

شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور

رسول منعم^۱

غلامرضا شعبانی بهار^۲

سیروس احمدی^۳



10.22034/SSYS.2022.1448.1998

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۴/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۶

۲۰

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور بود. این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی به صورت آمیخته ترکیبی کیفی-کمی است که داده‌های آن به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری گردید. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۰۰ نفر از مربیان ورزشی کشور و نمونه آماری آن شامل ۲۴۰ نفر از مربیان ورزشی کشور بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری برای جمع‌آوری داده‌ها، «پرسش‌نامه بهینه‌سازی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش» بود که روایی صوری پرسش‌نامه توسط ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی تایید گردید. پایایی آن هم با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha=0/971$) مورد تایید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار SPSS و PLS تحلیل شدند.

نتایج همبستگی بین شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور نشان داد که همبستگی درونی بالایی در میان شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور وجود دارد. نتایج آزمون فریدمن و نتایج آزمون تعقیبی ویلکاکسون (با تصحیح بنفرونی) نشان داد که اولین رتبه مربوط به شاخص‌های فنی، دومین رتبه مربوط به شاخص‌های آموزشی، سومین رتبه به صورت مشترک مربوط به شاخص‌های روانشناسی و شاخص‌های شخصیتی-اجتماعی است که با همدیگر تفاوت معناداری نداشته‌اند و چهارمین رتبه مربوط به شاخص‌های مدیریتی می‌باشد. نتایج آزمون دو جمله‌ای شاخص‌های ارزیابی مربیان نشان داد که وضعیت شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزشی کشور بالاتر از میزان متوسط قرار داشته‌اند که از نظر آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/01$). این نتایج نشان‌دهنده این است که شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزشی کشور در سطح مطلوبی قرار دارد.

واژگان کلیدی: شاخص‌های ارزیابی، آموزشی، فنی، مدیریتی و رهبری، روانشناسی و شخصیتی-اجتماعی.

۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

۲ استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Shabani1345@gmail.com

۳ استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران

مقدمه

تحولات شگرف دانش مدیریت در طی سالیان اخیر، وجود نظام ارزیابی را به امری اجتناب‌ناپذیر برای سازمان‌ها تبدیل نموده و فقدان سیستمی کارآمد جهت سنجش عملکرد در ابعاد مختلف سازمانی را به عنوان یکی از علائم ناکارآمدی سازمان‌ها معرفی کرده است (سلیمی، ۱۳۹۰). ارزیابی عملکرد، مجموعه اقداماتی را شامل می‌شود که به منظور بهینه‌سازی استفاده از امکانات و منابع در جهت دستیابی به هدف‌ها، با شیوه‌ای اقتصادی توأم با کارایی و اثر بخشی صورت می‌گیرد. از طریق ارزیابی عملکرد است که می‌توان نقاط قوت و ضعف کسب و کار، فعالیت‌ها و فرآیندها را شناخت، سیستم را برای مواجه شدن با نیازها و الزامات مشتریان بهتر آماده نمود و فرصت‌های بهبود عملیات، ایجاد محصولات، خدمات و فرآیندهای جدید را شناسایی نمود (ژئو^۱، ۲۰۱۷). ارزیابی عملکرد، یکی از موثرترین ابزارهای ارتقای کارآمدی، توانمندسازی و بهسازی منابع انسانی است. اگر این ابزار بخوبی طراحی و به نحو صحیح مورد استفاده قرار گیرد، وسیله مناسبی برای تشویق، آموزش، توسعه و بهسازی خواهد بود. مباحثی مانند شایسته‌سالاری، توانمندسازی مدیران، پرداخت بر مبنای عملکرد به مدیران و حوزه‌های فعالیت مربوطه و...، از جمله مسائلی هستند که تمام سازمان‌ها ناگزیرند توجه ویژه‌ای به آنها داشته باشند. ارزیابی عملکرد شاید عمده‌ترین ابزار جهت حرکت به سمت تحقق مباحث فوق در حوزه مدیران باشد (موحدمنش، ۱۳۹۴). یکی از عوامل مهم در موفقیت تیم‌های ورزشی، نقش مربی آن تیم می‌باشد. یک مربی کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می‌تواند موجب توسعه عملکرد ورزشکاران و در نهایت تیم خود شود (هنری و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۵). مربیان از عوامل مهم در موفقیت و شکست تیم‌های ورزشی محسوب می‌شوند (مارتینز، ۲۰۱۴: ۳۲۲). به همین دلیل انتخاب مربیان زبده، بسیار مهم و مستلزم داشتن معیارها و ویژگی‌هایی است که با استفاده از آنها می‌توان مناسب‌ترین افراد را برای هدایت و رهبری تیم برگزید (فونگ^۲، ۲۰۱۳: ۱۳). مربیان به طور مداوم تحت ارزیابی‌های محیط خارجی (رسانه و تماشاگران) و داخلی (مدیران باشگاه‌ها و تیم‌های ورزشی) هستند. ارزیابی عملکرد به صورت شناسایی، سنجش و مدیریت عملکرد افراد در سازمان‌ها و دادن بازخورد و هدایت آنها به عملکرد بهتر و بالاتر تعریف شده است (استون^۳، ۲۰۱۸: ۶۰)، منظور از ارزیابی عملکرد، فرآیندی است که به وسیله آن مدیران و کارکنان در فواصل معینی و به‌طور رسمی بر اساس شاخص‌ها و

