رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی
دورهٔ ۶، شمارهٔ ۲۱، تابستان ۱۳۹۷
ص ص : ۷۹– ۶۹

تحلیل عاملی شایستگی‌های شغلی مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو

سیدنعمت خلیفه *[۱] – حبیب هنری[۲] – محمدحسین قربانی[۳]
۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکدهٔ تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران ۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران ۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی، پژوهشگاه علوم ورزشی، تهران، ایران
(تاریخ دریافت : ۱۹ / ۰۳ /۱۳۹۶ ، تاریخ تصویب : ۰۲ / ۱۰ / ۱۳۹۶)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل عاملی شایستگی‌های شغلی مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو جمهوری اسلامی ایران انجام گرفت. جامعهٔ آماری تحقیق شامل کلیهٔ استادان مدیریت ورزشی، مربیان با سابقهٔ ملی، قهرمانان و مدیران ارشد فدراسیون بود (N=۳۱۰). با استفاده از روش دلفی ۱۰۰ مؤلفه در قالب ۱۰ عامل به‌عنوان شایستگی‌های انتخاب مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو به‌دست آمد. همچنین، بین شایستگی‌های انتخاب مربیان ملی تکواندو از دیدگاه نمونه‌های تحقیق تفاوت معناداری وجود دارد (χ^2=۳۰/۵۶۱ ،Sig=۰/۰۰۱)، به‌طوری‌که بالاترین اولویت‌ها مربوط به "ویژگی‌های مربیگری و فنی" و "ویژگی‌های برنامه‌ریزی" و پایین‌ترین اولویت‌ها مربوط به "ویژگی‌های مهارت‌های انسانی" و "ویژگی‌های اجتماعی" است. در نهایت با استفاده از معادلات ساختاری، مدل شایستگی‌های مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو طراحی و برازش مدل به‌دست‌آمده تأیید شد. این مدل می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای انتخاب و پرورش مربیان تکواندو استفاده شود.

واژه‌های کلیدی

ایران، تکواندو، مدل شایستگی، مربیگری، ملی.

* – نویسنده مسئول : تلفن : ۰۹۱۲۱۶۹۸۴۰۷
Email: khalifeh_tkd@yahoo.com

مقدمه

امروزه نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف و ارتقای بهره‌وری سازمان‌هاست. صاحب‌نظران عقیده دارند که در یک سازمان، عوامل انسانی بیش از سایر عوامل در شالوده‌سازی، نگهداری و گسترش سطح عملکرد و تکمیل مأموریت سازمان نقش دارد؛ ازاین‌رو سرمایه‌گذاری در حوزه‌های شناخت استعدادها، انتخاب و به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته در سطوح مختلف مشاغل سازمانی امری ضروری است (۵). بی‌شک انتخاب فرد شایسته و لایق برای یک پست سازمانی بسیار دشوار است. در برخی مشاغل ارتباط کاری به‌گونه‌ای است که فرد برای احراز آن شغل تنها به یک سری از ویژگی‌های محدود نیاز دارد. در برخی مشاغل ممکن است دانش و علم فرد اهمیت زیادی داشته باشد و در برخی دیگر تجربه و سوابق کاری و در تعدادی نیز ویژگی‌های رفتاری و شخصیتی فرد مهم‌تر است. به هر حال برای انتخاب مناسب یک کارمند، باید معیارهایی را در اختیار داشت. این معیارها می‌توانند دارای درجات اهمیت متفاوتی باشند یا از نظر اهمیت، درجهٔ یکسانی داشته باشند (۶).

در مفهومی گسترده، شایستگی را می‌توان به‌عنول مجموعه‌ای از دانش، مهارت، ارزش‌ها، گرایش‌ها، رفتارها، جریانات عادی و الگوهای تفکر تعریف کرد که افراد یا گروه‌ها می‌توانند به‌طور مؤثر یا موفقیت‌آمیز، برای حل مشکلات و روبه‌روشدن با چالش‌ها و فرصت‌ها آنها را به‌کار گیرند (۱۳).

اسپنسر و اسپنسر[1](۱۹۹۳)، شایستگی را به دو دسته تقسیم کرده‌اند. دستهٔ اول، شایستگی‌های مورد نیاز را که مهارت‌های ضروری را برای حداقل عملکرد در یک کار یا انجام یک وظیفه مشخص می‌سازد، شامل می‌شود و دستهٔ دوم، شایستگی‌های برتر است که براساس آنها نتایج به‌دست‌آمده بالاتر از میانگین و عملکرد بالاتری است (۱۹).

