص‌های برازش (تناسب) مدل اندازه‌گیری در جدول شماره پنج نشان داده شده است. مطابق با نتایج جدول شماره پنج، مقادیر شاخص‌های برازندگی مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم پرسش‌نامه شایستگی‌های مربیان ورزشی همانند مرتبه اول نشانگر قابل قبول و مناسب بودن شاخص‌های برازندگی (تناسب) و در نتیجه، برازش و مطلوب بودن مدل اندازه‌گیری می‌باشد.

جدول ۵- شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم

شاخص‌های برازش	مقادیر مشاهده شده
خی دو	۱۶۲۰/۶
درجه آزادی	۳۷۰
سطح معناداری	۰/۰۵
نسبت خی دو به درجه آزادی	۴/۳۸
شاخص برازش هنجار بنتلر بونت	۰/۸۸
شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۱
شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب	۰/۰۷۷
شاخص نیکویی برازش	۰/۸۳

همچنین، مقادیر شاخص تی درمورد رابطه بین خرده‌مقیاس‌ها با عامل بالاتر از خود، همگی بالاتر از (۱/۹۶) است که حاکی از وجود رابطه معنادار بین آن‌ها می‌باشد. در مجموع، نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم نشان می‌دهد که این پرسش‌نامه از روایی سازه قابل قبول و بسیار خوبی در جامعه مربیان ایرانی برخوردار است.



شکل ۲- مدل مرتبه دوم تخمین استاندارد پرسش‌نامه سنجش شایستگی‌های مربیان ورزشی

علاوه بر این، از ضریب آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی یا ثبات درونی ابزار استفاده شد و پایایی کلی پرسش‌نامه بر مبنای آلفای کرونباخ معادل (۰/۹۳۱) به دست آمد ($\alpha=0/931$). همچنین، پایایی هریک از عوامل نیز از (۰/۷۳۵) تا (۰/۹) متغیر بود. بر این اساس، مقادیر به دست آمده نشان‌دهنده سطحی قابل قبول برای پایایی ابزار و وجود ارتباط نسبتاً بالا در بین گویه‌های هر عامل می‌باشد.

شایان ذکر است که حذف هیچ‌یک از گویه‌ها، پایایی این عوامل را افزایش نمی‌دهد. در جدول شماره شش، ضریب آلفای هر یک از عوامل از نظر تحلیلی نشان داده شده است.

جدول ۶ - نتایج ضرایب آلفای کرونباخ برای تعیین ثبات درونی پرسش‌نامه

خرده‌مقیاس‌ها	تعداد سؤالات	ضریب آلفا
رهبری و انگیزش	۹	۰/۹
تجربه رقابتی	۴	۰/۸۴
برقراری ارتباط	۵	۰/۸
ارائه بازخورد	۴	۰/۸۳
بازاریابی و بودجه‌بندی	۳	۰/۷۹
پشتیبانی و حمایت	۲	۰/۷۶
برنامه‌ریزی	۲	۰/۷۳

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به دنبال شناسایی شایستگی‌های محوری مربیگری برای ساخت و توسعه ابزار برای سنجش این شایستگی‌ها بود که در آن هفت عامل رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه‌بندی و حمایت و برنامه‌ریزی از طریق تحلیل عاملی استخراج گشت و تأیید گردید.

اولین عامل، رهبری و انگیزش بود که با مقدار ویژه (۱۱/۲۵۹)، ۱۶/۶ درصد از واریانس شایستگی‌های مربیان ورزشی را تبیین می‌کرد. نه گویه این عامل منعکس‌کننده شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مختلف رهبری برای مربیان است. لازم است که مربیان ورزشی به‌منظور شناخت نیازها و خواسته‌های ورزشی؛ نمایش تعهد، اعتماد، شور و اشتیاق برای ورزش و تشویق و هدایت ورزشکاران برای توسعه روابطی سالم، دارای ویژگی‌ها، صلاحیت‌ها و شایستگی‌های رهبری باشند. رهبری فرایندی است که در آن یک نفر، گروهی از افراد را برای کسب یک هدف مشترک تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ از این رو، عاملی مهم و حیاتی برای کمک به ورزشکاران در دستیابی به اهدافی خاص می‌باشد. در این ارتباط، هانکوک، استی‌ماری و یانگ^۱ (۲۰۱۳) اظهار می‌دارند که مربی در رأس یک تیم ورزشی، وظیفه هدایت ورزشکاران را در دستیابی به اهداف خود برعهده دارد (هانکوک، استی‌ماری و یانگ، ۲۰۱۳، ۱۲۷). لی روکس^۲ (۲۰۰۷) نیز دریافت که مهارت رهبری برای یک

