



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗΣ ΚΙΝΗΣΗΣ & ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ
ΖΩΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΠΡΟΠΟΝΗΤΩΝ
ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ ΜΕ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ
ΣΕ ΣΥΛΛΟΓΟΥΣ

Του Δημήτριου Γ. Παπαηλιού, M.Sc.

Διδακτορική διατριβή που υποβλήθηκε στο Τμήμα Οργάνωσης & Διαχείρισης Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου για την μερική εκπλήρωση των υποχρεώσεων απόκτησης του διδακτορικού διπλώματος

Σπάρτη

2015

Εγκεκριμένο από το Καθηγητικό Σώμα:

1^{ος} Επιβλέπων: Γεώργιος Κυπραίος, Αναπληρωτής Καθηγητής ΤΟΔΑ.

2^{ος} Επιβλέπων: Αντώνιος Τραυλός, Αναπληρωτής Καθηγητής ΤΟΔΑ.

3^{ος} Επιβλέπων: Αθανάσιος Στρίγκας, Αναπληρωτής Καθηγητής ΤΟΔΑ.

UNIVERSITY OF PELOPONNESE
FACULTY OF HUMAN MOVEMENT AND QUALITY OF LIFE
DEPARTMENT OF SPORTS MANAGEMENT

PERFORMANCE EVALUATION CRITERIA OF BASKETBALL
COACHES WITH TEACHING AND CLUB COACHING
EXPERIENCE

by
Dimitrios G. Papailiou M.Sc.

A Dissertation submitted to the Department of Sports Organization and Management of
University of Peloponnese in Partial Fulfilment of Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy

Sparta
2015

Copyright © Δημήτριος Γ. Παπαηλιού, 2015

Με επιφύλαξη κάθε δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου του Τμήματος Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού.

Η Επταμελής Επιτροπή

- Γεώργιος Κυπραίος Αναπληρωτής Καθηγητής ΤΟΔΑ, Επιβλέπων
- Αντώνιος Τραυλός Αναπληρωτής Καθηγητής ΤΟΔΑ, Μέλος Τριμελούς Επιτροπής
- Αθανάσιος Στρίγκας Αναπληρωτής Καθηγητής ΤΟΔΑ, Μέλος Τριμελούς Επιτροπής
- Κωνσταντίνος Μουντάκης Ομότιμος Καθηγητής ΤΟΔΑ, Μέλος
- Απόστολος Στεργιούλας Καθηγητής ΤΟΔΑ, Μέλος
- Αθανασία Σμυρνιώτη Αναπληρώτρια Καθηγήτρια ΤΕΦΑΑ-ΕΚΠΑ, Μέλος
- Πολυξένη Αργειτάκη Επίκουρη Καθηγήτρια ΤΕΦΑΑ-ΕΚΠΑ, Μέλος

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Δημήτριος Γ. Παπαηλιού: Κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης προπονητών καλαθοσφαίρισης με εμπειρία στην εκπαίδευση και σε συλλόγους (Με την επίβλεψη του κ. Γεωργίου Κυπραίου, Αναπληρωτή Καθηγητή)

Η αξιολόγηση της απόδοσης των προπονητών αποτελεί ένα καίριο ζήτημα της αθλητικής βιβλιογραφίας. Στο παρελθόν έχουν γίνει πολλές προσπάθειες να εντοπιστούν και να συμφωνηθούν τα κριτήρια αξιολόγησης του προπονητή, χωρίς όμως επιτυχία. Η χώρα, το άθλημα και η αθλητική εξέλιξη περιορίζουν τα κριτήρια και μοντέλα αξιολόγησης, τα οποία και πρέπει να επαναξιολογούνται ως προς τη δομή, εγκυρότητα, συνοχή και αξιοπιστία τους. Επιπλέον περιορισμός αποτελεί το κοινωνικο-αθλητικό περιβάλλον το οποίο επιδρά τόσο καθοριστικά σε προπονητή, παίκτες και ομάδα, ώστε κάθε έρευνα για την προπονητική διαδικασία να είναι ημιτελής, αν δεν ληφθούν υπόψη και οι περιβαλλοντικοί παράγοντες. Συνεπώς, βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να καταγράψει όλα τα εσωτερικά και εξωτερικά προς την ομάδα, άμεσα και έμμεσα περιβαλλοντικά κριτήρια, που επηρεάζουν την αξιολόγηση του προπονητή και να κατασκευάσει ένα μοντέλο περιβαλλοντικών παραγόντων. Επιπλέον πρωταρχικός σκοπός της έρευνας ήταν να επικαιροποιήσει και να εμπλουτίσει το Scale of Coaching Performance (SCP), υφιστάμενο μοντέλο αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή, καθώς και να διερευνήσει διαφορές στις απόψεις των προπονητών ανάλογα με την εκπαιδευτική τους προϋπηρεσία. Σύμφωνα με τον σχεδιασμό, έγινε διαδικτυακή έρευνα μέσω ερωτηματολογίων σε 1.555 προπονητές καλαθοσφαίρισης, ενεργά μέλη του Συνδέσμου Ελλήνων Προπονητών Καλαθοσφαίρισης. Αξιολογήθηκε ο βαθμός σημαντικότητας των κριτηρίων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή και ο βαθμός επίδρασης των περιβαλλοντικών κριτηρίων στην απόδοση του προπονητή. Στη συνέχεια, μέσω διερευνητικής και επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης, προσαρμόστηκε στην ελληνική αθλητική πραγματικότητα το μοντέλο αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή που επιλέχθηκε από τη βιβλιογραφία και κατασκευάστηκε ένα πρωτότυπο μοντέλο περιβαλλοντικών παραγόντων (SEICP-Scale of Environmental Influences on Coaching Performance). Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες μεσολαβούν πλήρως μεταξύ των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών και των ομαδικών αποτελεσμάτων καθώς επίσης και ότι η εκπαιδευτική προϋπηρεσία δεν επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τις απόψεις των προπονητών, στο θέμα της αξιολόγησης της απόδοσής τους.

Λέξεις κλειδιά: μοντέλο αξιολόγησης, περιβαλλοντικοί παράγοντες, SCP, SEICP.

ABSTRACT

Dimitrios G. Papailiou: Performance evaluation criteria of basketball coaches with teaching and club coaching experience
(With the supervision of Dr. George Kipreos, Associate Professor)

Coaching performance evaluation has been a significant topic in the coaching literature. In the past, many unsuccessful efforts have been made in order to locate and agree upon the evaluation criteria for coaching performance. In addition, sport development and differences between countries and sports, restrict the criteria and evaluation models used, which in the sequel should be re-evaluated in structure, validity, consistency and reliability. Additional limitation is the social and athletic environment that affect so decisively coaches, players and the team, so that each survey on coaching process is considered incomplete, if the environmental factors have not been taken into account. Therefore, the main purpose of this study was to record all internal and external to the team, direct and indirect environmental criteria that seem to affect coaching evaluation, and construct an environmental factors' model. An additional primary purpose of the survey was to update and enrich the SCP (Scale of Coaching Performance), an existing coaching performance evaluation model, and to explore opinion differences between coaches with different teaching experience. According to the design, an online survey was implemented through questionnaires to 1,555 basketball coaches, active members of the Greek Basketball Coaches Association. The degree of importance of the coach's performance appraisal criteria was evaluated as well as the degree of influence of the environmental criteria on the coach's performance. Then, through exploratory and confirmatory factor analysis, the SCP was adapted in the Greek sporting reality and an original model of Environmental Influences was constructed (SEICP-Scale of Environmental Influences on Coaching Performance). Finally, the results also revealed that environmental factors mediate fully between direct coaching behaviours and team results as well as that teaching experience does not significantly affect coaches' opinions on the issue of performance evaluation.

Keywords: evaluation model, environmental factors, SCP, SEICP.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η συγκεκριμένη διατριβή αποτελεί το επιστέγασμα μιας επίπονης διαδικασίας, κατά την οποία στερήθηκα προσωπικό χρόνο, διασκέδαση και ξεκούραση, αλλά κυρίως τον χρόνο που θα αφιέρωνα στην οικογένειά μου. Το πώς θα εξαργυρωθεί αυτό το πτυχίο θα φανεί στο μέλλον. Ωστόσο, τα συναισθήματα, οι εμπειρίες και τα μηνύματα που η «διαδρομή» προς το πτυχίο μου έχει χαρίσει, είναι πραγματικά πολύτιμα και αποτελούν το εφελκυστήρα για περαιτέρω αναζητήσεις και δημιουργικές αμφισβητήσεις.

Κοντά μου σε αυτή την πορεία είχα τρεις ανθρώπους οι οποίοι με υποστήριξαν, με καθοδήγησαν και με συμβούλεψαν. Ήταν για μένα όχι μόνο επιβλέποντες και καθηγητές αλλά και συνεργάτες. Πρώτα απ' όλους πρέπει να ευχαριστήσω τον Αναπληρωτή Καθηγητή κ. Κυπραίό Γεώργιο. Η αμεσότητα με την οποία ήταν κοντά μου όταν τον χρειαζόμουν ήταν εκπληκτική. Αποτέλεσε τον συνδετικό κρίκο μεταξύ εμού και του Πανεπιστημίου, ενώ οι γνωριμίες που χάρη σε εκείνον έκανα ήταν σημαντικότερες. Η καθοδήγησή του επίσης στα διοικητικά και διαδικαστικά θέματα της διατριβής ήταν πάντα έγκαιρη, αξιόπιστη και ειλικρινής. Γιώργο, σε ευχαριστώ πολύ.