توسعهٔ علم در حوزهٔ شایستگی‌ها از این نظر در تمامی‌حوزه‌ها مهم است که می‌توان از آن به‌منظور انتخاب، ارتقا، آموزش و عملکرد استفاده کرد (۶). بی‌شک صنعت ورزش نیز از این قاعده مستثنا نیست. مدیران، مربیان، ورزشکاران، حامیان مالی و ... چرخ‌های نیروی انسانی صنعت ورزش را به گردش در می‌آورند و بی‌تردید انتخاب بجا و شایستهٔ آنان موجبات کارایی و اثربخشی سازمان‌های ورزشی را فراهم می‌سازد. در این میان، نقش مربی در موفقیت تیم‌های ورزشی انکارناپذیر است. یکی از مؤثرترین اعضای فدراسیون‌های ورزشی، مربیان به‌ویژه مربیان تیم‌های ملی‌اند که در عمل، عملکرد آنها برایند عملکرد سازمان و آینه‌ای تمام‌نما از دستاوردهای کل فدراسیون است، به‌طوری‌که موفقیت یا شکست اهداف و استراتژی‌های سازمان ورزشی مذکور در پیروزی یا شکست تیم‌های ملی نمایان شده و انتخاب می‌شود (۱۷)

با توجه به اهمیت شغل مربیگری و تأثیر انتخاب یک مربی واجد شرایط و لایق در موفقیت تیم‌های ورزشی، داشتن شاخص‌های انتخاب مربیان در سطوح مختلف، مسئولان را در انتخاب افراد شایسته این پست یاری خواهد کرد (۱۶،۳). این در حالی است که در ایران برای تعیین صلاحیت یک مربی لایق، اغلب چارچوب و ضابطه و معیار خاصی وجود ندارد، ازاین‌رو این مشکل در نداشتن الگوی مناسب برای انتخاب مربیان موجب شده است که مسئولان مربوط نتوانند جواب قانع‌کننده‌ای برای نحوهٔ انتخاب یا رد صلاحیت و عوامل ارزیابی یک مربی داشته باشند (۱۰). اسدی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که به‌ترتیب، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی، ویژگی-های شخصیتی، مهارت‌های عاطفی- انسانی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های فردی، سوابق مربیگری و سوابق

1. Spencer, L. M., & Spencer, S. M.

ورزشی اهمیت دارند (۲). مایر[1] و همکاران (۲۰۰۶) شایستگی‌های مربیان ورزشی دانشگاهی را از نظر ورزشکاران ارزیابی کرد و چهار شایستگی مربیان شامل شایستگی‌های انگیزشی، شایستگی‌های استراتژی بازی، شایستگی‌های تکنیکی و شایستگی‌های شخصیت‌سازی را برای مربیان لازم دانست (۱۷). علاوه‌بر تحقیقات مذکور، ابراهیم‌زاده (۱۳۸۷) به طراحی و تدوین شاخص‌های انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج پرداخته، تبریزی (۱۳۸۱) ویژگی‌های کشتی را بررسی کرده، شفیعی و همکاران (۱۳۸۶) الگوی انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا، شیرجه و واترپلو را تدوین کرده‌اند و در خارج از کشور نیز کونینگزفلد[2] و همکاران (۲۰۱۲) مدل شایستگی‌های مدیران باشگاه‌های خصوصی را تدوین کرده و هاتر و همکاران به بررسی شایستگی‌های روان‌شناسان ورزشی پرداخته‌اند (۱۵، ۱۴، ۷، ۴، ۱).

در نهایت باید گفت که با توجه به سطح بالای ورزشکاران کشور در رشتهٔ تکواندو، ارائهٔ یک مدل شایستگی مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو امری ضروری تلقی می‌شود. این در حالی است که مطالعاتی که تاکنون با هدف طراحی سیستم‌های انتخاب مربیان در کشور انجام گرفته است یا به‌طور کلی مربیان تمامی رشته‌ها را مطالعه کرده یا در مواردی خاص منحصر به رشته‌هایی چون شنا، کشتی، هندبال و شطرنج شده است؛ بنابراین لزوم انجام چنین تحقیقی در تمامی رشته‌ها ضرورتی انکارناپذیر دارد. به همین سبب، محقق بر آن شد تا با انجام کاری پژوهشی، به‌صورت علمی و مستند به تدوین مدل شایستگی‌های مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو بپردازد.