1. Hancock, Ste-Marie & Young

2. Le Roux

مربی ذی صلاح ضروری است (لی روکس، ۲۰۰۷، ۹۱). همچنین، مهارت‌های هدف‌گذاری برای هدایت و راهنمایی ورزشکاران در دستیابی به اهداف آن‌ها عاملی مهم به‌شمار می‌آید. در این ارتباط، هانکوک و همکاران (۲۰۱۳) عنوان کرده‌اند که موفقیت یک ورزشکار تا اندازه‌ای به‌دلیل توانایی مربی در داشتن مهارت رهبری از طریق ارائه دستورالعمل‌های مؤثر، تسهیل در فرایند هدف‌گذاری، ایجاد اعتمادبه‌نفس در ورزشکاران، شناخت تفاوت‌های فردی و ایجاد روابط مثبت با هریک از ورزشکاران می‌باشد (هانکوک و همکاران، ۲۰۱۳، ۱۲۹). همچنین، ویمن و همکاران^۱ (۲۰۱۰) بر این باور هستند که تشویق ورزشکاران امری مهم و حیاتی می‌باشد؛ بنابراین، داشتن مهارت و شایستگی رهبری برای مربیان ورزشی ضروری می‌نماید (ویمن، سالمونی و هال^۲، ۲۰۱۰، ۳۹). ترنینیچ^۳ و همکاران (۲۰۰۹) نیز پیشنهاد می‌کنند مربیان ورزشی برای این‌که رهبری موفق در میان ورزشکاران جوان باشند، لازم است اقدام به ایجاد روابطی قوی با والدین ورزشکاران نمایند (ترنینیچ، پاپیچ و ترنینیچ^۴، ۲۰۰۹، ۱۰۵). علاوه‌براین، زابو (۲۰۱۲) توصیه می‌کند که علاوه بر دارا بودن توانایی رهبری، یک مربی کارآمد و واجد صلاحیت می‌بایست از توانایی برانگیختن ورزشکاران برخوردار باشد (زابو، ۲۰۱۲، ۴۲). قابلیت انگیزشی یک مربی ورزشی به برداشت‌های ورزشکاران از توانایی مربی خود از تحت‌تأثیر قراردادن نگرش‌ها و مهارت‌های روان‌شناختی آن‌ها اشاره دارد (مایرز و همکاران، ۲۰۱۱، ۴۱۲). در این ارتباط، مارتنز^۵ (۲۰۱۲) بر این باور است که ورزشکاران ماهر در صورتی به موفقیت می‌رسند که به اندازه کافی برانگیخته شوند (مارتنز، ۲۰۱۲، ۳۴۵). از مربیان ورزشی انتظار می‌رود به‌منظور توسعه و ترویج روحیه ورزشکاری و رشد اجتماعی و احساسی ورزشکاران، از مهارت‌های انگیزشی مؤثری برخوردار باشند (مایرز و همکاران، ۲۰۰۶، ۲۴۵)؛ بنابراین، مهارت‌های رهبری و انگیزشی، شایستگی‌های مهم و ضروری در مربیگری ورزشی هستند. این نتیجه با یافته‌های پژوهش مایرز و همکاران (۲۰۰۶) و حمیدی و معماری (۱۳۹۳) هم‌سو می‌باشد. حمیدی و معماری (۱۳۹۳) نیز مهارت‌های رهبری را عاملی مهم در معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی دانسته‌اند.