Θα ήθελα επίσης να ευχαριστήσω θερμά τον Αναπληρωτή Καθηγητή κ. Τραυλό Αντώνιο, ο οποίος ήταν πάντα διαθέσιμος για μένα, ανεξάρτητα μέρας και ώρας που τον ενοχλούσα. Με τις γνώσεις και την καθοδήγησή του απέφυγα ατελείωτες ώρες στατιστικής «περιπλάνησης». Χάρη σε αυτόν ολοκλήρωσα τη μεθοδολογία και τη στατιστική ανάλυση της εργασίας, για τα οποία και νιώθω ιδιαίτερα περήφανος. Αντώνη, επίσης σε ευχαριστώ πολύ.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον Αναπληρωτή Καθηγητή κ. Στρίγκα Αθανάσιο, ο οποίος πρώτος με πίστεψε και μου έδωσε την ευκαιρία. Με παρότρυνε σε καθοριστικές στιγμές και οι λύσεις που μου έδινε πάντα αποδεικνύονταν έγκυρες και αξιόπιστες. Θανάση, σε ευχαριστώ πολύ.

Οι κόρες μου σίγουρα θα με θυμούνται και ως τον «μπαμπά που όλο διαβάζει», να περιπλανιέμαι από το σαλόνι ή το γραφείο στο δωμάτιο ή το αυτοκίνητο για να βρω λίγη ησυχία και απομόνωση. Η εικόνα αυτή πιστεύω ότι θα αποδειχθεί πολύτιμη για αυτές, χρειάζομαι όμως περισσότερο χρόνο μαζί τους, όσο είναι ακόμα μικρές ... Τέλος, τη μεγαλύτερη ευγνωμοσύνη την οφείλω στη γυναίκα μου, η οποία ανέχθηκε υπομονετικά τη γκρίνια, την κούραση και την απουσία μου. Δεν ξέρω πόσο σύντομα θα τολμήσω να της πω πάλι ότι «έχω διάβασμα». Γεωργία, σε ευχαριστώ που υπάρχουν δίπλα μου.

Αφιερώνεται
σε όλους τους μικρούς στόχους,
στις καθημερινές
μικρές ή μεγάλες προσμονές
που δίνουν
νόημα και χρώμα

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	III
ABSTRACT	IV
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	V
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	X
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	XIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	XIV
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	XV
I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
Διατύπωση Προβλήματος και η Αναγκαιότητα Μελέτης.....	2
Σκοπός Μελέτης και οι Επιμέρους Στόχοι	3
Εναλλακτικές Υποθέσεις.....	4
Οριοθετήσεις	5
Περιορισμοί.....	6
Διευκρίνιση όρων	7
II. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	
Εισαγωγή	10
Η Αξιολόγηση της Απόδοσης του Προπονητή	11
Τα χαρακτηριστικά του επιτυχημένου προπονητή	11
Συστήματα παρατήρησης της συμπεριφοράς επιτυχημένων προπονητών	13
Θεωρητικά μοντέλα της προπονητικής διαδικασίας και τριγωνισμός	15
Η αξιολόγηση του προπονητή με βάση τα αποτελέσματά του.....	17
Ο Προπονητής και το Κοινωνικό και Προπονητικό Περιβάλλον	19
Ο προπονητής ως μέρος του κοινωνικού συνόλου.....	19
Η μοναδικότητα της προπονητικής.....	20
Τι εφαρμόζουν οι προπονητές στην πράξη.....	21
Η επίδραση του προπονητικού περιβάλλοντος στην προπονητική διαδικασία και την αξιολόγηση του προπονητή.....	22
Ομοιότητες μεταξύ Προπονητικής και Εκπαίδευσης.....	23
Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού	24
Η επίδραση του περιβάλλοντος στον εκπαιδευτικό	25
III. ΜΕΘΟΔΟΣ	
Εισαγωγή	26
Ερευνητικός Σχεδιασμός	26

Δείγμα.....	27
Προσδιορισμός πληθυσμού	27
Μεθοδολογία εξεύρεσης μεγέθους δείγματος	29
Μέθοδος δειγματοληψίας	29
Κατασκευή Ερωτηματολογίου. Έλεγχος Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας.....	32
Η επιλογή των κριτηρίων.....	32
Έλεγχος της καταλληλότητας των κριτηρίων.....	34
Η διαμόρφωση του ερωτηματολογίου	36
Μεθοδολογία κατασκευής του ερωτηματολογίου στο SurveyMonkey.....	39
Έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου	40
Στατιστική Ανάλυση.....	43
Διερευνητική παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίων	43
Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση	44
Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης	44
Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση	45
Ανάλυση διαμεσολάβησης	46
IV. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	
Εισαγωγή.....	48
Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση Δείγματος.....	48
Ανάλυση Πρώτης Ενότητας Ερωτηματολογίου.....	54
Απούσες τιμές.....	55
Παρεκκλίνουσες και παράλογες τιμές.....	55
Κανονικότητα δείγματος.....	56
Διερευνητική παραγοντική ανάλυση	56
Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση.....	61
Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου	66
Ανάλυση Δεύτερης Ενότητας Ερωτηματολογίου	67
Απούσες τιμές.....	67
Παρεκκλίνουσες και παράλογες τιμές.....	67
Κανονικότητα του δείγματος.....	67
Διερευνητική παραγοντική ανάλυση	68
Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση.....	72
Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου	76
Έλεγχος Διαφορών στις Απόψεις των Προπονητών με Βάση τα Δημογραφικά Χαρακτηριστικά. Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης.....	77

Πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης στην ενότητα αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή	78
Πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης στην ενότητα αξιολόγησης της επίδρασης των περιβαλλοντικών παραγόντων στον προπονητή.....	84
Πολυμεταβλητή Ανάλυση Παλινδρόμησης	91
Πρόβλεψη του παράγοντα ομαδικών αποτελεσμάτων	91
Πρόβλεψη του παράγοντα προσωπικών αποτελεσμάτων	93
Πρόβλεψη του παράγοντα έμμεσων προσωπικών συμπεριφορών.....	95
Πρόβλεψη του παράγοντα άμεσων προσωπικών συμπεριφορών.....	96
Ανάλυση Διαμεσολάβησης	98
Η διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων ανάμεσα στις άμεσες προπονητικές συμπεριφορές και τα ομαδικά αποτελέσματα	98
Η διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων ανάμεσα στις έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές και τα ομαδικά αποτελέσματα.....	100
V. ΣΥΖΗΤΗΣΗ/ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	
Εισαγωγή	102
Ο Βασικοί Σκοποί της Έρευνας και Σύνδεση με την Υπάρχουσα Βιβλιογραφία	102
Η Αξιολόγηση της Απόδοσης του Προπονητή	104
Η Επίδραση των Περιβαλλοντικών Κριτηρίων στην Απόδοση του Προπονητή	107
Η Επίδραση των Δημογραφικών Χαρακτηριστικών στις Απόψεις των Συμμετεχόντων.....	109
Η επίδραση της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας στις απόψεις των συμμετεχόντων ...	110
Συμπεράσματα Πολυμεταβλητής Ανάλυσης Παλινδρόμησης.....	111
Συμπεράσματα Ανάλυσης Διαμεσολάβησης.....	111
Περιορισμοί και Αδυναμίες.....	112
Συνεισφορά της Έρευνας στην Βιβλιογραφία.....	113
Πρακτική Αξία και Εφαρμογή Αποτελεσμάτων	114
Προτάσεις για Μελλοντικές Έρευνες.....	114
BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	117
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I Άδεια αναδημοσίευσης του SCP από την Δρ. J. MacLean.....	127
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II Το ερωτηματολόγιο που διενεμήθη στους ειδικούς για να εκτιμήσουν την καταλληλότητα των κριτηρίων στην αξιολόγηση του προπονητή.....	129
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III Τα ποσοστά συμφωνίας των ειδικών για κάθε κριτήριο ξεχωριστά	134
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV Το Ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για τη συλλογή δεδομένων.....	138
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V Τα κείμενα εισαγωγής-πρόσκλησης και υπενθύμισης της διαδικτυακής αποστολής των ερωτηματολογίων	142