روش تحقیق

مطالعهٔ حاضر به روش آمیختهٔ اکتشافی و در دو مرحلهٔ کیفی و کمی و به‌صورت پی‌درپی انجام گرفت؛ بدین‌ترتیب که برای طراحی الگوی اولیه از گروه کانونی متشکل از متخصصان مدیریتی و صاحب‌نظران و مربیان خبره استفاده شد و سپس آزمون الگو با رویکرد پیمایشی و از طریق پرسشنامه با دریافت نظر مدیران و مربیان به انجام رسید. به‌منظور مطالعه و بررسی اهداف پژوهش از پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته شامل ۱۰۰ گویه استفاده شد که با مطالعهٔ ادبیات تحقیق و از طریق جلسات بحث و تبادل نظر با متخصصان این رشته شامل گروه فنی (مربیان فعال در تیم‌های باشگاهی لیگ برتر و تیم‌های ملی و بازیکنان فعال و غیرفعال باشگاهی) و گروه مدیران (متشکل از اعضای کمیتهٔ فنی فدراسیون تکواندو، تمامی اعضای کمیتهٔ فنی فدراسیون، مسئولان هیأت‌های استان‌ها و مدیران تیم‌های لیگ برتر تکواندو) و نیز مطالعهٔ کتاب‌ها و مقالات علمی و اینترنتی به‌دست آمد. از نظر متخصصان ورزشی و کارشناسان رشتهٔ تکواندو که سابقهٔ مربیگری طولانی‌مدت در سطوح بالای این رشته داشتند، برای تأیید روایی صوری و از روش نظرسنجی دلفی توسط ۲۰ نفر از متخصصان واجد شرایط برای تعیین روایی محتوای پرسشنامه استفاده شد. پایایی پرسشنامه نیز با اجرای آزمایشی بر روی ۲۵ نفر از اعضای جامعهٔ تحقیق و محاسبهٔ ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمد. جامعهٔ آماری تحقیق شامل کلیهٔ استادان مدیریت ورزشی، مربیان با سابقهٔ ملی، قهرمانان و مدیران ارشد فدراسیون بود (N=۳۱۰). با توجه به جامعهٔ تحقیق، در بخش اول (کیفی) با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی از ۸ نفر از متخصصان و خبرگان دانشگاهی در رشتهٔ مدیریت که حداقل دارای مدرک دکتری بوده و حوزهٔ مطالعاتی آنها مدیریت منابع انسانی و حداقل به مدت ۱۰ سال بوده

1. Mayers
2. Koenigsfeld

است، به‌همراه شش نفر از مربیان (حداقل ۵ سال سابقهٔ مربیگری در تیم‌های ملی) و پنج نفر از قهرمانان تکواندو (حداقل دارای مقام سوم آسیا) و دو۲ نفر از مدیران ارشد فدراسیون تکواندو استفاده شد. در بخش کمی و با هدف بهره‌گیری از نظرهای نخبگان رشتهٔ تکواندو و به‌منظور توزیع مناسب جامعهٔ آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی سهمیه‌ای استفاده شد که با توجه به تعداد جامعهٔ آماری در هر گروه به‌صورت انتصاب متناسب، نمونه‌گیری تنها در بخش بازیکنان انجام گرفت (۷۰ نفر) و در بخش مربیان فعال در لیگ برتر و تیم ملی (۵۰ نفر) و مدیران (۶۸ نفر)، به‌دلیل کم بودن حجم جامعهٔ آماری، حجم نمونه برابر با حجم جامعهٔ آماری در نظر گرفته شد.

برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از جدول فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون بارتلت و تحلیل عاملی تأییدی، کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها و آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی شاخص‌های شایستگی مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو با استفاده از بستهٔ آماری SPSS نسخهٔ ۲۲ استفاده شد. همچنین، از مدل معادلات ساختاری برای طراحی و برازش مدل شاخص‌های شایستگی مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو با استفاده از نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

پس از تحلیل داده‌های تحقیق، مشخص شد که ۱۹/۸ درصد از نمونهٔ تحقیق را ورزشکاران، ۵۹/۹ درصد مربیان، ۹/۶ درصد مدیران و ۱۰/۷ درصد را متخصصان و کارشناسان تشکیل می‌داد (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونهٔ تحقیق براساس مسئولیت

شاخص آماری / مسئولیت	فراوانی	درصد فراوانی
ورزشکار	۳۵	۱۹/۸
مربی	۱۰۶	۵۹/۹
مدیر	۱۷	۹/۶
متخصصان و کارشناسان	۱۹	۱۰/۷
مجموع	۱۷۷	۱۰۰

ابتدا از آزمون کولموگروف – اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌های مربوط به متغیرها استفاده شد. با توجه به نتایج جدول ۲ تمامی مؤلفه‌ها از توزیع طبیعی برخوردار بودند.