دومین عامل، تجربه رقابتی و یا توانایی مدیریت محیط رقابت با پنج گویه و با مقدار ویژه (۲/۱۶۲) بود که ۱۰/۱۲ درصد از واریانس شایستگی مربیان را تبیین می‌کرد. این عامل نشان‌دهنده اهمیت مدیریت و حمایت ورزشکاران توسط مربیان در حین رقابت‌های ورزشی است. تمامی مربیان ورزشی

-
1. Wiman
 2. Salmoni & Hall
 3. Trninić
 4. Papić & Trninić
 5. Martens

بر سر این که دستورالعمل‌های روشن و نکات مهم باید حین رقابت‌های ورزشی به ورزشکاران ارائه شود، توافق داشتند. از مربیان ورزشی انتظار می‌رود در آماده کردن ورزشکاران و یا تیم‌های ورزشی برای رقابت و مسابقه، مهارت و توانایی کافی داشته باشند. مدیریت اثربخش فرایند آماده‌سازی ورزشکاران و نیز توسعه تاکتیک‌ها برای راهنمایی و هدایت ورزشکاران و یا تیم‌های ورزشی در مسابقه برای مربیان ورزشی بسیار بااهمیت است (ترنینیچ و همکاران، ۲۰۰۹، ۹۹). این یافته با نتایج پژوهش مایرز و همکاران (۲۰۰۶) همسو می‌باشد. آن‌ها نیز داشتن استراتژی از سوی مربی برای زمان مسابقه را یکی از شایستگی‌های مهم مربیان ورزشی قلمداد کرده‌اند. همچنین، ویمن و همکاران (۲۰۱۰) اظهار می‌دارند که مربیان توانمند و شایسته به منظور انجام رقابتی موفق در محیط مسابقه می‌بایست دستورالعمل‌های تکنیکی، عمومی و تاکتیکی را به ورزشکاران خود نمایند؛ بنابراین، لازم است مربیان ورزشی کارآمد و باصلاحیت برای افزایش اثربخشی مربیگری خود از توانایی مدیریت کردن تجربه رقابتی ورزشکاران برخوردار باشند (ویمن و همکاران، ۲۰۱۰، ۵۸).

توانایی برقراری ارتباط با پنج گویه و واریانس ۱۰/۱۱ درصدی و مقدار ویژه (۱/۹۲۳) سومین عامل از شایستگی‌های مربیان ورزشی بود. گویه‌های قرارگرفته در این عامل منعکس‌کننده اهمیت برقراری ارتباط در کار مربیگری هستند. هرچند مربیان ورزشی در رابطه با اهمیت داشتن مهارت‌های نوشتاری و کلامی خوب و کمک کردن به ورزشکاران در حل مشکلات آن‌ها اتفاق نظر دارند؛ اما دو گویه از این عامل که دارای بالاترین بار عاملی بودند، دلالت بر اهمیت بسیار زیاد توانایی تصمیم‌گیری‌های سریع و هماهنگی بین وظایف مرتبط با مربیگری دارند. یک مربی باید بتواند با کمک مربی خود، ورزشکاران، والدین آن‌ها و دیگر افراد تیم و باشگاه روابط مثبت و مؤثری را برقرار نماید. علاوه بر داشتن تعاملات با افراد ذی‌نفع بیرونی و مدیریت باشگاه، مربیان باید ارتباطی استثنایی با ورزشکاران خود داشته باشند؛ به طوری که ورزشکاران بتوانند به توانایی‌های بالقوه خود دست یابند. این امر با یافته‌های حمیدی و معماری (۱۳۹۳) و رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. در این دو پژوهش به ترتیب مهارت‌های ارتباطی و روابط عمومی از معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان ورزشی برشمرده شده بودند. در این ارتباط، ترنینیچ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود گزارش کرده‌اند که هریک از ورزشکاران به دلیل این که دارای ویژگی‌های منحصربه‌فردی هستند، خواستار مهارت‌های ارتباطی مختلف و گوناگونی از جانب مربی خود می‌باشند (ترنینیچ و همکاران، ۲۰۰۹، ۱۰۲). جانسون^۱ و همکاران (۲۰۱۱) نیز اظهار داشته‌اند که توانایی برقراری ارتباط، عنصری مهم در تبدیل شدن به یک مربی موفق است. همچنین، آن‌ها بر این باور هستند که دانش و مهارت‌های فنی و داشتن طرح و برنامه‌ای عالی برای مسابقه، به تنهایی برای