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 4.1 Κατανομή προπονητών ανά φύλο.....	49
Πίνακας 4.2 Κατανομή προπονητών ανά ηλικία	50
Πίνακας 4.3 Κατανομή προπονητών ανά προπονητική εμπειρία	50
Πίνακας 4.4 Συμμετέχοντες πτυχιούχοι Φυσικής Αγωγής	51
Πίνακας 4.5 Συμμετέχοντες με προϋπηρεσία στην εκπαίδευση	51
Πίνακας 4.6 Κατανομή προπονητών ανά μορφωτικό επίπεδο.....	52
Πίνακας 4.7 Κατανομή προπονητών ανά ανώτατο επίπεδο προπονητικής εμπειρίας...53	
Πίνακας 4.8 Κατανομή προπονητών ανά κατηγορία διπλώματος	53
Πίνακας 4.9 Συμμετέχοντες εν ενεργεία προπονητές	54
Πίνακας 4.10 Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες λοξότητας και κυρτότητας των μεταβλητών του ερωτηματολογίου	57
Πίνακας 4.11 Ιδιοτιμές και ποσοστά διασποράς των ιδιοτιμών πριν και μετά την περιστροφή	58
Πίνακας 4.12 Πίνακας συσχετίσεων παραγόντων.....	59
Πίνακας 4.13 Εταιρικότητες των 25 κριτηρίων με τη μέθοδο εξαγωγής των κύριων συνιστωσών	59
Πίνακας 4.14 Πίνακας δομής των παραγόντων	60
Πίνακας 4.15 Απόλυτοι (Α), σχετικοί (Σ) και φειδωλοί (Φ) δείκτες (Δ)	63
Πίνακας 4.16 Μέσοι όροι παραγόντων μοντέλου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.....	64
Πίνακας 4.17 Δείκτες αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.....	66
Πίνακας 4.18 Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες λοξότητας και κυρτότητας των κριτηρίων του ερωτηματολογίου	68
Πίνακας 4.19 Ιδιοτιμές και ποσοστά διασποράς των ιδιοτιμών πριν και μετά την περιστροφή	69
Πίνακας 4.20 Πίνακας συσχετίσεων παραγόντων.....	69
Πίνακας 4.21 Εταιρικότητες των 20 κριτηρίων με τη μέθοδο εξαγωγής των κύριων συνιστωσών	70
Πίνακας 4.22 Πίνακας δομής των παραγόντων	71
Πίνακας 4.23 Απόλυτοι (Α), σχετικοί (Σ) και φειδωλοί (Φ) δείκτες (Δ)	73
Πίνακας 4.24 Μέσοι όροι μοντέλου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.....	74
Πίνακας 4.25 Δείκτες αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.....	77
Πίνακας 4.26 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών διαφορετικού φύλου	78

Πίνακας 4.27 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών διαφορετικής ηλικίας.....	79
Πίνακας 4.28 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ πτυχιούχων και μη πτυχιούχων προπονητών Φυσικής Αγωγής.....	80
Πίνακας 4.29 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών με ή χωρίς προϋπηρεσία στην εκπαίδευση.....	80
Πίνακας 4.30 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου	81
Πίνακας 4.31 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών διαφορετικού επιπέδου εργασίας.....	82
Πίνακας 4.32 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών διαφορετικής κατηγορίας διπλώματος.....	83
Πίνακας 4.33 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ εν ενεργεία και μη προπονητών	83
Πίνακας 4.34 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών διαφορετικής εμπειρίας	84
Πίνακας 4.35 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικού φύλου	85
Πίνακας 4.36 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικής ηλικίας.....	85
Πίνακας 4.37 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ πτυχιούχων και μη πτυχιούχων προπονητών Φυσικής Αγωγής.....	86
Πίνακας 4.38 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών με ή χωρίς προϋπηρεσία στην εκπαίδευση	86
Πίνακας 4.39 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου	87
Πίνακας 4.40 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικού επιπέδου εργασίας	88
Πίνακας 4.41 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικής κατηγορίας διπλώματος	89
Πίνακας 4.42 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ εν ενεργεία και μη προπονητών	90

Πίνακας 4.43 Μέσες τιμές (M), τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικής εμπειρίας	91
Πίνακας 4.44 Συσχετίσεις ανεξάρτητων μεταβλητών με τα ομαδικά αποτελέσματα....	92
Πίνακας 4.45 Συσχετίσεις ανεξάρτητων μεταβλητών με τα προσωπικά αποτελέσματα.....	94
Πίνακας 4.46 Συσχετίσεις ανεξάρτητων μεταβλητών με τις έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές.....	95
Πίνακας 4.47 Συσχετίσεις ανεξάρτητων μεταβλητών με τις άμεσες προπονητικές συμπεριφορές.....	97
Πίνακας 4.48 Αποτελέσματα ελέγχου της επίδρασης των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y)	99
Πίνακας 4.49 Αποτελέσματα ελέγχου διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων (M) στην επίδραση των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y)	99
Πίνακας 4.50 Αποτελέσματα ελέγχου της επίδρασης των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y)	100
Πίνακας 4.51 Αποτελέσματα ελέγχου διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων (M) στην επίδραση των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y)	100

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 3.1 Θεωρητικό μοντέλο των διαστάσεων της απόδοσης του προπονητή. Αναδημοσίευση μετά από άδεια της συγγραφέα από MacLean και Chelladurrai (1995), Dimensions of coaching performance: development of a scale	33
Σχήμα 3.2 Γραφική απεικόνιση της διαδικασίας μεσολάβησης	46
Σχήμα 4.1 Τυποποιημένες εκτιμήσεις των 23 κριτηρίων του μοντέλου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή, σύμφωνα με την ΕΠΑ.....	64
Σχήμα 4.2 Τυποποιημένες εκτιμήσεις των 23 κριτηρίων του μοντέλου αξιολόγησης δευτέρου επιπέδου της απόδοσης του προπονητή, σύμφωνα με την ΕΠΑ	65
Σχήμα 4.3 Τυποποιημένες εκτιμήσεις των 17 κριτηρίων του μοντέλου επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή, σύμφωνα με την ΕΠΑ	75
Σχήμα 4.4 Τυποποιημένες εκτιμήσεις των 17 κριτηρίων του μοντέλου περιβαλλοντικών επιδράσεων δευτέρου επιπέδου στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή, σύμφωνα με την ΕΠΑ	76
Σχήμα 4.5 Τυποποιημένες εκτιμήσεις του μοντέλου διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων στην επίδραση των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών στα ομαδικά αποτελέσματα	99
Σχήμα 4.6 Τυποποιημένες εκτιμήσεις του μοντέλου διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων στην επίδραση των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών στα ομαδικά αποτελέσματα	101

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 4.1	Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά φύλο	50
Γράφημα 4.2	Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά ηλικία	50
Γράφημα 4.3	Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά προπονητική εμπειρία	51
Γράφημα 4.4	Κυκλικό διάγραμμα συμμετεχόντων πτυχιούχων Φυσικής Αγωγής.....	51
Γράφημα 4.5	Κυκλικό διάγραμμα συμμετεχόντων με προϋπηρεσία στην εκπαίδευση.....	52
Γράφημα 4.6	Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά μορφωτικό επίπεδο	52
Γράφημα 4.7	Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά ανώτατο επίπεδο εμπειρίας.....	53
Γράφημα 4.8	Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά κατηγορία διπλώματος	54
Γράφημα 4.9	Κυκλικό διάγραμμα συμμετεχόντων εν ενεργεία προπονητών	54
Γράφημα 4.10	Γράφημα ιδιοτιμών ενότητας αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.....	58
Γράφημα 4.11	Γράφημα ιδιοτιμών ερωτηματολογίου επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων στην απόδοση του προπονητή.....	70
Γράφημα 4.12	Διάγραμμα διασποράς για τον παράγοντα ομαδικών αποτελεσμάτων	93
Γράφημα 4.13	Διάγραμμα διασποράς για τον παράγοντα προσωπικών αποτελεσμάτων	94
Γράφημα 4.14	Διάγραμμα διασποράς για τον παράγοντα έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών	96
Γράφημα 4.15	Διάγραμμα διασποράς για τον παράγοντα άμεσων προπονητικών συμπεριφορών	97

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

EΚεΠις	Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης
ΤΕΦΑΑ	Τμήμα Επιστήμης Φυσικής Αγωγής και Αθλητισμού
ΓΓΑ	Γενική Γραμματεία Αθλητισμού
ΣΕΠΚ	Σύνδεσμος Ελλήνων Προπονητών Καλαθοσφαίρισης
CAIS	Coach Analysis and Interaction System
SCP	Scale of Coaching Performance
SEICP	Scale of Environmental Influences on Coaching Performance
MME	Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
GFI	Goodness-of-Fit Index (Δείκτης Καλής Προσαρμογής)
SRMR	Standardised Root Mean Squared Residual (Τυποποιημένο Υπόλοιπο Ρίζας Αθροίσματος Διαφορών Μέσου)
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Ρίζα Αθροίσματος Διαφορών Μέσου Λάθους Προσέγγισης)
CFI	Comparative Fit Index (Σχετικό Συγκριτικό Δείκτη Προσαρμογής)
IFI	Incremental Fit Index (Αυξητικό Δείκτη Προσαρμογής)
PNFI	Parsimonious Normed Fit Index (Φειδωλός Κανονικοποιημένος Δείκτης Προσαρμογής)
PCFI	Parcimonious Comparative Fit Index (Φειδωλός Συγκριτικός Δείκτης Προσαρμογής)
MANOVA	Multivariate Analysis of Variance (Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης)
ANOVA	Analysis of Variance (Ανάλυση Διακύμανσης)
ΔΠΑ	Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση
ΕΠΑ	Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση
ΑΠΣ	Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές
ΕΠΣ	Έμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές
ΟΑ	Ομαδικά Αποτελέσματα
ΠΑ	Προσωπικά Αποτελέσματα
ΑΕσΕ	Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις
ΕΕσΕ	Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις
ΑΕξΕ	Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις
ΕΕξΕ	Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις
NCAA	National Collegiate Athletic Association

Δημοσιεύσεις σχετικές με τη διατριβή

Papailiou, D., Strigas, E, Travlos, A. K., & Kipreos, G. (2015). The influence of the social context and the coaching environment on the coaching process and performance evaluation. *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 3(6A), 1115-1119.