1 Xu

2 Fung

3 Stone

شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور

معیارهای عملکردی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. شناخت مدیران قوی و اعطای پاداش به آنها و از این طریق، ایجاد انگیزه برای بهبود عملکرد آنان و سایر کارکنان، از جمله علل اصلی ارزیابی عملکرد است (خاتمی، ۱۳۹۴). بازرگان (۱۳۹۵) بیان داشت که نشانگر یا شاخص، مشخصه‌ای است که به صورت کاملاً کمی و عینی یا دقیق و جزئی جهت قضاوت درباره ملاک‌ها به کار می‌رود و وضعیت یک یا چند عامل را آشکار می‌سازد. یکی از اقدامات اولیه در ارزیابی عملکرد، تعیین نشانگرها یا شاخص‌ها می‌باشد که اولین گام در تصمیم‌گیری درست محسوب می‌شود و می‌تواند راهنما و ابزاری کارآمد برای انتخاب مربیان و سرمربیان خبره باشد (نوشادی، ۱۳۹۴: ۱۸۰). به طور کلی شاخص‌ها قادرند جنبه‌های اصلی و کلیدی یک سیستم را به طور صریح و روشن نشان دهند و مشخص سازند که چه بخش‌هایی از نظام مورد ارزیابی به اقدامات اصلاحی نیاز دارد. بنابراین شاخص‌ها در ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، مدیریت را قادر می‌سازند تا بهره‌وری سازمان را با تقویت شاخص‌ها افزایش دهد (مرکز مطالعات و تحقیقات و ارزشیابی آموزشی، ۱۳۹۵: ۱۵). در ارزیابی عملکرد، تنها جستجو برای دستیابی به نقاط ضعف و کاستی‌ها نیست، بلکه در آن هم نقاط قوت و توانایی‌ها و هم نقاط ضعف و کاستی‌ها شناسایی می‌شود. شناخت استعدادها و توانایی‌ها نقش به‌سزایی در افزایش کارایی سازمان‌ها دارد و با توجه به توانایی‌های شناخته‌شده می‌توان تصمیمات معقول و صحیح‌تری اتخاذ نمود. بنابراین ارزیابی عملکرد مدیران، کارایی و موفقیت سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت و همچنین به رشد و تکامل و توسعه و پیشرفت کارکنان سازمان کمک خواهد کرد (رفیع‌زاده؛ رونق، ۱۳۹۲). موفقیت یک تیم ورزشی به عوامل متعددی از جمله نیروی انسانی ماهر بستگی دارد. با توجه به هدف‌گرا بودن سازمان‌ها، به طور اعم و تیم‌های ورزشی به‌طور اخص، جهت نیل به اهداف تیم و باشگاه باید از نیروهای انسانی به مثابه عنصر اصلی استفاده بهینه و مطلوب کرد (برادلی^۱، ۲۰۱۱). از جمله منابع انسانی مهم و از عوامل عمده و اثرگذار بهره‌وری و یا موفقیت تیم و باشگاه ورزشی، مربی است که در باشگاه‌های ورزشی، مغز متفکر و پویای تیم است و در تعیین سرنوشت و کسب بالاترین بازده ممکن، نقش و اهمیت غیرقابل انکاری دارد (ریحانی، ۱۳۸۹).

ویژگی‌ها و خصوصیات متعددی برای مربی کارآمد و اثربخش مطرح شده است. در همین مورد، گروور^۲ (۲۰۱۲) ارائه بازخورد، تشویق، پاداش، حل مشکلات، مبارزه طلبی و توسعه عملکرد را مهم‌ترین ویژگی‌های یک مربی می‌داند (گروور، ۲۰۱۲: ۴۰). ویژگی‌های مربی موفق و کارآمد را گوش دادن، رهبری

1 Bradley

2 Gerver

کردن، معلم بودن، هدایت کردن، مشاور بودن و الگو بودن می‌دانند (رمضانی‌نژاد و صاحبکاران، ۱۳۹۴). در خصوص مربیگری، ویژگی‌ها و خصوصیات متعددی برای یک مربی کارآمد و اثر بخش مطرح شده است. یک مربی موفق و کارآمد دارای مشخصه‌های ویژه‌ای می‌باشد که از آن جمله می‌توان به آگاهی از فنون و قوانین رشته ورزشی خود، توانایی ایجاد انگیزه در ورزشکاران و برخورد صحیح با پیروزی و شکست، راهنمایی و هدایت بازیکنان، آگاهی از اعمال بدن، آشنایی با آسیب‌های ورزشی، مدیریت و تجزیه و تحلیل مهارت‌های بازیکنان اشاره کرد (دودل^۱، ۲۰۱۷: ۱۹). مارتینز (۲۰۱۴) ویژگی‌های مورد نیاز مربی را به ۱۵ عامل تقسیم کرده که شامل آگاهی از علوم ورزشی، استفاده از بهترین شیوه مربیگری، تنظیم اولویت‌ها در تدوین اهداف و برنامه‌ها، داشتن انگیزه، توانایی انتقال فکر، آشنایی با مهارت‌های ارتباطی، آشنایی با اصول تشویق، استفاده از مهارت‌های انگیزشی، سازماندهی و برنامه‌ریزی تمرین، ارزشیابی از فعالیت خود و ورزشکاران و برنامه‌های اجرا شده، آشنایی با اصول آموزش مهارت و نحوه یادگیری ورزشکاران است. تحقیقات بسیاری در مورد تدوین شاخص‌های ارزیابی مربیان در داخل و خارج از کشور انجام شده است. انجمن مربیان بریتیش کلمبیا^۲ (۲۰۱۷) شش مؤلفه مهارت‌های سازمانی و تشکیلاتی، مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های ارتباط شخصی، مهارت‌های ارتباط گروهی، مهارت‌های مدیریتی و ایمنی و مهارت‌های شخصیتی مربی را برای ارزیابی مربیان شناسایی کرد. بارون^۳ (۲۰۱۹) به این نتیجه رسید که مربیان لیگ‌های ورزشی می‌شبانگان از دانش کافی در زمینه کمک‌های اولیه و آسیب‌های ورزشی برخوردار نیستند (بارون، ۲۰۱۹: ۶۰). سانتوس^۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی دیگری، نتایج خودارزیابی ۳۴۳ مربی نشان داد که شایستگی‌های مرتبط با برنامه‌ریزی سالانه (۳/۵۸ درصد)، شایستگی‌های مرتبط با تشخیص موقعیت‌های تمرین و مسابقه (۴/۰۷ درصد) و شایستگی‌های آموزش شخصی و مربیگری (۳/۶۹) از شایستگی‌های اصلی هر مربی هستند. همچنین پنگ و مینگ (۲۰۱۸) با بررسی شاخص‌های ارزیابی تیم‌های ووشو، نشان دادند سیستم ارزیابی عملکرد تیم‌های ووشو در سطح اول خود، دارای چهار شاخص مدیریت تمرینات، مدیریت تدارکات تیم، مدیریت رقابت و مدیریت بازیکنان تیم است. همچنین تعداد ۱۷ زیر معیار نیز در سطح دوم قرار گرفت (پنگ و مینگ، ۲۰۱۸: ۸۵). پیشرفت مربیان و افزایش دانش آنان در گرو ایجاد شرایط مناسب نرم‌افزاری و سخت‌افزاری است. شناخت این شرایط به پژوهش‌ها و مطالعات در زمینه مربیگری نیاز دارد. یکی از این