پس از مشخص شدن عوامل شایستگی‌های انتخاب مربیان ملی تکواندو با روش کیفی و استفاده از نظرهای متخصصان، به‌منظور اولویت‌بندی و بررسی تفاوت بین شایستگی‌های انتخاب مربیان ملی تکواندو از نظر نمونه‌های تحقیق از آزمون رتبه‌بندی فریدمن استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف

متغیرهای پژوهش	آماره‌ها		
	Test Statistic	P	نوع توزیع
ویژگی‌های مربیگری و فنی	۰/۹۳	۰/۳۴	طبیعی
شایستگی‌های عملی، تکنیکی و آموزشی	۱/۲۴	۰/۰۹	طبیعی
سابقه و پیشینهٔ ورزشی	۱/۱۵	۰/۱۴	طبیعی
ویژگی‌های مدیریتی و رهبری	۱/۲۴	۰/۰۸	طبیعی
ویژگی‌های برنامه‌ریزی	۱/۰۶	۰/۲۱	طبیعی
ویژگی‌های مهارت‌های انسانی	۱/۲۴	۰/۰۹	طبیعی
ویژگی‌های اجتماعی	۱/۲۶	۰/۰۸	طبیعی
ویژگی‌های اخلاقی	۰/۹۲	۰/۳۶	طبیعی
ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و فردی	۰/۷۸	۰/۵۷	طبیعی
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۸۱	۰/۵۳	طبیعی

جدول ۳. تفاوت بین شایستگی‌های انتخاب مربیان ملی تکواندو

آماره	تعداد	کای اسکوآر (χ۲)	درجهٔ آزادی	سطح معناداری
نتیجه	۱۷۷	۳۰/۵۶۱	۹	۰/۰۰۱

براساس یافته‌های حاصل از آزمون فریدمن (جدول ۳)، بین شایستگی‌های انتخاب مربیان ملی تکواندو از دیدگاه نمونه‌های تحقیق تفاوت معناداری وجود دارد (χ^2=۳۰/۵۶۱ ،Sig=۰/۰۰۱). پس از معنادار بودن تفاوت بین شایستگی‌ها و توانایی‌های مؤثر در انتخاب مربیان ملی تکواندو، این عوامل بر اساس نتایج به‌دست‌آمده اولویت‌بندی شدند (جدول ۴).

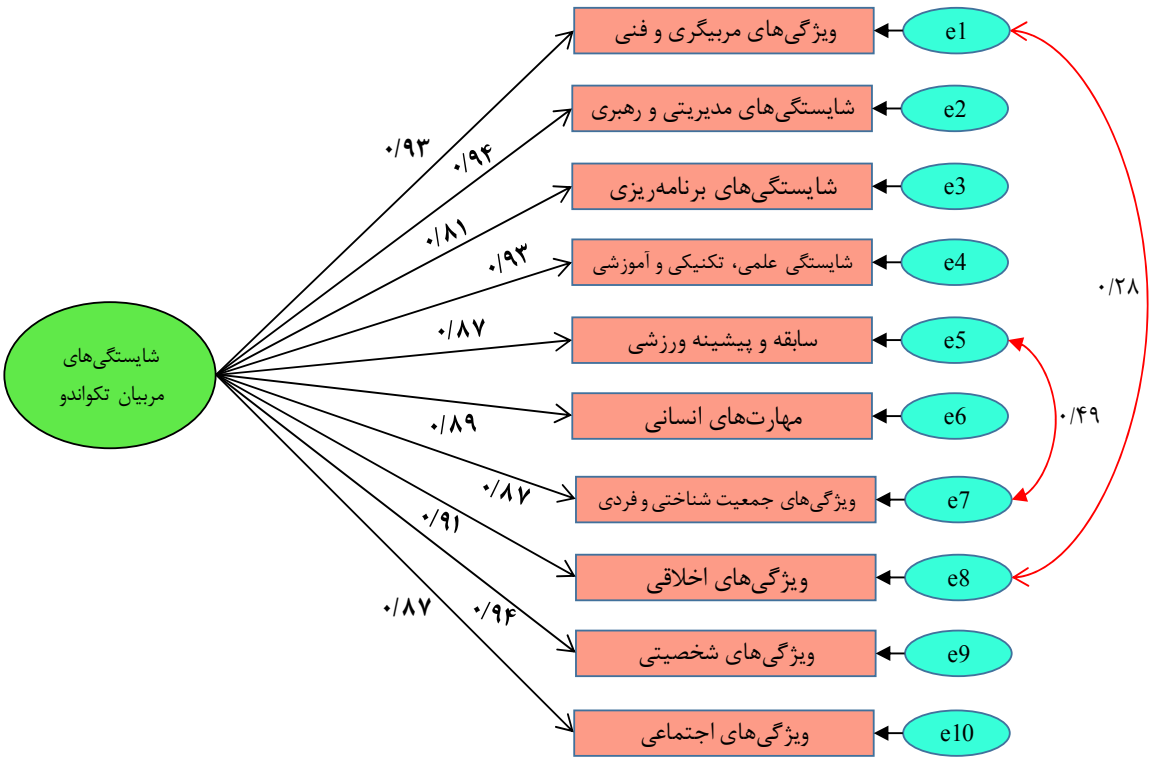
با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از دیدگاه نمونهٔ تحقیق، "ویژگی‌های مربیگری و فنی، ویژگی‌های برنامه‌ریزی" بالاترین رتبه را در ارزیابی مربیان از دیدگاه نمونهٔ تحقیق داشته و "ویژگی‌های اجتماعی و مهارت های مهارت‌های انسانی" پایین‌ترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند. در نهایت براساس عوامل و شایستگی‌های ده‌گانهٔ شناسایی‌شدهٔ مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو، مدل شایستگی مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو با توجه به این عوامل طراحی شد.