Papailiou, D., Kipreos, G., Travlos, A. K., & Strigas, E., (2015). Coaching Evaluation, Coaching Environment and Environmental Criteria that Influence Coaching Performance: An Overview. *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 3(6B), 1174-1177.

Papailiou, D., Kipreos, G., Travlos, A. K., & Strigas, E., (2015). Adaptation of the scale of coaching performance (SCP) to the Greek athletic system. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6 SI), 232-238.

Ανακοινώσεις σε συνέδρια σχετικές με τη διατριβή

Παπαηλιού, Δ., Κυπραίος, Γ., Τραυλός, Α., & Στρίγκας, Θ. (2014). «Κριτήρια Αξιολόγησης του Προπονητή Καλαθοσφαίρισης». 22^ο Διεθνές Συνέδριο Φυσικής Αγωγής & Αθλητισμού, Κομοτηνή 9-11 Μαΐου 2014.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι προπονητές ομαδικών αθλημάτων αναλαμβάνουν μεταξύ άλλων να αναπτύξουν τη φυσική κατάσταση και τη τεχνική των παικτών, να σχεδιάσουν αγωνιστικές τακτικές και στρατηγικές, να βελτιώσουν την απόδοση των παικτών και της ομάδας, και να φέρουν θετικά αποτελέσματα (Cross & Ellice, 1997; MacLean & Chelladurai, 1995). Αποτελούν ένα κεντρικό κομμάτι του αθλητικού συστήματος, προσδοκάται να συνθέσουν διαφορετικές παραμέτρους και να αντεπεξέλθουν σε όλες τις αντιξοότητες. Παράλληλα, δέχονται επιδράσεις και παρεμβολές από το αθλητικό περιβάλλον (π.χ. διαθεσιμότητα εγκαταστάσεων, οικονομικοί πόροι, στόχοι παραγόντων), οι οποίες επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα τις αποφάσεις και τις επιλογές τους (Jenny, 2007).

Η απόδοση των προπονητών και η αντικειμενική αξιολόγησή τους αποτελεί καίριο ζήτημα της σύγχρονης, και όχι μόνο, βιβλιογραφίας (Denison, 2010; Cushion, 2006; Cushion, Harvey, Muir, & Nelson, 2012; Lyle, 1992; Pereira, Mesquita, & Graça, 2009; Potrac, Jones, & Armour, 2002). Στο παρελθόν έχουν γίνει πολλές προσπάθειες να εντοπιστούν και να συμφωνηθούν τα κριτήρια αξιολόγησης του προπονητή. Για αυτόν τον σκοπό έχουν περιγραφεί χαρακτηριστικά (ΕΚεΠις, 2013; Jenny, 2007, Laios, Theodorakis, & Gargalianos, 2003; Potrac, Brewer, Jones, Armour, & Hoff, 2000) και έχουν κατασκευαστεί όργανα παρατήρησης (Chelladurai & Saleh, 1980; Cushion και συν., 2012; Franks, Johnson, & Sinclair, 1988), μοντέλα εργασίας (MacLean & Chelladurai, 1995; Lyle, 2002) και δομημένες συνεντεύξεις (Cushion και συν., 2012). Η τριγωνική προσέγγιση (Denzin, 2006) αποτελεί την πιο σύγχρονη μέθοδο αξιολόγησης του προπονητή (Cushion, 2006; Potrac και συν., 2000, 2002). Παρ' όλα αυτά, τόσο στην ερευνητική κοινότητα όσο και στην πράξη, ο διαχωρισμός επιτυχημένου-λιγότερου επιτυχημένου προπονητή γίνεται συνήθως αποκλειστικά από το ρεκόρ νικών/ηττών (Solomon και συν., 1996).

Μια σημαντική αδυναμία των παραπάνω προσεγγίσεων είναι ότι δεν αναφέρονται στους παράγοντες εκείνους που περιβάλλουν την προπονητική διαδικασία και την επηρεάζουν (Cushion, Armour, & Jones, 2006). Στη βιβλιογραφία καταγράφεται μια εκτενέστατη συζήτηση για την επίδραση που έχει το περιβάλλον τόσο στον άνθρωπο-προπονητή όσο και στο καθαρά τεχνικό κομμάτι της εργασίας του. Περιβάλλον το οποίο αλληλεπιδρά τόσο με τους παίκτες, όσο και με την ομάδα σαν ζωντανό οργανισμό. Οι επιδράσεις αυτές διακρίνονται σε εσωτερικές (π.χ. οικονομική κατάσταση, τραυματισμοί, ψυχολογικές πιέσεις) και εξωτερικές (π.χ. ο αντίπαλος, οι

στόχοι των παραγόντων). Επιπλέον, το θέμα της διαχείρισης του περιβάλλοντος από τον προπονητή συναντά εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις στη βιβλιογραφία. Πολλοί θεωρούν τους προπονητές αποκλειστικά υπεύθυνους στη διαχείριση του περιβάλλοντος (Fox, 2006; Mallett & Côté, 2006), ενώ άλλοι αντιμετωπίζουν τις επιδράσεις του περιβάλλοντος ως «αναπάντεχα» γεγονότα. Αν και η σημασία των περιβαλλοντικών επιδράσεων είναι μέγιστη, ελάχιστη ερευνητική δραστηριότητα παρατηρείται στην καταγραφή των περιβαλλοντικών κριτηρίων και στον συσχετισμό τους με την προπονητική διαδικασία και την απόδοση του προπονητή.

Στον χώρο της εκπαιδευτικής διδασκαλίας η προσέγγιση είναι παρόμοια. Στο πλαίσιο της ποιοτικής εκπαίδευσης, η ολιστική αξιολόγηση του εκπαιδευτικού συνεξετάζει όχι μόνο τον ίδιο τον εκπαιδευτικό, αλλά και το περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται: τις σχολικές μονάδες, τους μαθητές, τις εκπαιδευτικές δομές και τον κοινωνικό περίγυρο (Berliner, 2009). Η εκπαιδευτική αξιολόγηση μετατοπίζεται από το «ποιος είναι» ο καλός εκπαιδευτικός στο «τι κάνει» ο καλός εκπαιδευτικός (Ξωχέλης, 1990), αλλά και στο τι πρέπει να αξιολογείται (Bakker και συν., 2011). Η μονομερής λοιπόν αξιολόγηση του εκπαιδευτικού με βάση την απόδοση της τάξης θεωρείται αναποτελεσματική (Apple, 2013), η μάθηση διαμορφώνεται μέσα από το πλαίσιο στο οποίο εξελίσσεται (Bakker και συν., 2011), και η επιτυχία του εκπαιδευτικού, όπως και του προπονητή, οριοθετείται από τους μαθητές του και το περιβάλλον (Harrison, 1987).

1.1 Διατύπωση Προβλήματος και η Αναγκαιότητα Μελέτης

Η πρόσφατη βιβλιογραφία καταλήγει ότι η αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή μέσω αποκλειστικά της προπονητικής διαδικασίας είναι παρωχημένη, ανούσια και ανεφάρμοστη. Ειδικότερα, πρόβλημα καταγράφεται στα κριτήρια αξιολόγησης τα οποία είναι αλληλοεξαρτώμενα, δεν ανταποκρίνονται πλήρως στη δουλειά του προπονητή και περιορίζονται από το άθλημα και τον πληθυσμό στον οποίο απευθύνονται. Επιπλέον, τα υφιστάμενα μοντέλα αξιολόγησης του προπονητή είναι μονοδιάστατα, δεν μπορούν να προβλέψουν αποτελέσματα και δεν μπορούν να αναπαράγουν προπονητικές συμπεριφορές (Lyle, 2002). Είναι αναγκαίο λοιπόν να επαναξιολογούνται ως προς τη δομή, εγκυρότητα, συνοχή και αξιοπιστία τους (MacLean, 1994; Mesquita, Isidro, & Rosado, 2010). Αποτελεί συνεπώς σημαντική συνεισφορά στη βιβλιογραφία η προσαρμογή και στάθμιση υφιστάμενου μοντέλου στην ελληνική αθλητική πραγματικότητα.

Επιπλέον, ο προπονητής μαζί με τους παίκτες αποτελούν όχι μόνο μια αθλητική, αλλά και μια κοινωνική ομάδα που αλληλεπιδρά με το αθλητικοκοινωνικό περιβάλλον στο οποίο εντάσσεται. Αναδεικνύεται συνεπώς το πρόβλημα ότι ενώ οι αποφάσεις και οι επιλογές του προπονητή επηρεάζονται από το περιβάλλον (Jenny, 2007), τα περιβαλλοντικά κριτήρια δεν έχουν ερευνηθεί, όπως και ο συσχετισμός τους με τα υφιστάμενα μοντέλα αξιολόγησης (Denison, 2010). Επομένως, κρίνεται αναγκαίο να εντοπιστούν και να καταγραφούν οι περιβαλλοντικές επιδράσεις και επιρροές στην προπονητική διαδικασία και να κατασκευαστεί να πρωτότυπο μοντέλο παραγόντων επίδρασης στην απόδοση του προπονητή.