1 Dowdell

2 Coaches' Association of British Columbia

3 Barron

4 Santos

شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور

شرایط مربوط به ارزیابی عملکرد در حرفه مربیگری است که تاکنون مطالعات کافی در این زمینه صورت نگرفته است. هر چند به نظر می‌رسد که ارزیابی عملکرد مربیان به منظور همگامی با رشد و توسعه رشته‌های مختلف در جهان از ضروریات حتمی و نیازهای اساسی، تیم‌های ورزشی کشور باشد. لذا انجام این پژوهش گامی در راستای بهینه‌سازی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش سراسر کشور به شمار می‌آید تا از این طریق بتوان اطلاعات مناسبی را برای تصمیم‌گیری مسئولان به دست آورد و ضمن استفاده از شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش سراسر کشور، بستر لازم برای ارتقای سطح عملکرد مربیان فراهم شود. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا مهم‌ترین معیارها و شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش سراسر کشور را مورد بررسی قرار دهد و با شناسایی مهمترین عوامل ارزیابی عملکرد مربیان و اولویت‌بندی کردن آنها، به شناسایی تفاوت موجود بین نظرات مربیان و بازیکنان بپردازد و بازخوردهای لازم را فراهم و نیازهای توسعه‌ای آنها را مشخص کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و به صورت آمیخته ترکیبی کیفی-کمی است که داده‌های آن به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مربیان حرفه‌ای ورزشی کشور در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۵۰۰ نفر بود. به دلیل استفاده از روش مدل معادلات ساختاری^۱ (SEM) و به منظور برازندگی مدل، حجم نمونه در پژوهش حاضر ۲۴۰ نفر به روش تصادفی تعیین گردید. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای این پژوهش در فاز اول، مصاحبه عمیق و در فاز دوم پرسشنامه محقق ساخته ۴۷ سوالی بود که بر اساس شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش سراسر کشور در فاز اول از طریق مصاحبه تهیه شد و پیش از توزیع، روایی و پایایی آن مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. این پرسشنامه شامل ۴۷ سؤال ۵ گزینه‌ای است و پنج مؤلفه (۱) شاخص‌های آموزشی (سؤالات ۱-۱۰)؛ (۲) شاخص‌های فنی (سؤالات ۱۱-۲۳)؛ (۳) شاخص‌های مدیریتی و رهبری (سؤالات ۲۹-۲۴)؛ (۴) شاخص‌های روانشناسی (سؤالات ۳۸-۳۰)؛ (۵) و شاخص‌های شخصیتی-اجتماعی (سؤالات ۱-۱۳) را می‌سنجد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید. همچنین از نرم افزار SPSS و PLS جهت تأثیر عوامل مذکور بهره‌گیری شد. در این تحقیق پرسش‌نامه‌ها بین ۲۴۰ نفر از مربیان ورزشی کشور توزیع شد. پس از جمع‌آوری، کلیه پرسش‌نامه‌ها کددهی و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها وارد رایانه

1 Structural Equal Model (SEM)

شد. به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه، با استفاده از روش روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار اساتید متخصص مدیریت ورزشی قرار گرفت و نظرات اصلاحی ایشان در طراحی نهایی پرسشنامه منظور گردید. همچنین با توجه به این که پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش از نوع محقق ساخته می باشد، روایی این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد که روایی پرسشنامه (روایی سازه) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد و مقدار kmo آن برابر ۰/۷۴۵ برآورد گردید.

جدول ۱: تعیین روایی پرسشنامه (روایی سازه)

Kmo	پرسشنامه
Bartlett's test	۰/۷۴۵
Sig	۴/۱۸۹
	۰/۰۰۱

برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج حاصل از آزمون پایایی برای شاخص های آموزشی برابر با ۰/۸۹۷، شاخص های فنی برابر با ۰/۹۰۸، شاخص های مدیریتی و رهبری برابر با ۰/۸۸۸، شاخص های روانشناسی برابر با ۰/۸۵۶، شاخص های آموزشی برابر با ۰/۸۹۵ و پایایی کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۷۱ به دست آمد.

یافته های پژوهش

جدول ۲: یافته های توصیفی در مورد متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین	کجی	کشیدگی
شاخص های ارزیابی	۲۴۰	۱۹۳/۱۹	۲۲/۲۶	۱۱۱	۲۳۵	-۰/۷۵	۱/۳۱
شاخص های آموزشی	۲۴۰	۴۰/۰۵	۶/۱	۲۳	۵۰	-۰/۲۷۷	-۰/۵۱۱
شاخص های فنی	۲۴۰	۵۲/۵۳	۶/۸۲	۲۹	۶۵	-۰/۴۵۵	۰/۳۴
شاخص های مدیریتی	۲۴۰	۲۵/۳۷	۳/۳	۱۵	۳۰	-۰/۶۳۱	۰/۱۰۱
شاخص های روانشناسی	۲۴۰	۳۷/۴۴	۵/۳۸	۱۹	۴۵	-۰/۹۶۱	۱/۲۴
شاخص های شخصیتی - اجتماعی	۲۴۰	۳۷/۲۵	۴/۴۹	۲۳	۴۵	-۰/۵۳۱	۰/۴۹۱