جدول ۴. رتبه‌بندی شایستگی‌های انتخاب مربیان ملی تکواندو از دیدگاه نمونهٔ تحقیق

رتبه	گویه	میانگین رتبه
۱	ویژگی‌های مربیگری و فنی	۶/۱۶
۲	ویژگی‌های برنامه‌ریزی	۶/۱۵
۳	ویژگی‌های مدیریتی و رهبری	۵/۸۱
۴	سابقه و پیشینهٔ ورزشی	۵/۶
۵	ویژگی‌های شخصیتی	۵/۳۷
۶	ویژگی‌های اخلاقی	۵/۳۶
۷	شایستگی‌های علمی، تکنیکی و آموزشی	۵/۲۶
۸	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و فردی	۵/۱۴
۹	ویژگی‌های مهارت‌های انسانی	۵/۰۸
۱۰	ویژگی‌های اجتماعی	۵/۰۷

جدول ۵. مسیرهای مدل شایستگی‌های مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو

مسیرهای مدل شایستگی‌های مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو	ضرایب رگرسیونی استاندارد	مقدار T	P value
ویژگی‌های مربیگری و فنی ---> شایستگی مربیان	۰/۹۲۸	۱	۰/۰۰۱
شایستگی‌های مدیریتی و رهبری ---> شایستگی مربیان	۰/۹۳۷	۲۳/۷۵۶	۰/۰۰۱
شایستگی‌های برنامه‌ریزی ---> شایستگی مربیان	۰/۸۱۱	۱۵/۸۵۷	۰/۰۰۱
شایستگی‌های علمی، تکنیکی و آموزشی ---> شایستگی مربیان	۰/۹۲۷	۲۲/۸۶۳	۰/۰۰۱
سابقه و پیشینهٔ ورزشی ---> شایستگی مربیان	۰/۸۶۸	۱۸/۶۴۹	۰/۰۰۱
مهارت‌های انسانی ---> شایستگی مربیان	۰/۸۹۱	۲۰/۱۵۶	۰/۰۰۱
ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و فردی ---> شایستگی مربیان	۰/۸۷	۱۸/۷۸۹	۰/۰۰۱
ویژگی‌های اخلاقی ---> شایستگی مربیان	۰/۹۱۵	۲۵/۸۰۸	۰/۰۰۱
ویژگی‌های شخصیتی ---> شایستگی مربیان	۰/۹۴۴	۲۴/۴۸۹	۰/۰۰۱
ویژگی‌های اجتماعی ---> شایستگی مربیان	۰/۸۷۵	۱۹/۱۰۳	۰/۰۰۱



شکل ۱. مدل شایستگی‌های مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو

همان‌گونه‌که جدول ۵ و شکل ۱ نشان می‌دهد، نتایج حاکی از این است که همهٔ شایستگی‌های مربیان ملی و بین‌المللی تکواندوی شناسایی‌شده از مقدار T و بار عاملی قابل قبول و مثبتی برخوردارند و شایستگی‌های مناسبی برای انتخاب مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو محسوب می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

در ابتدا یافته‌های تحقیق با تحقیقات پیشین در زمینهٔ اولویت‌بندی ابعاد مربیگری (جدول ۶)، مقایسه می‌شود.

در مقایسه با تحقیقات نام‌برده در جدول ۶، نتیجهٔ به‌دست‌آمده با نتیجهٔ تحقیقات نصیری و همکاران (۱۳۸۸) و اسدی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی بیشتری دارد (۱۱،۲). این درحالی است که برخی ویژگی‌های نام‌برده دارای اولویت‌های متفاوتی در تحقیقات هستند. برای نمونه سابقه و پیشینهٔ ورزشی در این تحقیق به عنوان یکی از شایستگی‌های مهم مربیان به‌دست آمده است، درحالی‌که در تحقیقات نصیری و همکاران (۱۳۸۸) و اسدی و همکاران (۱۳۹۲) در اولویت‌های آخر قرار گرفته است.