Τέλος, ένα ακόμα πρόβλημα παρατηρείται στην αθλητική βιβλιογραφία και αφορά τη σχέση που έχουν τα ομαδικά αποτελέσματα με την προπονητική διαδικασία. Στην πράξη, τα ομαδικά αποτελέσματα χρησιμοποιούνται ως το βασικό κριτήριο αξιολόγησης της απόδοσης ενός προπονητή και θεωρούνται ως η κατάληξη της προπονητικής διαδικασίας. Αντίθετα, τα περισσότερα θεωρητικά μοντέλα της αθλητικής βιβλιογραφίας δεν διαφοροποιούν τα ομαδικά αποτελέσματα και τα αντιμετωπίζουν ως ένα από τους πολλούς παράγοντες που ισοδύναμα και ισάξια συμμετέχουν στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή. Αναδεικνύεται συνεπώς η ανάγκη να επανεξεταστεί η σχέση της προπονητικής διαδικασίας με τα αποτελέσματα, καθώς και ο ρόλος των περιβαλλοντικών επιδράσεων ως μια σημαντικότερη μεσολαβητική (mediator) μεταβλητή.

1.2 Σκοπός Μελέτης και οι Επιμέρους Στόχοι

Στην αθλητική βιβλιογραφία, καμία προσπάθεια δεν έχει γίνει μέχρι στιγμής για να συγκεντρωθούν και να αξιολογηθούν όλα εκείνα τα περιβαλλοντικά κριτήρια που κατά καιρούς αναφέρονται ότι επηρεάζουν την προπονητική διαδικασία. Επίσης, ενώ έχουν γίνει πολλές προσπάθειες να κατασκευαστούν μοντέλα αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή, δεν έχει επιχειρηθεί ξανά στο παρελθόν η κατασκευή ενός μοντέλου περιβαλλοντικών παραγόντων.

Ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να καλύψει τα παραπάνω κενά της αθλητικής βιβλιογραφίας και να καταγράψει όλες τις εσωτερικές και εξωτερικές προς την ομάδα, άμεσες και έμμεσες περιβαλλοντικές επιδράσεις, που επηρεάζουν την προπονητική διαδικασία και τα ομαδικά αποτελέσματα. Επιπλέον, βασικός σκοπός της έρευνας ήταν να κατασκευάσει και να σταθμίσει ένα μοντέλο περιβαλλοντικών

παραγόντων και να εξετάσει τον βαθμό μεσολάβησής του με τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.

Εκτός από τους βασικούς στόχους της έρευνας, αρκετοί επιμέρους στόχοι ενισχύουν την επιστημονική πρωτοτυπία και συνεισφορά της παρούσης έρευνας στην αθλητική βιβλιογραφία. Ειδικότερα, οι επιμέρους στόχοι της παρούσης έρευνας ήταν:

1. Να εντοπίσει στην αθλητική βιβλιογραφία το πιο κατάλληλο, για την ελληνική αθλητική πραγματικότητα, μοντέλο αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.
2. Να εξετάσει την καταλληλότητα των κριτηρίων που εμπεριέχονταν στο μοντέλο.
3. Να εμπλουτίσει το μοντέλο με καινούργια κριτήρια.
4. Να προσαρμόσει το μοντέλο αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή στην ελληνική πραγματικότητα και να διερευνήσει τη δομή, εγκυρότητα, αξιοπιστία και συνοχή του.
5. Να διερευνήσει πιθανές διαφορές στις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα σε συνάρτηση των δημογραφικών τους διαφορών.
6. Να διερευνήσει ειδικότερα πιθανές διαφορές στις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα σε συνάρτηση της προϋπηρεσίας τους στην εκπαίδευση.
7. Να διερευνήσει πιθανές διαφορές στις απόψεις των συμμετεχόντων με παρόμοιες έρευνες στο παρελθόν.
8. Να διερευνήσει τη πιθανότητα πρόβλεψης των ομαδικών αποτελεσμάτων, των άμεσων ή έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών από τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
9. Να διερευνήσει πιθανή διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητικών συμπεριφορών και των ομαδικών αποτελεσμάτων.

1.3 Εναλλακτικές Υποθέσεις

H₁: Η ηλικία των συμμετεχόντων επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.

H₂: Το φύλο των συμμετεχόντων επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.

H₃: Το πτυχίο Φυσικής Αγωγής επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.

H₄: Η προϋπηρεσία στην εκπαίδευση επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.

- H₅:** Το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.
- H₆:** Το επίπεδο προπονητικής εμπειρίας επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.
- H₇:** Η κατηγορία διπλώματος προπονητή επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.
- H₈:** Το αν ο προπονητής είναι εν ενεργεία ή όχι επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.
- H₉:** Τα συνολικά χρόνια προϋπηρεσίας του προπονητή επηρεάζουν στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.
- H₁₀:** Η ηλικία των συμμετεχόντων επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₁:** Το φύλο των συμμετεχόντων επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₂:** Το πτυχίο Φυσικής Αγωγής επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₃:** Η προϋπηρεσία στην εκπαίδευση επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₄:** Το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₅:** Το επίπεδο προπονητικής εμπειρίας επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₆:** Η κατηγορία διπλώματος προπονητή επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₇:** Το αν ο προπονητής είναι εν ενεργεία ή όχι επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₈:** Τα συνολικά χρόνια προϋπηρεσίας του προπονητή επηρεάζουν στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες.
- H₁₉:** Το Scale of Coaching Performance (SCP), με την κατάλληλη τροποποίηση και προσαρμογή, θα αποδειχθεί έγκυρο και αξιόπιστο για εφαρμογή στην ελληνική αθλητική πραγματικότητα.
- H₂₀:** Η κατάταξη των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή, που εμφανίζεται στη βιβλιογραφία, θα επιβεβαιωθεί και από τους Έλληνες προπονητές.

H₂₁: Τα περιβαλλοντικά κριτήρια, αφού αξιολογηθούν ως προς την καταλληλότητά τους και την σημαντικότητά τους, μπορούν να ομαδοποιηθούν σε ένα μοντέλο περιβαλλοντικών παραγόντων.

H₂₂: Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες αποτελούν σημαντικούς προβλεπτές των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή.

H₂₃: Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες διαμεσολαβούν μεταξύ των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών και των ομαδικών αποτελεσμάτων.

H₂₄: Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες διαμεσολαβούν μεταξύ των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών και των ομαδικών αποτελεσμάτων.

1.4 Οριοθετήσεις

Η μελέτη οριοθετήθηκε:

1. Σε έναν πληθυσμό – στόχο (target population) που περιλάμβανε τους προπονητές καλαθοσφαίρισης που κατείχαν πτυχίο Τ.Ε.Φ.Α.Α. με ειδικότητα καλαθοσφαίριση ή κατείχαν δίπλωμα αποφοίτων σχολής προπονητών καλαθοσφαίρισης.
2. Σε έναν πληθυσμό με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος της Γενικής Γραμματείας Αθλητισμού (Γ.Γ.Α.).
3. Σε έναν πληθυσμό προπονητών, ενεργών μελών του Συνδέσμου Ελλήνων Προπονητών Καλαθοσφαίρισης (Σ.Ε.Π.Κ.).
4. Από το μοντέλο αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή, που επιλέχθηκε ως καταλληλότερο από τη βιβλιογραφία για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας.
5. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε από τον ερευνητή, με σκοπό την προσαρμογή του μοντέλου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή στην ελληνική πραγματικότητα.
6. Από τις απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες στο ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε από τον ερευνητή, με σκοπό την κατασκευή ενός πρότυπου μοντέλου επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή.
7. Από το πρότυπο μοντέλο επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή, που κατασκευάστηκε από τον ερευνητή.
8. Από τη χρονική στιγμή που διεξήχθη η έρευνα.

1.5 Περιορισμοί

Η συγκεκριμένη έρευνα περιορίστηκε από τους παρακάτω παράγοντες:

1. Η έρευνα εστίασε σε Έλληνες προπονητές καλαθοσφαίρισης και όχι σε προπονητές άλλων χωρών, ομαδικών ή ατομικών αθλημάτων.
2. Η δυνατότητα επικοινωνίας με τους συμμετέχοντες περιορίστηκε από τη λίστα των e-mails που χορηγήθηκε από τον Σ.Ε.Π.Κ.
3. Κατά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν προηγήθηκε εκπαίδευση των συμμετεχόντων, ούτε ελέγχθηκε η εξοικείωσή τους με τη διαδικασία. Συνεπώς, η έρευνα βασίστηκε στην ειλικρίνεια των απαντήσεων των συμμετεχόντων.
4. Οι συμμετέχοντες ήταν πραγματικά οι προπονητές στους οποίους αντιστοιχούσαν τα e-mails που στάλθηκαν.
5. Η αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή περιορίστηκε από το συγκεκριμένο μοντέλο που υιοθετήθηκε από την αθλητική βιβλιογραφία.
6. Η περιβαλλοντική επίδραση στην απόδοση του προπονητή περιορίστηκε από το συγκεκριμένο μοντέλο περιβαλλοντικών παραγόντων που κατασκευάστηκε.