نتایج جدول ۲، نشان دهنده اطلاعات توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر) متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور

جدول ۳: نتایج همبستگی بین شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور

متغیرها	شاخص ارزیابی	شاخص آموزشی	شاخص فنی	شاخص‌های مدیریتی	شاخص‌های روانشناسی	شاخص‌های شخصیتی
شاخص ارزیابی	۱					
شاخص آموزشی	۰/۸۳**	۱				
شاخص فنی	۰/۹۱**	۰/۸۸**	۱			
شاخص‌های مدیریتی	۰/۸۳**	۰/۵۴**	۰/۶۸**	۱		
شاخص‌های روانشناسی	۰/۸۴**	۰/۵۷**	۰/۶۶**	۰/۸۳**	۱	
شاخص‌های شخصیتی	۰/۸۲**	۰/۵۵**	۰/۶۵**	۰/۸۱**	۰/۶۵**	۱

نتایج جدول فوق همبستگی بین شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور را نشان می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که همبستگی درونی بالایی در میان شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور وجود دارد. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بین شاخص‌های فنی و شاخص‌های کلی ارزیابی همبستگی بالای ۰/۹۱ وجود دارد.

جدول ۴: اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزشی کشور

گروه‌ها	میانگین رتبه	آماره خی دو	df	سطح معنی داری
شاخص‌های فنی	۴/۹۹			
شاخص‌های آموزشی	۳/۴۶			
شاخص‌های روانشناسی	۲/۸۲	۸۰۰/۷۵۴	۴	**۰/۰۰۱
شاخص‌های شخصیتی-اجتماعی	۲/۷۳			
شاخص‌های مدیریتی	۱			

** $P < 0/01$

نتایج آزمون فریدمن و نتایج آزمون تعقیبی ویلکاکسون (با تصحیح بنفورنی) نشان داد که اولین رتبه مربوط به شاخص‌های فنی، دومین رتبه مربوط به شاخص‌های آموزشی و سومین رتبه به صورت مشترک مربوط به شاخص‌های روانشناسی و شاخص‌های شخصیتی-اجتماعی است که با همدیگر تفاوت معناداری نداشته‌اند و چهارمین رتبه مربوط به شاخص‌های مدیریتی می‌باشد.

جدول ۵: نتایج آزمون دوجمله‌ای برای متغیر شاخص‌های کلی ارزیابی

شاخص	گروه‌ها	تعداد	نسبت مشاهده شده	نسبت مقایسه شده	P-value
------	---------	-------	-----------------	-----------------	---------

شاخص‌های	کمتر یا مساوی ۱۴۱	۶	۰/۰۲۵	
ارزیابی	بیشتر از ۱۴۱	۲۳۴	۰/۹۷۵	۰/۵۰
	کل	۲۴۰	۱	۰/۰۰۰

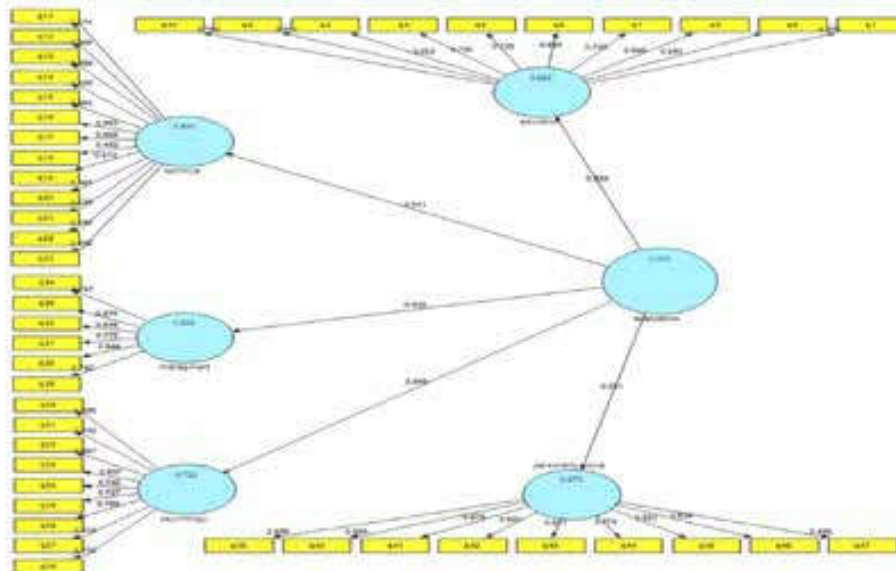
* $P < 0/05$, ** $P < 0/01$

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که تعداد ۶ نفر (۰/۰۲۵) از افراد نمونه نمره شاخص‌های ارزیابی آن‌ها کمتر از میانگین نظری (۱۴۱) بوده و تعداد ۲۳۴ نفر (۰/۹۷۵) نمره بالاتر از میانگین نظری (۱۴۱) گرفته‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که وضعیت شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزشی کشور بالاتر از میزان متوسط قرار داشته‌اند که از نظر آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/01$). این نتایج نشان‌دهنده این است که شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزشی کشور در سطح مطلوبی قرار دارد.

جدول ۶: تدوین مدل اندازه‌گیری شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور

رابطه مورد بررسی	بارعاملی	t-value	R ²	سطح معناداری
شاخص آموزشی ← شاخص ارزیابی	۰/۸۳	۴۲/۹۶	۰/۶۸۸	۰/۰۱
شاخص فنی ← شاخص ارزیابی	۰/۹۱	۵۹/۶۸	۰/۸۲۸	۰/۰۱
شاخص‌های مدیریتی ← شاخص ارزیابی	۰/۸۳	۳۷/۲۲	۰/۶۸۸	۰/۰۱
شاخص‌های روانشناسی ← شاخص ارزیابی	۰/۸۴۹	۳۳/۴۳	۰/۸۲	۰/۰۱
شاخص‌های شخصیتی - اجتماعی ← شاخص ارزیابی	۰/۸۲	۳۴/۲۶	۰/۶۷۲	۰/۰۱

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که شاخص‌های فنی با اندازه اثر ۰/۹۱ و در سطح $p < ۰/۰۱$ بالاترین اثر معنادار را بر شاخص ارزیابی داشته است. همچنین دیگر شاخص‌های ارزیابی از بار عاملی بالا در بررسی شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور دارند.