جدول۶. نتایج مقایسهٔ ابعاد مربیگری در شش تحقیق انجام‌گرفته

ردیف	(کهندل و همکاران، ۱۳۸۱) (۹) (۴ رشتهٔ ورزشی)	(تبریزی ۱۳۸۱) (۴) (کشتی)	(نصیری و همکاران ۱۳۸۸) (۱۰) (هندبال)	(اسدی و همکاران ۱۳۹۲) (۲) (شطرنج)	(مارتنز ۲۰۰۴) (۱۸)	(مایر و همکاران ۲۰۰۶) (۱۷) (مربیان دانشگاهی)
۱	ویژگی‌های شخصیتی ادراکی	ویژگی‌های شخصیتی- ادراکی	ویژگی‌های مربیگری	مهارت‌های مدیریتی	آشنایی با علوم ورزشی	شایستگی‌های انگیزشی
۲	مهارت عاطفی- انسانی	ویژگی‌های اجتماعی	ویژگی‌های آموزشی	مهارت‌های فنی	تعیین اهداف اولیه در مربیگری	شایستگی‌های استراتژی بازی
۳	ویژگی‌های اجتماعی	مهارت‌های عاطفی- انسانی	ویژگی‌های اخلاقی	ویژگی‌های شخصیتی	دانش ورزشی	شایستگی‌های تکنیکی
۴	ویژگی‌های علمی- تخصصی	مهارت‌های مدیریتی	ویژگی‌های مدیریتی	مهارت‌های عاطفی- انسانی	داشتن انگیزهٔ لازم	شایستگی‌های شخصیت‌سازی
۵	مهارت‌های مدیریتی	ویژگی‌های علمی- تخصصی	ویژگی‌های شخصیتی	ویژگی‌های اجتماعی	توانایی درک و انتقال فکر	-
۶	ویژگی‌های ورزشی	ویژگی‌های ورزشی	روابط اجتماعی	ویژگی‌های فردی	آشنایی با مهارت‌های ارتباطی	-
۷	سابقهٔ کار	سوابق کاری	روابط انسانی	سوابق مربیگری	آشنایی با اصول تشویق	-
۸	ویژگی‌های فردی مربی	ویژگی‌های شخصی و فردی	ویژگی‌های فردی	سوابق ورزشی	استفاده از مهارت‌های انگیزشی	-
۹	-	-	پیشینهٔ ورزشی	-	سازماندهی و برنامه‌ریزی تمرین	-
۱۰	-	-	برنامه‌ریزی	-	ارزشیابی	-

با توجه به نتیجهٔ تحقیق، بین شایستگی‌های انتخاب مربیان ملی تکواندو از دیدگاه نمونه‌های تحقیق تفاوت معناداری وجود دارد، به‌طوری‌که بالاترین اولویت‌ها مربوط به "ویژگی‌های مربیگری و فنی"، "ویژگی‌های برنامه‌ریزی" و "ویژگی‌های مدیریتی و رهبری" و پایین‌ترین اولویت‌ها مربوط به "ویژگی‌های مهارت‌های انسانی" و "ویژگی‌های اجتماعی" است. ماهیت اولویت‌بندی همین است که عاملی در اولویت بالاتر و بقیه به‌ترتیب خاصی در اولویت‌های بعدی قرار گیرند، اما چرایی و چگونگی این اولویت‌بندی بسیار مهم است. با توجه به نتیجهٔ به‌دست‌آمده عوامل "ویژگی‌های مربیگری و فنی"، "ویژگی‌های برنامه‌ریزی" و "ویژگی‌های مدیریتی و رهبری" در اولویت‌های اول تا سوم قرار گرفته‌اند. دلیل این ترتیب قرارگیری می‌تواند سطح مربیگری باشد، چراکه در این تحقیق تمرکز بر روی مربیان تکواندوی تیم‌های ملی و شایستگی‌های مورد نیاز آنان بود. در بالاترین سطح ورزشی یک کشور برخی مسائل اهمیت کمتری خواهند داشت، اما نمی‌توان از توانایی‌های مربیگری و فنی یا ویژگی‌های برنامه‌ریزی یک مربی چشم‌پوشی کرد، چراکه در این سطح از ورزش، بسیار ضروری است که مربیان از سطح فنی بالایی برخوردار باشند و قرار است ورزشکارانی را تحت تعلیم و آموزش قرار دهند که با بهترین ورزشکاران دنیا در رقابت‌اند. در این سطح از رقابت، کوچک‌ترین اشتباه فنی و تکنیکی می‌تواند ورزشکار را از پیروزی دور کند؛ بنابراین لازم و ضروری است که مربیان دارای بالاترین سطح ویژگی‌های مربیگری و فنی باشند.