1.6 Διευκρίνιση όρων

Θεωρητικοί και Λειτουργικοί Ορισμοί (*Operational Definitions*)

Προπονητική διαδικασία (*coaching process*). Ο Lyle (2002) ορίζει την προπονητική διαδικασία ως το συμβόλαιο που συμφωνείται από παίκτες και προπονητή, καθώς και η εφαρμογή αυτού του συμβολαίου. Οι Borrie και Knowles, (2003, αναφέρονται στους Cushion και συν., 2006) ορίζουν την προπονητική διαδικασία ως μια σειρά από επίπεδα διαδικασιών που περνά ο προπονητής για να βοηθήσει τους παίκτες να βελτιώσουν τις αποδόσεις τους. Ουσιαστικά, η προπονητική διαδικασία ξεκινά με την έναρξη της συνεργασίας προπονητή-ομάδας, ολοκληρώνεται με τη λήξη αυτής της συνεργασίας και περιλαμβάνει όλες τις μορφές αλληλεπίδρασης προπονητή-ομάδας-περιβάλλοντος που σκοπό έχουν την πραγματοποίηση των προκαθορισμένων στόχων.

Άμεσες προπονητικές συμπεριφορές (*direct task behaviours*). Οι MacLean και Zakrajsek (1996) ορίζουν τις άμεσες προπονητικές συμπεριφορές ως τις συμπεριφορές αλληλεπίδρασης αθλητών - προπονητή, διαχείρισης της προπόνησης, διδασκαλίας δεξιοτήτων, εφαρμογής τακτικών και στρατηγικών και διαχείρισης του ταλέντου των παικτών. Ουσιαστικά, οι άμεσες προπονητικές συμπεριφορές αφορούν τις

συμπεριφορές του προπονητή στο στενό και ευρύτερο πλαίσιο της προπόνησης και του αγώνα.

Έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές (*indirect task behaviours*). Οι έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές αφορούν τις συμπεριφορές του προπονητή εκτός προπόνησης και αγώνα. Οι MacLean και Zakrajsek (1996) περιλαμβάνουν σε αυτές τις συμπεριφορές τις μεταγραφικές κινήσεις και την κατασκοπεία αντιπάλων, ενώ οι Barber και Eckrich (1998) περιλαμβάνουν τις ενέργειες συγκέντρωσης χορηγιών.

Ομαδικά Αποτελέσματα (*team products*). Αποτελούν όλα τα αποτελέσματα που επιδεικνύει μια ομάδα (π.χ. ρεκόρ νικών/ηττών, βελτίωση θέσης από την προηγούμενη χρονιά) και που είναι συνέπεια της προπονητικής διαδικασίας και της δουλειάς του προπονητή. Οι MacLean και Zakrajsek (1996) ορίζουν τα ομαδικά αποτελέσματα ως αυτά που σχετίζονται με τις συμπεριφορές και δραστηριότητες του προπονητή (*behavioural products*) και εκφράζονται από την ομάδα ως σύνολο.

Προσωπικά Αποτελέσματα (*personal products*). Περιλαμβάνουν την επίσημη έμπρακτη αναγνώριση της απόδοσης και των αποτελεσμάτων του προπονητή. Σύμφωνα με τις MacLean και Zakrajsek (1996), τα προσωπικά αποτελέσματα ορίζονται ως η επίσημη αναγνώριση μιας επιτυχημένης προπονητικής διαδικασίας ή απόδοσης (π.χ. προπονητικά βραβεία, πρόσκληση σε σεμινάρια ή συνεντεύξεις), όπως αυτή εκφράζεται από τους επίσημους φορείς που περιβάλλουν τον προπονητή (π.χ. μέσα μαζικής ενημέρωσης, ομοσπονδίες, συλλόγους προπονητών).

Προπονητικό περιβάλλον (*coaching environment*). Η MacLean (1994) οριοθετεί το προπονητικό περιβάλλον ως ένα σύνολο από ανομοιογενείς παράγοντες που εκτείνονται από το κοινωνικό και νομικό σύστημα μέχρι το κλίμα και την κουλτούρα, μέσα στα οποία δραστηριοποιούνται παίκτες και προπονητής. Ουσιαστικά, προπονητικό περιβάλλον θα μπορούσαμε να ορίσουμε τις άμεσες ή έμμεσες, εσωτερικές ή εξωτερικές στην/ον ομάδα/αθλητή, κοινωνικές, εργασιακές, αθλητικές ή περιβαλλοντικές καταστάσεις, οι οποίες επηρεάζουν την προπονητική διαδικασία, την απόδοση του προπονητή και τα αποτελέσματα (Papailiou, Strigas, Travlos, & Kipreos, 2015).

Άμεσες εσωτερικές επιδράσεις (*direct internal influences*). Περιλαμβάνουν συνθήκες και καταστάσεις στο εσωτερικό περιβάλλον της ομάδας και εκτός του ελέγχου του προπονητή (π.χ. επίπεδο εμπειρίας παικτών, μέσος όρος ηλικίας παικτών), που

επιδρούν άμεσα στην προπονητική διαδικασία και την απόδοση του προπονητή (MacLean, 1994).

Έμμεσες εσωτερικές επιδράσεις (*indirect internal influences*). Περιλαμβάνουν συνθήκες και καταστάσεις στο εσωτερικό περιβάλλον της ομάδας και εκτός του ελέγχου του προπονητή (π.χ. τραυματισμοί παικτών, δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών), που επιδρούν έμμεσα στην προπονητική διαδικασία και την απόδοση του προπονητή (MacLean, 1994).

Άμεσες εξωτερικές επιδράσεις (*direct external influences*). Περιλαμβάνουν συνθήκες και καταστάσεις στο εξωτερικό περιβάλλον της ομάδας και εκτός του ελέγχου του προπονητή (π.χ. επίπεδο αντιπάλων), που επιδρούν άμεσα στην προπονητική διαδικασία και την απόδοση του προπονητή (MacLean, 1994).

Έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις (*indirect external influences*). Περιλαμβάνουν συνθήκες και καταστάσεις στο εξωτερικό περιβάλλον της ομάδας και εκτός του ελέγχου του προπονητή (π.χ. το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας, υποστήριξη τοπικής κοινωνίας), που επιδρούν έμμεσα στην προπονητική διαδικασία και την απόδοση του προπονητή (MacLean, 1994).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ - ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

2.1 Εισαγωγή

Τα τελευταία είκοσι χρόνια έχει γίνει μεγάλη προσπάθεια στην αθλητική επιστήμη και ειδικότερα στην προπονητική, να αναλυθεί το έργο του προπονητή, να ανακαλυφθούν οι μέθοδοι προπόνησης που οδηγούν στα επιτυχημένα αποτελέσματα και να συμφωνηθεί ο τρόπος αξιολόγησης του προπονητή. Τα συμπεράσματα μαρτυρούν ότι επιτυχημένες μεθοδολογίες δεν μπορούν με σιγουριά να αντιγραφούν και να μεταφερθούν. Επιπλέον, η παρατήρηση, η συνέντευξη και η χρήση ερωτηματολογίου, πρέπει να χρησιμοποιούνται από κοινού για να επιτευχθεί αντικειμενικότερη αξιολόγηση του προπονητικού έργου. Το έργο του προπονητή είναι επίσης τρομερά περίπλοκο. Απαιτεί προσαρμογές, ευελιξία, διαίσθηση και έμπνευση. Για αυτό η προπονητική έχει χαρακτηριστεί όχι μόνο ως επιστήμη, αλλά και ως τέχνη (Cross & Ellice 1997; Dick, 1989; Lyle, 2002; Woodman, 1993) ή μια «επιδέξια επιστήμη» (Dick, 1977, όπως αναφέρεται στον Cross, 1997). Τέλος, η εξέλιξη της έρευνας στην προπονητική έχει αναδείξει την ολιστική αξιολόγηση του προπονητή, ο οποίος δεν είναι απομονωμένος, αλλά μέλος ενός κοινωνικού ιστού που τον επηρεάζει και τον διαμορφώνει. Ωστόσο, ενώ η επίδραση του περιβάλλοντος είναι πια αναμφισβήτητη, δεν έχει υπολογιστεί πώς και πόσο επιδρά το περιβάλλον στην απόδοση του προπονητή.