شکل ۱: ضرایب استاندارد مدل اندازه‌گیری شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور به مرحله اجرا گذاشته شد تا با شناخت دقیق‌تر شاخص‌های ارزیابی، راه برای ارزیابی و انتخاب بهتر مربیان هموار گردد. طبق یافته‌های پژوهش پنج عامل آموزشی، فنی، مدیریتی، روانشناسی و شخصیتی - اجتماعی به عنوان شاخص‌های ارزیابی مربیان انتخاب شدند. پژوهش‌های زیادی به بررسی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان پرداخته‌اند که یافته‌های این پژوهش با یافته‌های رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۳) در والیبال هفت شاخص و اسدی و همکاران (۱۳۹۲) در شطرنج هفت شاخص همخوان می‌باشد، ولی با یافته‌های صاحبکاران و همکاران (۱۳۹۴) در والیبال شش شاخص، هنری و همکاران (۱۳۹۲) در فوتبال چهار شاخص، رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در شاخص‌های مربیان از دیدگاه کارشناسان هشت شاخص، روحانی و همکاران (۱۳۹۲) در فوتبال پنج شاخص، دهقانی قهفرخی و همکاران (۱۳۹۷) با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه در والیبال چهار شاخص، کاظمی پور و همکاران (۱۳۹۲) نه شاخص، معماری و همکاران (۱۳۹۱) در مربیان ملی کشور پنج شاخص، عبدالملکی و همکاران (۲۰۱۵) در مربیان گلبال پنج شاخص، میرزا^۱ و همکاران

1 Myers

(۲۰۱۷) پنج شاخص، پینگ و مینگ^۱ (۲۰۱۸) در ووشو چهار شاخص، سانتوس^۲ (۲۰۱۸) سه شاخص و مارتینز^۳ (۲۰۱۴) یازده شاخص ناهمخوان می‌باشد. البته بسیاری از شاخص‌های ارزیابی مربیان در این تحقیق با شاخص‌های تبیین‌شده در تحقیقات فوق دارای پوشش و همخوانی می‌باشد که این موضوع تا حدودی نشان‌دهنده یکسان بودن اهمیت این عوامل در ارزیابی مربیان است. در پژوهش حاضر دو عامل شخصیتی و اجتماعی در هم ادغام شده و شاخص فنی و روان‌شناسی ورزشی که از عوامل عمده و مهم در ارزیابی مربیان می‌باشد، شناسایی شد. در همین رابطه محققان بسیار زیادی تلاش کردند که این موضوع را با عنوان شاخص‌های ارزیابی مربیان بررسی کنند؛ چنان‌که کوگا (۲۰۱۷) توانست ۲۴ شایستگی مربیان را به ۴ حوزه اصلی طبقه‌بندی کند که عامل دانش و مهارت‌های مربی و عامل سیستم یا بازیکن تقریباً مشابه با دو ملاک تحقیق حاضر بود. همچنین در این تحقیق داشتن ظاهر حرفه‌ای، هدایت و حفظ موقعیت حرفه‌ای و مدیریت و رهبری بر تمرینات اولویت داشتند که با تحقیق حاضر همخوانی داشتند. در پژوهش حاضر علاوه بر عوامل مذکور، دو شاخص آموزشی و مدیریتی رهبری از عوامل عمده بهینه‌سازی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور شناسایی شد که در پژوهش‌های دیگر این عوامل با توجه به متغیرهای تبیین‌کننده آن با اسامی مختلفی معرفی شده است. بنابراین به نظر می‌رسد تفاوت در طبقه‌بندی عوامل در پژوهش‌های مختلف ممکن است به دلیل متغیرهای جدید و تعداد سؤالات پرسش‌نامه، ترکیب مربیان رشته‌های ورزشی مختلف، تنوع عامل‌ها و یا ماهیت رشته‌های ورزشی باشد. بنابراین بهره‌گیری مربیان از مهارت‌های مهم و مشخص از جمله مهارت‌های فنی، مدیریتی و رهبری آموزشی جز با استفاده از ابزارهای ارتباطی میسر نمی‌شود. بنابراین همان‌گونه که در دسته‌بندی ذهنی پاسخگویان به سؤالات این تحقیق می‌توان دریافت آنان همسو با نظرات سایر محققان به توانایی زیاد مربیان در بهره‌گیری از این مهارت اعتقاد دارند و آن را یکی از ویژگی‌های مثبت وی برشمره‌اند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که همبستگی درونی بالایی در میان شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور وجود دارد. نتایج آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بین شاخص‌های فنی و شاخص‌های کلی ارزیابی همبستگی بالای (۰/۹۱) وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های طالب پور و اسماعیلی (۱۳۸۶)، شفیع (۱۳۸۶)، رضانی‌نژاد (۱۳۹۳) و مایرز و همکاران (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. بسیاری از مطالعات ورزشی انجام گرفته به مطالعه و پژوهش