مربیان کافی نمی‌باشد. بلکه، آن‌ها باید از توانایی برقراری ارتباط و انتقال اطلاعات به ورزشکاران خود برخوردار باشند (جانسون^۱ و همکاران، ۲۰۱۱، ۱۲۹). علاوه‌براین، سولیوان^۲ (۱۹۹۳) دریافت که بین مهارت‌های ارتباطی بین فردی پیشرفته و عملکرد بالای تیم، همبستگی وجود دارد (سولیوان، ۱۹۹۳، ۸۷). برقراری ارتباطات مؤثر برای مربیگری موفقیت‌آمیز بسیار ضروری بوده و مربی باید شایستگی‌ها و توانایی‌های برقراری ارتباطی مؤثر را در موقعیت‌های مختلف از قبیل ارتباط با ورزشکاران، مربیان دیگر و والدین داشته باشد (مارتنز، ۲۰۰۴، ۲۲۳). چالمرز^۳ و همکاران (۲۰۱۳) نیز عنوان کرده‌اند که تعیین و تشریح اهدافی روشن و واضح و اطمینان از این‌که پیام مربی توسط ورزشکاران به‌درستی دریافت شده است، یک ویژگی مهم در برقراری ارتباط می‌باشد؛ از این‌رو، روشی که مربی از طریق آن اقدام به برقراری ارتباط با ورزشکاران خود می‌نماید باید در سطحی باشد که پیام ارسال‌شده از سوی مربی به‌درستی و وضوح از سوی ورزشکار دریافت گردد (چالمرز، سوروجلال و دی‌هوراپ^۴، ۲۰۱۳، ۱۸۳). در این زمینه، هوگروست^۵ و همکاران (۲۰۰۴) بر این عقیده هستند که برقراری ارتباط، چیزی بیش از انتقال اطلاعات می‌باشد (هوگروست، ون در فلیور و کوپمن^۶، ۲۰۰۴، ۲۹۰). شایان‌ذکر است که هدف اصلی از برقراری ارتباط، اثرگذاری بر رفتار و تمرکز بر تغییرات رفتاری است. این مفهوم در مربیگری ورزشی حاکی از تغییر رفتار ورزشکاران در راستای بهبود عملکرد می‌باشد. در این ارتباط، وینبرگ و گولد^۷ (۲۰۰۳) عنوان کرده‌اند که میزان موفقیت و یا شکست مربیان، اغلب به‌دلیل سطح برقراری ارتباطات کارآمد و یا ناکارآمد آن‌ها است (وینبرگ و گولد، ۲۰۰۳، ۱۵۳).

چهارمین عامل با میزان ۹/۷۴ درصد تبیین واریانس و مقدار ویژه (۱/۳۲۲) مربوط به عامل ارائه بازخورد بود. چهار گویه ارائه واضح، ساختارمند و هدف‌محور بازخورد و نیز بحث و گفتگو با ورزشکاران در این عامل قرار گرفتند. بالاترین بار عاملی در این بخش، از آن توانایی برقراری ارتباط توسط مربی به سبکی ساده و واضح بود که نشان از اهمیت معنادار این گویه داشت. بازخورد در حوزه مربیگری ورزشی، یک پدیده مهم به‌شمار می‌آید که به‌طور گسترده‌ای مورد مطالعه و پژوهش قرار گرفته است. شواهد به‌دست‌آمده از پژوهش‌ها در این زمینه حاکی از اهمیت نقش بازخورد در مربیگری ورزشی است. بازخورد از دو منبع داخلی (خودارزیابی یک مربی و تجسم‌نمودن موقعیت‌ها)

-
1. Johnson
 2. Sullivan
 3. Chalmers
 4. Surujlal & Dhurup
 5. Hoogervorst
 6. Van der Flier & Koopman
 7. Weinberg & Gould

و یک منبع خارجی (مشورت گرفتن از مربیان و یا منابعی مانند والدین) ناشی می‌شود (ویمن و همکاران، ۲۰۱۰، ۴۲). بازخورد سازگار، مؤثر، مثبت، حامی و حاوی اطلاعات کافی، ارتباط مثبتی با افزایش علاقه، لذت و شایستگی دارد. مربیان به وسیله ارائه اطلاعاتی سازنده با روشی مثبت به ورزشکاران در مورد عملکرد آن‌ها می‌توانند به تصحیح سریع خطاهای آن‌ها و از بین بردن شکاف بین آنچه مربیان از ورزشکاران می‌خواهند و آنچه آن‌ها انجام می‌دهند و نیز به بهبود ورزشکاران خود کمک نمایند (گریگوری و لوی^۱، ۲۰۱۲، ۸۸).