Η αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή είναι ένα από τα πιο σημαντικά θέματα της προπονητικής βιβλιογραφίας. Αποτελεί ένα μηχανισμό ανατροφοδότησης για να αναγνωρίσουν οι προπονητές αδυναμίες ή επιτυχημένες πρακτικές (Cunningham & Dixon, 2003), ένα πολύτιμο εργαλείο για τους διοικούντες, όταν καλούνται να αποφασίσουν την πρόσληψη ή απόλυση ενός προπονητή (Chen, 2003), και ένα σημαντικό κεφάλαιο των προγραμμάτων εκπαίδευσης προπονητών (Resende, Sarmento, Falcão, Mesquita, & Fernández, 2014). Εντούτοις, κοινή προπονητική ορολογία δεν έχει ακόμα συμφωνηθεί (Lyle, 2002), όπως ο όρος «αποτελεσματική προπόνηση» (*effective coaching*) που δεν έχει την ίδια έννοια παντού (Cross, 1995). Οι μέθοδοι αξιολόγησης του προπονητή επίσης είναι μονοδιάστατοι και ανεπαρκείς (Barber & Eckrich, 1998; Lyle, 2002; MacLean & Zakrajsek, 1996). Είναι χαρακτηριστικό ότι τα κριτήρια αξιολόγησης του προπονητή εμφανίζουν μεγάλες διαφορές και ποικίλουν ανάλογα με τον ερευνητή (Zhang, Hou, Wang, & Xiao, 2014), ενώ τα συστήματα αξιολόγησης της

συμπεριφοράς του προπονητή εμφανίζουν φτωχές πρακτικές εφαρμογές (Cushion, Harve, Muir, & Nelson, 2012).

2.2 Η Αξιολόγηση της Απόδοσης του Προπονητή

Η αξιολόγηση του προπονητή έχει περάσει διαχρονικά από πολλά στάδια, αλλά θεωρείται ακόμα ανεξερεύνητη (Cushion και συν., 2012). Βασικά θεωρητικά ερωτήματα παραμένουν ακόμα αναπάντητα: (α) πότε ένας προπονητής χαρακτηρίζεται αποτελεσματικός; (β) ποιές πρακτικές οδηγούν σε επιτυχή αποτελέσματα; (γ) ποιά αποτελέσματα θεωρούνται επιτυχή; (δ) πότε πρέπει οι προπονητές να αξιολογούνται και τι πρέπει να αξιολογείται; και (ε) ποιοί είναι υπεύθυνοι για την αξιολόγηση του προπονητή και με ποιές διαδικασίες; (Anderson, Miles, Mahoney, & Robinson, 2002; Cushion και συν., 2012; Jenny, 2007; Lyle, 2002). Επιπλέον, είναι αμφισβητούμενο αν η αξιολόγηση του προπονητή μπορεί να διευρυνθεί σε διάφορες περιόδους, αθλητικά περιβάλλοντα και καταστάσεις ή θα πρέπει να περιορίζεται σε συγκεκριμένες αθλητικές περιόδους (Cushion και συν., 2012; Zhang και συν., 2014).

2.2.1 Τα χαρακτηριστικά του επιτυχημένου προπονητή

Τα στοιχεία εκείνα που χαρακτηρίζουν τον επιτυχημένο προπονητή, έχουν τύχει εκτεταμένης προσοχής και συζήτησης στη βιβλιογραφία. Οι ποιο συνηθισμένες αναφορές περιλαμβάνουν τα χαρακτηριστικά, τα καθήκοντα, τις ικανότητες, τις υποχρεώσεις, τις συμπεριφορές και γενικά τι πρέπει να κάνει ένας προπονητής για να γίνει αποτελεσματικός. Ο Lyle το 1981 παρουσίασε ένα πλαίσιο που αφορούσε 5 παράγοντες (προγραμματισμό, προετοιμασία αθλητή, διαχείριση προπόνησης, διαχείριση αγώνα και έμμεσες υποχρεώσεις), με πολλά χαρακτηριστικά να περιλαμβάνονται σε αυτούς τους παράγοντες (π.χ. στοχοθέτηση, επιλογή ταλέντων, προετοιμασία αγώνα, κατασκοπεία, αυτοβελτίωση). Οι Douge και Hastie (1993), σε μια ανασκόπηση της περιόδου 1988-1992, αναφέρονται σε άρθρα που επικεντρώνονται σε κατάλληλα στυλ ηγεσίας, προσωπικής ανάπτυξης και παρακολούθησης συμπεριφοράς. Αναφέρουν επίσης τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα, τις συμπεριφορές και τις ικανότητες που αθλητές, παράγοντες, θεατές και προπονητές πιστεύουν ότι ένας επιτυχημένος προπονητής πρέπει να εμφανίζει. Ο Lyle (2002) σε μια δικιά του ανασκόπηση της περιόδου 1995-2001 δίνει περισσότερη έμφαση στα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού προπονητή. Εξηγεί την πολυπλοκότητα του θέματος, την πολυγλωσσία των ορισμών («ικανός», «επιτυχημένος», «αποτελεσματικός», «ειδήμων» προπονητής) και προσπαθεί να καταγράψει όλους εκείνους τους παράγοντες που

χαρακτηρίζουν τη προπονητική διαδικασία (*coaching process*). Υποστηρίζει ότι η προπονητική σε υψηλό επίπεδο απαιτεί δέσμευση, σταθερές σχέσεις παικτών-προπονητή, παρακολούθηση και καταγραφή, ικανότητες διαχείρισης και λήψης αποφάσεων. Αναγνωρίζει όμως ότι οι προτάσεις του δεν μπορούν να ισχύσουν για όλους τους προπονητές, για όλα τα αθλήματα και για όλες τις διαφορετικές προπονητικές καταστάσεις. Το Εθνικό Ίδρυμα Προπονητικής στην Αγγλία παρουσιάζει έξι γενικές κατηγορίες (αθλητής, άθλημα, εκπαίδευση, κοινωνία, αυτοεπίγνωση, διαχείριση και διοίκηση) και αρκετές περιγραφές ικανοτήτων για κάθε κατηγορία (North, 2009). Μέχρι σήμερα, αρκετές προσπάθειες προσεγγίζουν τα χαρακτηριστικά και τις συμπεριφορές των επιτυχημένων προπονητών (Jenny, 2007; Laios και συν., 2003; Potrac και συν., 2000). Οι προτάσεις είναι είτε εμπειρίες αναγνωρισμένων προπονητών, είτε αποτέλεσμα παρατήρησης των κορυφαίων προπονητών. Διάφορες έρευνες επίσης παρουσίασαν τα συστατικά «κλειδιά» της αποτελεσματικής προπονητικής: η επικοινωνία (Jones, 1997), η ποιότητα της ανατροφοδότησης (Carreiro da Coasta & Pieron, 1992), η καθοδήγηση (Tinning, 1982) ή ο μηχανισμός της διαδικασίας μάθησης (Fischman & Oxendine, 1993). Έγινε όμως αντιληπτό ότι ο ανταγωνισμός που παρατηρήθηκε, ως το ποιο είναι το συστατικό εκείνο που οδηγεί στο επιθυμητό αποτέλεσμα, προκαλεί σύγχυση (Cushion και συν., 2006). Σήμερα, το ΕΚεΠις (Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης) περιγράφει το επαγγελματικό περίγραμμα «προπονητής» ως «τον υπεύθυνο για την εκγύμναση και προπόνηση ομάδων ή ατόμων, με σκοπό τη βελτίωση της φυσικής τους κατάστασης, της τεχνικής και τακτικής τους, σε ένα άθλημα» (ΕΚεΠις, 2014, σελ. 16). Αναφέρεται σε 5 κατηγορίες γνώσεων και προσόντων που πρέπει να έχει ο προπονητής (γενικές γνώσεις, βασικές και ειδικές επαγγελματικές γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες) τα οποία περιλαμβάνουν 35 επιμέρους κριτήρια.

Στη σημερινή εποχή της πληροφορίας και της αμεσότητας, μια προσπάθεια αναζήτησης στο διαδίκτυο με τις κατάλληλες λέξεις κλειδιά («χαρακτηριστικά», «ιδιότητες», «υποχρεώσεις» του «καλού», «επιτυχημένου», «αποτελεσματικού» προπονητή), θα αποκαλύψει αναρίθμητες πηγές και προτάσεις για να υιοθετήσει ένας προπονητής και να γίνει επιτυχημένος. Ωστόσο, οι προτάσεις αυτές είναι αμφιβόλου εγκυρότητας, αξιοπιστίας και αποτελεσματικότητας. Ο Lyle (2002) υποστήριξε ότι το να εντοπίζεις και να καταγράφεις τα χαρακτηριστικά και τις υποχρεώσεις του προπονητή είναι μια πολύ απλοϊκή διαδικασία, που δεν βοηθά στην αξιολόγηση των προπονητών, στον υπολογισμό της αποδοτικότητάς τους και στις μεταξύ τους

συγκρίσεις (Cushion και συν., 2012). Ομοίως, το Αγγλικό Εθνικό Ίδρυμα Προπονητικής δεν παραλείπει να τονίσει ότι οι απαιτήσεις για τον προπονητή διαφοροποιούνται ανάλογα με τις διαφορετικές ανάγκες των αθλητών και το διαφορετικό εκάστοτε προπονητικό περιβάλλον. Η συστηματική παρατήρηση της συμπεριφοράς των προπονητών αποκαλύπτει ακριβώς ότι η αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή είναι ένα πολύ δύσκολο εγχείρημα.