1 Peng & Ming

2 Santos

3 Martens

شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور

حول محور مربیان و نقش‌های بسیاری که آنها در کار خود ایفا می‌کنند، پرداخته‌اند. همه این پژوهش‌ها در نشان دادن شیوه‌هایی که به وسیله آن‌ها مربیان ورزشی راهبردهایی را برای بهبود عملکرد ورزشکاران به کار می‌برند، توافق دارند. در واقع، مربیان وظیفه مهم هدایت و پرورش ورزشکاران فردی و تیمی را در زمینه‌های متفاوتی از مدرسه گرفته تا تیم‌ها و ورزشکاران جهت شرکت در مسابقات بین‌المللی آماده می‌شوند، بر عهده دارند- این نکته خود بر اهمیت مطالعه این امر که مربیان چگونه ارزیابی می‌شوند، صحنه می‌گذارد. چنان‌که کاشیون و همکاران (۲۰۱۷) بیان می‌کنند مربیگری بخشی از واقعیت‌های پیچیده‌ای است که مرتبط با محیط‌های ورزشی و همچنین مشتمل هستند بر روابط و تعاملاتی با افرادی از سنین، طبقه، جنس، تجارب و فلسفه‌ها، نژادها و ارزش‌های متفاوت و بنابراین آنچه که مورد بحث واقع شده است مربیان موجوداتی اجتماعی هستند که در محیطی اجتماعی فعالیت می‌کنند. پس باید که فهمیده و تشریح شوند و در نهایت مورد ارزیابی قرار گیرند (یورک^۱، ۲۰۱۵). با در نظر گرفتن این مهم امروزه ارزیابی مربیان از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین با نتایج تحقیق مک‌لین و چلادورای^۲ (۲۰۱۰) با هدف ایجاد مقیاس ارزیابی عملکرد مربیان که مدلی شش بعدی را ارائه کردند، همسوست. آنها در تحقیق خود مدلی ارائه کردند که عبارت‌اند از: رفتارهای وظیفه‌ای مستقیم، رفتارهای وظیفه‌ای غیرمستقیم، محصولات شخصی و تیمی، رفتارهای ابقای اداری و رفتارهای روابط عمومی. این محققان در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که این ابعاد به خوبی ابعاد متمایز عملکرد را اندازه‌گیری و تبیین می‌کنند (مک‌لین و چلادورای، ۲۰۱۰). مقایسه یافته آزمودنی‌ها نشان داد که از دیدگاه کلی، شاخص‌های ارزیابی مربیان به ترتیب شامل شاخص فنی، شاخص‌های روانشناسی، شاخص آموزشی، شاخص‌های مدیریتی و شاخص‌های شخصیتی به ترتیب برابر با $\beta=0/91$ ، $\beta=0/84$ ، $\beta=0/83$ ، $\beta=0/83$ و $\beta=0/82$ است. علاوه بر این، مشخص شد که شاخص‌های فنی مهم‌ترین شاخص ارزیابی مربیان از نظر آزمودنی‌ها بود که همبستگی درونی بالایی با دیگر شاخص‌های ارزیابی مربیان دارد و بدین معناست که مربیان باید جهت بهینه‌سازی ارزیابی خود و همچنین تیم تحت رهبری خود آنها را در زمینه‌های توانایی در آنالیز مسابقات ورزشی، استفاده از تکنیک‌ها، تاکتیک‌ها و تئوری‌های پیشرفته ورزشی، توانایی در شناسایی استعدادها برتر ورزشی، توانایی در ارزیابی ویژگی‌های فنی ورزشکاران، دانش در تجزیه و تحلیل عملکرد ورزشکار و توانایی در طراحی و اجرای برنامه‌های تمرینی مناسب در کسب نتیجه مطلوب حرفه خود بهبود دهند- چرا که این عوامل در کسب نتایج بهتر نقش مهمی ایفا کرده و برای بهینه‌سازی شاخص‌های ارزیابی مربیان نیز مهم است.

1 York

2 McLean & Chelladurai

نتایج آزمون فریدمن و نتایج آزمون تعقیبی ویلکاکسون (با تصحیح بنفورنی) نشان داد که اولین رتبه مربوط به شاخص‌های فنی با میانگین رتبه ۴/۹۹، دومین رتبه مربوط به شاخص‌های آموزشی با میانگین رتبه ۳/۴۶، سومین رتبه به صورت مشترک مربوط به شاخص‌های روانشناسی و شاخص‌های شخصیتی - اجتماعی با میانگین رتبه ۲/۸۲ است که با همدیگر تفاوت معناداری نداشته‌اند و چهارمین رتبه مربوط به شاخص‌های مدیریتی با میانگین رتبه ۱ می‌باشد. همچنین نتایج آزمون ویلکاکسون نشان می‌دهد که بین تمامی شاخص‌های ارزیابی مربیان کشور از نظر رتبه‌بندی تفاوت معناداری به جز شاخص‌های روانشناسی و شخصیتی با همدیگر وجود دارد ($p < 0/01$). نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش سادگی (۱۳۹۶)، هنری و همکاران (۱۳۹۲) و روحانی و همکاران (۱۳۹۲) که در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که مربیان در اولویت‌بندی معیارهای انتخاب دارای دیدگاه‌های متفاوتی هستند و در مورد اولویت‌بندی معیارهای انتخاب اختلاف نظر دارند، همسو می‌باشد. یافته مهم این است که مربیان اولویت مشابهی را برای ابعاد شاخص‌های ارزیابی مربیان در نظر گرفته‌اند. مربیان، شاخص‌های فنی را به عنوان مهم‌ترین ملاک ارزیابی عملکرد مربیان انتخاب کردند. این ملاک توانایی‌های خاص یا مهارت‌هایی را در بر می‌گیرد که به‌طور مستقیم در برنامه روزانه و تمرینی استفاده می‌شود. برخورداری از اعتماد به نفس، خود باوری، نحوه ارتباط کلامی و رو در رو با ورزشکاران، استفاده از دانش ورزشی و اصول روانشناسی از گویه‌های پراهمیت در قالب رفتارهای کاری و فنی مربی است. به نظر می‌رسد خودباوری به کیفیت ارتباط مربی با خود و نحوه ارتباط با دیگران تأثیر می‌گذارد. روابط اجتماعی، موضوعی مهم در مربیگری است و به رسالت حرفه‌ای و اجتماعی مربیان مربوط می‌شود و کاملاً قابل توجه است که از نظر گروه‌های آزمودنی بااهمیت باشد، زیرا رفتار مربی به‌طور مستقیم بر رفتار ورزشکاران اثر می‌گذارد (گرانث و پلاسچک، ۲۰۱۵). در این مطالعه شاخص‌های مدیریتی در اولویت آخر قرار داشت. فرایند شناخت و شناسایی تیم و داشتن طرح و برنامه برای جذب ورزشکار جدید از گزینه‌های مهم و استفاده از آمار و اطلاعات، مدیریت تیم و همکاری با سایر بخش‌های باشگاه و تیم و توانایی ارتباط با رسانه‌ها از گویه‌های این ملاک بودند. توانایی نوشتن مطالب برای نشریات و روزنامه‌ها کمترین اهمیت را در این بعد داشت. احتمالاً از دیدگاه مربیان، این موارد ارتباط موضوعی و کاری مستقیم با مربیگری نداشت. البته در کشور ما شاید این ویژگی کم اهمیت باشد، ولی اگر مربیان فنی و نخبه بتوانند تجارب و تحلیل‌های خود را به صورت مکتوب در کلاس‌های آموزشی و توجیهی در اختیار ورزشکاران قرار دهند یا مسائل رشته ورزشی خود را به‌صورت گزارش و تحلیل به رسانه‌ها اعلام کنند، این تعامل و ارتباط می‌تواند شایستگی‌های فنی آنان را بیشتر آشکار کند. مربیان به لحاظ پر بودن ساعات کاری متمادی

شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور

در طول روز به تمرین و آموزش در سالن‌ها یا استادیوم‌های ورزشی سپری می‌کنند و در نتیجه اوقات فراغت لازم و کافی را ندارند تا بتوانند با نشریات یا مطبوعات همکاری لازم را انجام دهند یا در سایر فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی باشگاه مشارکت کنند یا چنین شرح وظائفی برای مربیان وجود ندارد.

یافته‌های آزمون دوجمله‌ای برای متغیر شاخص‌های ارزیابی نشان داد که تعداد ۶ نفر (۰/۰۲۵) از افراد نمونه نمره شاخص‌های ارزیابی آن‌ها کمتر از میانگین نظری (۱۴۱) بوده و تعداد ۲۳۴ نفر (۰/۹۷۵) نمره بالاتر از میانگین نظری (۱۴۱) گرفته‌اند. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که وضعیت شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزشی کشور بالاتر از میزان متوسط قرار داشته‌اند که از نظر آماری معنادار می‌باشد ($P < 0/01$). این نتایج نشان‌دهنده این است که شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزشی کشور در سطح مطلوبی قرار دارد. نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش مایرز و همکاران^۱ (۲۰۱۳) و رضانی‌نژاد (۱۳۹۱) همسو می‌باشد. ادوارد (۲۰۱۵) در این باره بیان می‌کند که یک مربی باید دانش لازم برای مربیگری را داشته باشد. وی دانش مربیگری را در زمینه‌های آناتومی و فیزیولوژی انسانی، توسعه قدرت، استقامت، انعطاف‌پذیری، سرعت و مربیگری، مهارت‌های پایه مدیریتی و سازماندهی، توسعه قدرت، استقامت، انعطاف‌پذیری، سرعت و روانشناسی مربیگری و کار تیمی مورد توجه قرار می‌دهد. همچنین لارسون (۲۰۱۰) به ویژگی‌های یک مربی موفق و کارآمد اشاره می‌کند: (۱) آگاهی از فنون، روش‌ها، تاکتیک‌ها و قوانین در رشته ورزشی خود؛ (۲) توانایی تجزیه و تحلیل مهارت‌های بازیکنان. بر این اساس و با توجه به شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش سراسر کشور در شاخص مهارت‌های فنی باید گفت که پاسخ دهندگان، شایستگی‌های شغلی را به خوبی می‌شناسند و می‌دانند که در دنیای ورزش، مربیان باید ویژگی‌های فنی را در خود رشد و ارتقا دهند. از طرف دیگر، همه دست‌اندرکاران ورزش مانند مدیران، رسانه‌ها و خود ورزشکاران باید شایستگی‌ها و مهارت‌های فنی مربیان را مورد بررسی و قضاوت قرار دهند و تا حد امکان از بررسی سایر ویژگی‌های غیرمرتبط با عملکرد بپرهیزند. در حقیقت قدرت فنی مربی شاخص پذیرفته‌شده‌ای برای دست‌اندرکاران و متخصصان مدیریت و روانشناسی ورزش است. همچنین به نظر می‌رسد که این عامل بستر مناسبی را برای رشد و ارتقای سطح حرفه‌ای و فنی ورزشکاران فراهم می‌کند و زمینه‌ساز موفقیت و کامیابی فردی و تیمی می‌شود که البته آموزش و رشد ورزشکاران نیز به توانایی تخصصی و فنی مربی وابسته باشد.

1 Myers

با توجه به یافته‌ها می‌توان گفت که پژوهش حاضر معیارهایی را برای انتخاب مربیان و ارزیابی آنان یافته است که می‌تواند به عنوان شاخص‌های ارزیابی مربیان از سوی مدیران و مسئولان ورزش کشور مورد استفاده قرار گیرد و با ارزیابی بهینه و سودمند گامی مؤثر در رشد و توسعه ورزشکاران و مربیان برداشته شود. البته هنوز به درستی معیارهای ارزیابی مربیان به صورت مدون تدوین نشده است و بسیاری از مربیان به‌طور عادی انتخاب و به کار خویش در طی سالیان متمادی ادامه می‌دهند. شاید بتوان با این تحقیق گوشه‌ای از معیارهای ارزیابی مربیان را ترسیم نمود، اما لازم است تحقیقات کامل‌تری با تمرکز بر ورزش حرفه‌ای و هریک از تیم‌های ورزشی صورت گیرد تا شاخص و ملاک‌های فنی‌تری شناسایی شود.