نتیجهٔ به‌دست‌آمده با نتیجهٔ تحقیق نصیری و همکاران (۱۳۸۸) همسو بود (۱۱). ویژگی‌های مربیگری و فنی به مهارت‌هایی اشاره دارد که مستلزم درک و تسلط مربی در یک فعالیت ورزشی به‌خصوص فعالیت‌هایی است که دربرگیرندهٔ شیوه‌ها، فرایندها، طرز عمل و تکنیک‌هاست و مهارت‌های فنی مربی شامل احاطه و تسلط مربی به تکنیک‌ها و فنون رشتهٔ ورزشی خود است (۸). از طرف دیگر، بر کسی پوشیده نیست که امروزه هیچ کاری بدون برنامه‌ریزی به‌درستی پیش نخواهد رفت. حال اگر یک تیم ورزشی در نظر گرفته شود که خود را برای شرکت در مسابقات جهانی و المپیک آماده می‌کند، به‌سادگی می‌توان دریافت که باید برنامه‌ریزی‌های بسیار دقیق و منظمی صورت پذیرد تا این تیم بتواند به موفقیت و اهداف ازپیش‌تعیین‌شده خود دست یابد. همچنین، مهارت‌های مدیریتی مربی، فرایندی است که از آن برای جهت دادن به برنامه‌های ورزشی به‌سوی هدف‌های تعیین‌شده، استفاده می‌شود. به همین منظور، مربی باید توانایی تدوین اهداف مناسب و قابل دسترس را داشته و با برنامه‌ریزی صحیح و استفادهٔ مفید از تمام منابع موجود، ضامن دستیابی به آنها باشد. نتیجه با نتیجهٔ تحقیق نصیری و همکاران (۱۳۸۸) مغایر بود، چراکه در این تحقیق، عامل برنامه‌ریزی در اولویت آخر قرار گرفته بود (۱۱). شاید دلیل این مغایرت ماهیت مختلف رشته‌های ورزشی هندبال با تکواندو باشد. این در حالی است که شماری از محققان به نقش و اهمیت این مهارت‌ها در موفقیت مربیان ورزشی اشاره کرده‌اند. والتون[1] (۱۹۹۲) عامل موفقیت مربیان در تیم‌ها را مدیریت خوب توسط افراد جدید در سطوح بالا می‌داند. در این زمینه، مواردی همچون مهارت استفادهٔ بموقع از تشویق مناسب برای ترغیب ورزشکاران و ایجاد انگیزه برای پیشرفت، مشورت با دستیاران و کمک‌مربیان تیم، توانایی ترویج روحیهٔ تحمل شکست و پیروزی، توانایی ارزیابی بازیکنان حریف، توانایی ارزشیابی از کار خود و ورزشکاران در پایان هر جلسه تمرین یا مسابقه و رفع اشکال، توانایی ارزشیابی از کار خود و ورزشکاران در پایان هر فصل، مشورت با بازیکنان در امور تمرین، مسابقه، تغذیه و ...، برگزاری جلسات نقد و بررسی برنامه و کار ورزشکاران، ایجاد نظم و انضباط هنگام تمرین، تبیین و تفهیم وظایف ورزشکاران و استفادهٔ بموقع از بازخورد مناسب برای اصلاح اشتباه بازیکنان مورد توجه قرار می‌گیرد. از طرف دیگر، اولین وظیفهٔ مربی هدایت و رهبری ورزشکاران است. وظیفهٔ مربی حکم می‌کند که ارتباط مؤثری با مسئولان، ورزشکاران و مربیان همکار خود برقرار سازد (۲۰). برای انجام وظایف رهبری یک مربی، روش‌های رهبری مختلفی وجود دارد. سبک رهبری موقعیتی (اقتضایی) از مطرح-ترین شیوه‌های رهبری است که هرسی و بلانچارد (۱۳۸۳) مطرح کرده‌اند. آنان معتقدند که استفاده از روش‌های مختلف هدایت و رهبری، به موقعیت و شرایطی که مدیر (مربی) در آن قرار گرفته است، بستگی دارد و مربی باید با توجه به شرایط ایجادشده یکی از سبک‌های رهبری را برای هدایت پیروان انتخاب کند. با توجه به این تفاسیر، منطقی به‌نظر می‌رسد که سه عامل یادشده از اولویت بیشتری نسبت به سایر عوامل برخوردار باشند (۱۲).

در نهایت با استفاده از معادلات ساختاری، مدل شایستگی مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو تدوین شد که در آن ده ویژگی و مهارت مورد نیاز برای مربیان ملی و بین‌المللی تکواندو و ارتباط بین آنها ترسیم شده است. می‌توان از این مدل بهره جست و به‌منظور بهبود انتخاب مربیان در سطوح بالای تکواندو برای تیم‌های ملی و حتی باشگاهی، این عوامل را مدنظر قرار داد و با استفادهٔ درست

1. Walton

از این عوامل، شایسته‌ترین مربیان تکواندو را برای تیم‌های تکواندوی کشور در رده‌های سنی مختلف و سطوح قهرمانی متفاوت گزینش کرد.