علاوه بر این، پنجمین عامل استخراج شده، بازاریابی و بودجه بندی بود که این امر با یافته‌های پژوهش رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. آن‌ها نیز امور مالی را یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان دانسته بودند. گویه‌های قرار گرفته در این عامل با توانایی‌ها و شایستگی‌های بودجه ریزی و بازاریابی مرتبط بود و ۸/۹۷ درصد از واریانس را با مقدار ویژه (۱/۱۵۶) تبیین می‌کرد. سه گویه قرار گرفته در این عامل نشان دهنده اهمیت داشتن شایستگی و صلاحیت مربیان ورزشی در امر بازاریابی و پای بندی و رعایت برنامه بودجه تیم و یا باشگاه است. به نظر می‌رسد شایستگی مربیان ورزشی در طراحی و برنامه ریزی بودجه، به طور قابل توجهی مهم تر از دو گویه دیگر این عامل باشد؛ زیرا، این توانایی دارای بالاترین بار عاملی در عامل بازاریابی و بودجه بندی بوده است. سازمان‌های ورزشی به سوی نهادهایی کسب و کار محور تکامل یافته و بیش از هر زمان دیگری سودمندگرا شده‌اند. این موضوع منجر به اضافه شدن مسئولیت‌های بیشتری برای مربیان شده است. در برخی موارد لازم است که مربیان نقش‌های مدیریتی را ایفا نمایند. در این نقش‌ها، از مربیان ورزشی انتظار می‌رود به روند بودجه بندی و ارتقای وجهه و تصویر سازمان از طریق راهبردهای بازاریابی مؤثر کمک نمایند. برای این‌که آن‌ها بتوانند تصویر مثبتی از سازمان را ترسیم نمایند، باید به خوبی در این زمینه راهنمایی و هدایت شوند. شایان ذکر است که تصویر مثبت یک سازمان ورزشی، به عملکرد ورزشکاران و یا تیم‌های وابسته به آن بستگی دارد؛ از این رو، همان گونه که ذکر شد، مربیان در این زمینه نقشی حیاتی و مهم را ایفا می‌کنند.

ششمین عامل با ۶/۷۷ درصد واریانس و مقدار ویژه (۱/۰۴۷) مربوط به شایستگی‌های پشتیبانی و حمایت بود و تنها دو گویه حمایت و پشتیبانی ارائه شده توسط مربی در حل مشکلات شخصی و حرفه‌ای ورزشکاران در این عامل قرار گرفتند. مربیان اعتقاد داشتند که حمایت از ورزشکاران، یک توانایی و شایستگی مهم و مورد نیاز برای مربیان ورزشی است و این موضوع در ماهیت چندوجهی کار آن‌ها منعکس می‌شود. این عامل نگرانی‌های مربیان را برای رفاه ورزشکاران توصیف می‌کند و

هدف آن‌ها را در ارضای نیازهای فردی ورزشکاران نشان می‌دهد (چلادورای و صالح^۱، ۱۹۸۰، ۴۲). حمایت و پشتیبانی مربی از نیازهای حرفه‌ای و شخصی ورزشکاران منجر به ایجاد و خلق محیطی مثبت در بین آن‌ها می‌شود (موان و فدریچی، ۲۰۱۳، ۲۵۱). مربیان ورزشی می‌بایست از توانایی کمک و حمایت از ورزشکاران خود از طریق تشکیل گروه‌های مشارکتی حرفه‌ای برخوردار باشند (زابو، ۲۰۱۲، ۴۲). شرکت‌داشتن در یک رقابت در سطح حرفه‌ای و قهرمانی که در آن ممکن است ورزشکاران تحت فشار شدیدی باشند، می‌تواند تجربه استرس‌زایی باشد و در صورتی که این موضوع به خوبی شناسایی و بررسی نشده باشد، نه تنها ممکن است نتایج خطرناکی را برای خود ورزشکار در پی داشته باشد، بلکه ممکن است بر عملکرد تیم نیز تأثیر بگذارد. در چنین شرایطی، مربی تیم باید برای حل مشکل ورزشکار خود به یک شنونده خوب تبدیل شده و راهنمایی‌ها و حمایت‌های لازم را ارائه نماید.