منابع

- اسدی، حسن؛ ابراهیم زاده، محمد نقی؛ حمیدی، مهرزاد و سعید آذری، زهرا. (۱۳۹۲). «طراحی و تدوین معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی شطرنج». پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. ۳ (۵)، صص ۲۹-۴۴.
- بازرگان، عباس (۱۳۹۵). ارزشیابی آموزشی مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی. چاپ شانزدهم، تهران: انتشارات وزیری
- خاتمی. (۱۳۹۴). «بررسی و رتبه‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد بانک ملی با استفاده از مدل کارت امتیاز متوازن و AHP فازی با تأکید بر شاخص‌های مالی». ماهنامه پژوهش‌های مدیریت و حسابداری. شماره ۱۴، صص ۴۳-۶۵.
- دهقان قهرخی، امین؛ گودرزی، محمود؛ جلالی فراهانی، مجید و منظمی، امیرحسین. (۱۳۹۷). «ارزیابی عملکرد مربیان تیم‌های ملی والیبال ایران با استفاده از روش بازخورد ۳۶۰ درجه». پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. ۵ (۲)، صص ۹-۲۴.
- رضانی نژاد، رحیم؛ صاحبکاران، محمد علی؛ آقائی خلیق، ایرج؛ اردمه، محمد و اکبر، مرتضی. (۱۳۹۳). «تحلیل عاملی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان زن لیگ برتر والیبال ایران». مطالعات میانی مدیریت ورزشی. سال ۱، شماره ۲، صص ۱۱-۲۴.
- روحانی، میثم؛ طالب پور، مهدی؛ رضانی نژاد، رحیم و بنار، نوشین. (۱۳۹۴). «تحلیل عاملی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۲ (۵)، صص ۳۵-۴۸.
- ریحانی، محمد. (۱۳۸۹). «بررسی عوامل استرس‌زای مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران». پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان.
- سادگی، غلامرضا. (۱۳۹۶). «شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال استان خوزستان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- سلیمی، مهدی. (۱۳۹۰). «شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی عملکرد تیم‌های لیگ برتر والیبال ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- صاحبکاران، محمد علی و رضانی نژاد، رحیم. (۱۳۹۴). «شاخص‌های ارزیابی عملکرد سرمربیان حرفه‌ای لیگ برتر والیبال ایران». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۳، صص ۱۵-۳۲.
- کاظمی پور، احمد؛ مهدی پور، عبدالرحمن و ازمشا، طاهره. (۱۳۹۲). «طراحی و تدوین شاخص‌های انتخاب سرمربی تیم ملی فوتبال ایران». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۲، صص ۵۱-۷۲.
- مرکز مطالعات و تحقیقات و ارزشیابی آموزشی. (۱۳۹۵). «ارزیابی کلان عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری براساس شاخص‌های اختصاصی ۱۳۹۰-۱۳۹۳». تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

شناسایی و اولویت بندی شاخص‌های ارزیابی مربیان ورزش کشور

- موحدمنش، ویدا. (۱۳۹۴). «ارائه چارچوبی جهت ارزیابی عملکرد مدیران با استفاده از تاپسیس فازی و تحلیل پوششی داده‌های فازی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- نصیری، خسرو؛ خبیری، محمد؛ سجادی، نصراله و کاظم‌نژاد، انوشیران. (۱۳۸۸). «تحلیل و مدل‌سازی ارزیابی مربیان تیم‌های ملی والیبال ایران». نشریه مدیریت ورزشی حرکت. شماره ۱، صص ۱۱۹-۱۴۰.
- نوشادی، بهزاد. (۱۳۹۴). «موفقیت در مربیگری حرفه‌ای». چاپ اول، تهران: انتشارات زانینس
- هنری، حبیب؛ مرادی، مهدی؛ احمدی، عبدالحمید و سررشته داری، محمد. (۱۳۹۲). «رتبه‌بندی شاخص‌های انتخاب مربیان تیم‌های ملی فوتبال ایران». پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. ۵ (۲)، صص ۳۳-۴۵.
- Barron, M. (2019). “**First Aid and Injury Prevention Knowledge of Youth Basketball, Football, and Soccer Coaches**”. International Journal of Coaching Science, 3, (1), 55-67.
- Bradley, S. (2011). “**Performance appraisal of sports coaches: A New Zealand analysis**”. New Zealand Journal of Industrial Relations, 26, (2), 235.
- **Coaches’ Association of British Columbia**. (2017). Available on:
[Http// www.coachesbc.com](http://www.coachesbc.com)
- Dowdell, T. (2017). “**Characteristics of Effective Gymnastics coaching**”. Gymnastics Journal, Vol.2.issue.1.PP:15-24.
- Fung, L. (2013). “**Assessment: Coaching Efficacy as Indicators of Coach Education Program Needs, Athletic Insight**”. The Online of Sport Psychology, 5(1): PP: 12-18.
- Gerver. (2012). **Coaching, Winning Strategies for Individuals and Teams**. Textbook.
- Grant M.H.; Pluschke, M. (2015). “**Criteria for Evaluating High School Coaches**”. IAA, 32(1): 14-15.
- Maclean, J.C., Chelladurai, P. (1996). “**Dimensions of Coaching Performance Development of a Scale**”. Journal of sport management, 9: 194-207.
- Martens, R. (2014). **Successful coaching**. Human Kinetics. Third edition, 12. PP: 320-335.
- Myers, N.D., Feltz, D.L., Maier, K.S., Wolf, E.W, & Reackase, M.D. (2017). “**Athletes’ Evaluation of Their Head Coaches Coaching Competency**”. Research Quarterly for Exercise and Sport, 77(1): 21-111.
- Peng, Y and L., Ming. (2018). “**Evaluation Index System on Performance Management of Universities High-Level Wushu**”. Proceedings of the seventh International Conference on Innovation& management, pp: 814-818.
- Santos, S. (2018). “**Coaches’ perceptions of competence and acknowledgement of training needs related to professional competences**”. Journal of Sports Science and Medicine, pp: 62-70
- Stone, R. J. (2018). **Human resource management**. John Wiley & Sons, Australia
- Xu, J.Y. (2017). “**Performance Assessment of Professional Sports Clubs with Balanced Score-Card and AHP**”. Sport Science Research, 28(1):26-28.
- York, R. (2015). “**Measuring and evaluating coaching performance using a 360 feedback process: a development and pilot Study**”. Dissertation for master of applied science, submitted at Deakin University.