منابع و مآخذ

۱. ابراهیم‌زاده، محمدتقی (۱۳۸۷). «طراحی و تدوین شاخص‌های انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج»، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ص ۱.

۲. اسدی، حسن؛ ابراهیم‌زاده، محمدنقی؛ حمیدی، مهرزاد؛ سعیدآذری، زهرا (۱۳۹۲). «طراحی و تدوین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج»، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال سوم، ش ۵، ص ۴۴-۲۹.

۳. اسدی، نوید؛ سجادی، سید نصرالله؛ گودرزی، محمود؛ مرادی، آرام (۱۳۹۴). «تبیین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی»، مدیریت ورزشی، دورهٔ ۷، ش ۲، ص ۱۷۴-۱۵۹.

۴. تبریزی، رضا (۱۳۸۱). «اولویت بندی بعضی از ویژگی‌های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران سطح ملی کشور»، نشریهٔ حرکت، ش ۱۱، ص ۱۳۱-۱۱۹.

۵. سعادت، اسفندیار (۱۳۹۵). «مدیریت منابع انسانی»، تهران: سمت، ص ۱۱۸-۹۳.

۶. سید جوادین، سید رضا (۱۳۸۸). «مبانی مدیریت منابع انسانی»، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ص ۱۳۶-۱۳۴.

۷. شفیعی، محسن؛ گودرزی، محمود؛ حمیدی، مهرزاد؛ یداللهی، جهانگیر (۱۳۸۶). «طراحی و تبیین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شنا شیرجه و واترپلو از دیدگاه مربیان این رشته»، نشریهٔ حرکت، ش ۳۲، ص ۳۶-۱۹.

۸. کوزه‌چیان، هاشم؛ خلجی، حسن؛ دسترنجی، حکیمه (۱۳۹۰). «مدیریت و طرز اجرای مسابقات ورزشی»، تهران: انتشارات پیام‌نور، ص ۲۵-۸.

۹. کهندل، مهدی؛ امیرتاش، علی‌محمد؛ مظفری، امیراحمد (۱۳۸۱). «تعیین و اولویت‌بندی معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی در چند ورزش گروهی»، فصلنامهٔ المپیک، سال دهم، ش ۱ و ۲ (پیاپی ۲۱)، ص ۲۸-۱۷.

۱۰.نصیری، خسرو (۱۳۸۷). «تحلیل و مدلسازی سیستم ارزیابی مربیان تیم‌های ملی هندبال ایران»، پایان‌نامهٔ دکتری، دانشگاه تهران، چکیدهٔ پژوهش.

۱۱.نصیری، خسرو؛ خبیری، محمد؛ سجادی، نصرالله؛ کاظم‌نژاد، انوشیروان (۱۳۸۸). «تحلیل و مدلسازی ارزیابی مربیان تیم‌های ملی هندبال ایران»، نشریهٔ مدیریت ورزشی، دورهٔ ۱، ش ۱، ص ۱۴۰-۱۱۹.

۱۲.هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت (۱۳۸۳). «مدیریت رفتارسازمانی»، ترجمهٔ علی علاقه‌بند، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ص ۱۲۹-۱۰۷.

13.Draganidis, F., Mentzas, G. (2006). “Competency based management review of systems and approaches”. Information Management & Computer Security, 14(1), pp: 51-64.

14.Hutter, R. V., Pijpers, J. R., Oudejans, R. R. (2016). “Assessing Competencies of Trainee Sport Psychologists: An Examination of the ‘Structured Case Presentation’ Assessment Method”. Psychology of Sport and Exercise, 23, pp: 21-30.

15.Koenigsfeld, J. P., Kim, S. H., Cha, J. M., Perdue, J., Cichy, R. F. (2012). "Developing a competency model for private club managers". International Journal of Hospitality Management, 31, pp: 633–641.
16.MacDonald, D. J. (2010). "The role of enjoyment, motivational climate, and coach training in promoting the positive development of young athletes". PhD Thesis, School of Kinesiology and Health Studies, Queen's University Kingston, Ontario, Canada, pp: 88-93.
17.Myers, N. D., Feltz, D. L., Maier, K. S., Wolf, E. W., Reackase, M. D. (2006). "Athletes' evaluation of their head coaches coaching competency". Research Quarterly for Exercise and Sport, 77(1), pp: 111-121.
18.Rainer, M. (2004). "Successful coaching". 3rd Edition. Human Kinetics, Champaign, IL, pp: 3-15.
19.Spencer, L. M., Spencer, S. M. (1993). "Competence at work: Models for superior performance". John Wiley & Sons, Inc., New York, pp: 9-17.
20.Walton, G. M. (1992). "Beyond winning: The timeless wisdom of great philosopher coaches". Human Kinetics, Champaign, IL, pp: 3-19.