برنامه‌ریزی، آخرین عامل استخراج‌شده از شایستگی‌های مربیان ورزشی با میزان ۶/۳۲ درصد واریانس و مقدار ویژه (۱/۰۳۷) بود. گویه‌های قرارگرفته در این عامل بیان‌گر توانایی و شایستگی مربیان در برنامه‌ریزی و زمان‌بندی دقیق تمرینات و همچنین، برنامه‌ریزی دقیق هریک از جلسات تمرینی ورزشکاران می‌باشد. براساس یافته اسمیت و کرونج^۲ (۲۰۰۰)، برنامه‌ریزی یکی از وظایف مدیران برای تعیین مأموریت و اهداف سازمان است (اسمیت و کرونج، ۲۰۰۰، ۷۴). این امر شامل شناسایی راه‌های کسب اهداف و منابع موردنیاز برای انجام وظایف می‌باشد. این مفهوم در عرصه مربیگری ورزشی بدین معنا است که مربیان ورزشی نیازمند تعیین آنچه برای پیشرفت می‌خواهند و تجسم نتایج نهایی آن هستند؛ به طوری که بتوانند مطابق با آن، اهداف تمرینی خود را تنظیم نمایند (باتس^۳ و همکاران، ۲۰۰۵، ۶۳). علاوه بر این، سانتوز^۴ و همکاران (۲۰۱۰) معتقد هستند که مربیان ورزشی باید قادر به برنامه‌ریزی دقیق، ساختارمند، ایمن، هدفمند و مناسب جلسات تمرینی براساس رشد، توانایی‌ها و استعدادهای ورزشکاران باشند (سانتوز، مسکیتا، گراچا و روسادو^۵، ۲۰۱۰، ۶۸). در این ارتباط، وود^۶ (۲۰۰۸) نیز دریافت که یکی از شایستگی‌های کلیدی موردنیاز برای موفقیت مربیان، آماده‌سازی، طراحی و تفسیر دقیق برنامه‌ها و مواد آموزشی و تمرینی ورزشکاران می‌باشد (وود، ۲۰۰۸، ۱۴۳). در این راستا، سانتوز و همکاران (۲۰۱۰) عنوان می‌کنند که برنامه‌ریزی، مهم‌ترین صلاحیت موردنیاز برای یک مربی شایسته و مجرب است؛ از این رو، مربیان ورزشی برای

-
1. Chelladurai & Saleh
 2. Smit and Cronje
 3. Bates
 4. Santos
 5. Mesquita, Graça & Rosado
 6. Wood

ارائه یک مربیگری مؤثر و مناسب می‌بایست از توانایی برنامه‌ریزی دقیق جلسات تمرینی برخوردار باشند (سانتوز و همکاران، ۲۰۱۰، ۶۹).

در مجموع، هدف از این پژوهش، ساخت و اعتباریابی ابزاری برای سنجش شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مربیان ورزشی بود. این ابزار به شناخت و شناسایی شایستگی‌های موردنیاز و مهم مربیگری ورزشی کمک می‌نماید. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند برای تنظیم برنامه‌های آموزشی مربیان ورزشی و توسعه ابزاری برای ارزیابی عملکرد مربیان با توجه به توانایی‌های آنها مورد استفاده قرار گیرد. در این راستا و به منظور کاربردی نمودن این ابزار پیشنهاد می‌گردد هیأت‌ها و باشگاه‌های ورزشی در ابتدای به‌کارگیری مربیان ورزشی با استفاده از این ابزار اقدام به سنجش شایستگی‌ها و صلاحیت‌های آنها نمایند تا نقاط قوت و ضعف مربیان از این طریق شناسایی شده و از این طریق، مربیان واجد صلاحیت جذب هیأت‌ها و باشگاه‌های ورزشی شوند. همچنین، باشگاه‌ها و هیأت‌های ورزشی می‌توانند با استفاده از این ابزار به ارزیابی مربیان خود پرداخته و پس از شناسایی نقاط ضعف و قوت آنها، اقدام به برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی مختلف برای تقویت نقاط قوت و از بین بردن نقاط ضعف مربیان نمایند.

در پایان باید اذعان نمود، در مطالعات گذشته، پژوهشگران بر روش‌های درک عملکرد و مسئولیت‌های مربیان تأکید کرده‌اند؛ همچنین، مشخص شده است که ارزیابی منظم از شایستگی‌های کلیدی مربیگری برای استمرار کار مربیان و بهبود و توسعه مربیگری، عاملی حیاتی و مهم در ساخت و توسعه ورزشکاران و تیم‌های موفق می‌باشد. در همین راستا، یافته‌های این پژوهش شایستگی‌های محوری مربیگری را برای سنجش شایستگی‌های مربیان ورزشی شناسایی نمود و آنها را در هفت عامل رهبری و انگیزش، تجربه رقابتی، برقراری ارتباط، ارائه بازخورد، بازاریابی و بودجه‌بندی و حمایت و برنامه‌ریزی طبقه‌بندی نمود.

منابع

1. Bates, B., Botha, M., Botha, S., Goodman, S., Ladzani, W., & De Vries, L. (2005). Business management. Fresh perspectives. (1st edition). Cape Town: Pearson Prentice Hall. 1-409.
2. Chalmers, J., Surujlal, J., & Dhurup, M. (2013). Reflections on operational competencies required of educators at public secondary schools. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(2), 181-92.
3. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behaviour in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2(1), 34-45.
4. Drakou, A., Kambitsis, C., Charachousou, Y., & Tsetzis, G. (2006). Exploring life satisfaction of sport coaches in Greece. *European Sport Management Quarterly*, 6(3), 239-52.

5. Goldman, M., & Johns, K. (2009). Sportainment: Changing the pace of limited-overs cricket in South Africa. *Management Decision*, 47(1), 124-36.
6. Gregory, J. B., & Levy, P. E. (2012). Employee feedback orientation: Implications for effective coaching relationships. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 5(2), 86-99.
7. Hamidi, M., & Memari, Z. (2014). Determining the explanatory model of Iranian elite sport coach selection criteria. *Sport Management Studies*, 6(24), 31-58. (Persian).
8. Hancock, D. J., Ste-Marie, D. M., & Young, B. W. (2013). Coach selections and the relative age effect in male youth ice hockey. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 84(1), 126-30.
9. Hardman, A., Jones, C., & Jones, R. (2010). Sports coaching, virtue ethics and emulation. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 15(4), 345-59.
10. Hoogervorst, J., Van Der Flier, H., & Koopman, P. (2004). Implicit communications in organizations: The impact of culture, structure and management practices on employee behavior. *Journal of Managerial Psychology*, 19(3), 288-310.
11. Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in Covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modelling*, 6(1), 1-55.
12. Johnson, S. R., Wojnar, P. J., Price, W. J., Foley, T. J., Moon, J. R., Esposito, E. N., & Cromartie, F. J. (2011). A coach's responsibility: Learning how to prepare athletes for peak performance. *The Sport Journal*, 14(1), 127-39.
13. Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd edition). NY: Guilford Press. 1-427.
14. 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.
15. Martens, R. (2012). *Successful coaching* (3rd ed). Hong Kong: Human Kinetics. 1-218.
16. McNerey, P., & Buckeridge, A. (2011). Competency based training applied to the education of tennis coaches. *Coaching and Sport Science Review*, 54(19), 21-3.
17. 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), 240-52.
18. 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).
19. Monazami, A. H., Soukhte Zari, S., Hadadi, F., Rostami Nejad, M., Goudarzi, M., & Ashrafi Hafez, A. (2013). The codification of criteria for selecting national volleyball coaches. *Applied Research of Sport Management and Biology*, 2(6), 109-18. (Persian).
20. 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), 411-22.

21. Myers, N. D., Wolfe, E. W., Maier, K. S., Feltz, D. L., & Reckase, M. D. (2006). Extending validity evidence for multidimensional measures of coaching competency. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77(4), 451-63.
22. Nash, C. S., Sproule, J., & Horton, P. (2008). Sport coaches' perceived role frames and philosophies. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(4), 539-54.
23. Ramezani Nejad, R., Rezai Soufi, M., Khosravi, A., & Makkaie, M. (2013). The comparison of performance evaluation indicators of club coaches from experts, athletes and coaches' viewpoints. *Journal of Sport Management*, 5(2), 191-214. (Persian).
24. Ramezani Nezhad, R., Sahebkar, M. A., Aghaei Khaligh, I., Ardme, M., & Akbar, M. (2014). Factor analysis of performance evaluation indicators coaches women's Volleyball Premier League Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 1(2), 11-24. (Persian).
25. Santos, S., Mesquita, I., Graça, A., & Rosado, A. (2010). Coaches' perceptions of competence and acknowledgement of training needs related to professional competences. *Journal of Sport Science and Medicine*, 9(1), 62-70.
26. Smit, P. J., & Cronje, G. J. (2000). *Management principles* (2nd ed). Kenwyn: Juta Press. 1-379.
27. Stravropoulos, I., Kipreos, G., Tripolitsioti, A., & Strigas, A. (2012). Competencies of track and field coaches: An exploratory study. *Sport Management International Journal*, 8(1), 119-30.
28. Sullivan, P. A. (1993). Communication skills training for interactive sports. *The Sport Psychologist*, 7(1), 79-91.
29. Szabo, A. S. (2012). What is the meaning of sport coaching? Expectations, possibilities, realities. *Sport Scientific & Practical Aspects*, 9(2), 39-44.
30. Terry, P. C., Lane, A. M., & Fogarty, G. (2003). Construct validity of the profile of mood atates-A for use with adults. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(2), 125-39.
31. Trninić, V., Papić, V., & Trninić, M. (2009). Role of expert coaches in development of top-level athletes' careers in individual and team sports. *Acta Inesiologica*, 3(1), 99-106.
32. Tsiotsou, R. (2012). Developing a scale for measuring the personality of sport teams. *Journal of Services Marketing*, 26(4), 238-52.
33. Weinberg, R. S., & Gould, D. (2003). *Foundations of sport and exercise psychology* (3rd ed). Champaign, IL: Human Kinetics. 1-664.
34. Wiman, M., Salmoni, A. W., & Hall, R. (2010). An examination of the definition and development of expert coaching. *International Journal of Coaching Science*, 4(2), 37-60.
35. Wood, P. (2008). Classroom management. In R. Drymore & J. Harrison (Eds.), *Reflective teaching and learning: A guide to professional issues for beginning secondary teachers* (109-152). London: Sage Publications.

استناد به مقاله

منتظری، امیر، طالب پور، مهدی، و فیضی، سمیرا. (۱۳۹۶). ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه شایستگی‌های مربیان ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۹(۴۱)، ۷۰-۱۴۷. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.919

Montazeri, A., Talebpour, M., & Feizi, S. (2017). Construction and Validation of Sport Coaches Competencies Questionnaire. Sport Management Studies. 9 (41): 147-170. (Persian).
Doi: 10.22089/smrj.2017.919

Construction and Validation of Sport Coaches Competencies Questionnaire

A. Montazeri¹, M. Talebpour², S. Feizi³

1. Ph.D., Sport Management, Ferdowsi University of Mashhad*
2. Associate Professor of Sport Management, Ferdowsi University of Mashhad
3. Ph.D., Sport Management, Shomal University, Amol

Received: 2015/02/21

Accepted: 2016/06/20

Abstract

The Purpose of this research study was to construct and validate competency scale for sport coaches. For this purpose, 300 coaches, recruited via purposive sampling, completed a researcher-made sport coaches' competencies questionnaire. The method applied in this research was descriptive-correlation. Content and face validity of the questionnaire were confirmed by an expert university panel, and construct validity was evaluated using the confirmatory factor analysis based on structural equations. Based on exploratory factor analysis with varimax rotation, 29 items were divided into 7 factors. Total variance of these factors explained 68.64% variance of sport coaches' competencies. Results showed that first-order and second-order confirmatory factor analysis and Cronbach' alpha coefficient supported the 7-factor and 29-item structure of the questionnaire, and confirmed construct validity, internal consistency and temporal reliability. The findings of the study provide important insights into the competencies required of sport coaches. The findings of this study can be implemented to develop training programs for sport coaches and develop performance appraisal tools.

Keyword: Coaches, Competencies, Factor Analysis, Sport.

*Corresponding Author

Email:amir.montazeri@stu.um.ac.ir