2.2.2 Συστήματα παρατήρησης της συμπεριφοράς επιτυχημένων προπονητών

Η χρήση συστημάτων παρατήρησης έχει αποτελέσει ένα ουσιαστικό εργαλείο που καταγράφει την ομαδική δραστηριότητα, την αλληλεπίδραση προπονητή και παικτών και τη συμπεριφορά των προπονητών. Κατάλληλα εκπαιδευμένοι χρήστες παρατηρούν τον προπονητή, τους παίκτες και τη δραστηριότητα της ομάδας, κυρίως κατά τη διάρκεια της προπόνησης. Καταγράφουν διάφορους τομείς της εργασίας και παρουσίας ενός προπονητή, όπως η συμπεριφορά, οι αντιδράσεις, οι πρακτικές, οι τεχνικές και τακτικές οδηγίες, η μεθοδολογία, το ηγετικό στυλ, η διαχείριση αθλητών, ομάδας και περιβάλλοντος, η απόδοση των αθλητών ή συμπεριφορές που είναι άσχετες με τα προπονητικά δρώμενα. Καταγράφουν επίσης πόσο συχνά γίνονται τα παραπάνω, τι αντιδράσεις προκαλούν και στη συνέχεια ερμηνεύονται, συνδυάζονται και μετατρέπονται σε ποσοστά. Το Coach Observation System (COS) (Quarteman, 1980), το Coaching Behaviours Observational Recording System (CBORS) (Tannehill & Burton, 1989), το Feedback Analysis Profile (Sinclair, 1989) και τα πιο διαδεδομένα Coach Behavior Assessment System (CBAS) (Smith και συν., 1977), Leadership Scale of Sports (LSS) (Chelladurai & Saleh, 1980), Arizona State University Observation Instrument (ASUOI) (Lacy & Darst, 1985) και Computerised Coaching Analysis System (CCAS) (Franks και συν., 1988). είναι μερικά από αυτά. Πρόσφατα, τα Coach-Athlete Interaction Coding System (CAICS) (Erickson, Côté, Hollenstein, & Deakin, 2011 όπως αναφέρεται στο Allan, 2014) και Para-CAICS (Turnnidge, Côté, Hollenstein, & Deakin, 2014 όπως αναφέρεται στο Allan, 2014) κατασκευάστηκαν με βάση το CBAS και με σκοπό να αναλύσουν τις διαδραστικές συμπεριφορές προπονητή ενηλίκων και εφήβων αθλητών αντίστοιχα.

Παρά την αναμφισβήτητη συμμετοχή των συστημάτων παρατήρησης στην καταγραφή της συμπεριφοράς του προπονητή, η αξιοπιστία και η εγκυρότητά τους έχει ευρέως αμφισβητηθεί (Bloom, Durand, & Salmela, 1997; Cushion, 2010; Cushion και συν., 2011; Johnson, Robert, & Franks, 1991). Για παράδειγμα, η δοκιμή δύο διαφορετικών συστημάτων στην ίδια προπονητική μονάδα εμφάνισε διαφορετικά

αποτελέσματα (Abraham, Collins, Smethurst, & Collins, 1997). Αρκετά συστήματα δεν περιλαμβάνουν όλο το εύρος των προπονητικών εργασιών, ενώ στοχεύουν στο συγκεκριμένο προπονητικό γεγονός και όχι στην ευρύτερη προπονητική διαδικασία. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματά τους δεν μπορούν να επεκταθούν σε άλλες προπονητικές περιόδους ή προπονητές (Abraham & Collins, 1998; Smith & Cushion, 2006). Επιπλέον, κάποια συστήματα αναγνωρίζουν μικρό αριθμό συμπεριφορών, με αποτέλεσμα πολλές συμπεριφορές να καταγράφονται ως «μη κωδικοποιημένες» (Cushion & Jones, 2006). Είναι επίσης καθοριστικός ο ρόλος των χρηστών, κυρίως στα μηχανογραφημένα συστήματα. Ο χρήστης πρέπει να γνωρίζει εκ των προτέρων τους στόχους και τα αντικείμενα της προπόνησης (Abraham & Collins, 1998) και να έχει εκπαιδευτεί (Douge & Hastie, 1993). Η εκπαίδευση αυτή όμως μπορεί να είναι χρονοβόρα, όπως στο Coach Analysis και Interaction System (CAIS) που διήρκησε τέσσερις εβδομάδες (Cushion και συν., 2012). Επιπλέον, δεν μπορεί να αποκλεισθεί η υποκειμενικότητα του παρατηρητή, η πιθανή σχέση του με τον προπονητή ή η αλλαγή συμπεριφοράς από τον προπονητή που ξέρει ότι τον παρατηρούν (Hawthorn effect) (Landsberger, 1958, όπως αναφέρεται στο Wikipedia, 2015). Τέλος, η ανάλυση συμπεριφορών είναι μονοδιάστατη και περιγραφική, αφού δεν επεκτείνεται στα αίτια που την προκάλεσαν ή στο γνωστικό υπόβαθρο του προπονητή (Gilbert & Trudel, 2004), ενώ περιορίζεται και από τις δυνατότητες και το εύρος εφαρμογής κάθε συστήματος (Cushion, 2010). Για αυτούς ακριβώς τους λόγους οι Brewer και Jones (2002) χαρακτηρίζουν αυτού του είδους τα συστήματα απλοϊκά. Πρόσφατα, οι Cushion και συν. (2012) αξιοποιούν τις δυνατότητες της τεχνολογίας και κατασκευάζουν το Coach Analysis and Interaction System (CAIS). Το σύστημα αυτό έχει τη δυνατότητα να καταγράψει ταυτόχρονα μέχρι και 5 διαφορετικές συμπεριφορές, τόσο στην προπόνηση όσο και στον αγώνα. Το σύστημα ελέγχθηκε ως προς την αξιοπιστία και την εγκυρότητά του. Ξεπερνά επίσης συγγενής περιορισμούς όπως η ευαισθησία (Brewer & Jones, 2002), η απλοϊκότητα (Strean, 1995), η έλλειψη μηχανοργάνωσης στη συλλογή και ανάλυση δεδομένων καθώς και η δυνατότητα επέκτασης των αποτελεσμάτων (Cushion και συν., 2012). Εν τούτης, η εκπαίδευση των χρηστών παραμένει ένα ευαίσθητο σημείο (Brewer & Jones, 2002), ενώ η συνέντευξη των προπονητών κρίνεται μάλλον απαραίτητη για να υποστηριχθεί το βάθος και τα αίτια των προπονητικών συμπεριφορών (Potrac και συν., 2000).

2.2.3 Θεωρητικά μοντέλα της προπονητικής διαδικασίας και τριγωνισμός

Ένας διαφορετικός τρόπος περιγραφής των χαρακτηριστικών του επιτυχημένου προπονητή αποτελεί η κατασκευή θεωρητικών μοντέλων της προπονητικής διαδικασίας. Στο βιβλίο του ο Lyle (2002), αναφέρεται στα μοντέλα που έχουν κατασκευαστεί και τα διαχωρίζει σε μοντέλα «από» και «για» την προπονητική διαδικασία. Τα μοντέλα «από» την προπονητική διαδικασία συγκεντρώνουν στοιχεία από την παρατήρηση προπονητικών συμπεριφορών, τη συνέντευξη προπονητών και τη διανομή ερωτηματολογίων σε αθλητές, παράγοντες και προπονητές. Τα μοντέλα «για» την προπονητική διαδικασία προσπαθούν να περιγράψουν την ιδανική θεωρητική κατάσταση, η οποία στη συνέχεια προτείνεται στους προπονητές.

Ένα από τα πιο διαδεδομένα μοντέλα «από» την προπονητική διαδικασία είναι το SCP (Scale of Coaching Performance) (MacLean & Chelladurai, 1995). Το μοντέλο αυτό έχει κατασκευαστεί στον Καναδά, έχει χρησιμοποιηθεί σε αρκετές έρευνες (Barber & Eckrich, 1998; Chen, 2003; MacLean & Zakrajsek, 1996; Surujlal, Singh, & MacLean, 2009; Zhang και συν., 2014) και αποτελεί σημείο αναφοράς στην προπονητική βιβλιογραφία. Οι MacLean και Chelladurai (1995) διαχώρισαν τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή σε δύο κατηγορίες: σε αυτά που σχετίζονται με αποτελέσματα (π.χ. βελτίωση της απόδοσης της ομάδας, ρεκόρ νικών/ηττών) και σε αυτά που σχετίζονται με τις συμπεριφορές που πρέπει να υιοθετήσει ο προπονητής για να φτάσει στα αποτελέσματα (π.χ. επικοινωνία με αθλητές, διενέργεια επαφών για μεταγραφές). Το ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε διανεμήθηκε σε προπονητές και αθλητικούς διοικητικούς υπαλλήλους της Καναδικής Πανεπιστημιακής Αθλητικής Ένωσης (CIAU) (MacLean & Zakrajsek, 1996). Στο τέλος της διαδικασίας, 6 παράγοντες με 35 κριτήρια επιλέχθηκαν ως τα πιο αντιπροσωπευτικά και κατάλληλα για να περιγράψουν το θεωρητικό μοντέλο που παρουσίαζε τις διαστάσεις της εργασίας του αποτελεσματικού προπονητή (*job description*). Ομοίως, το πιο περιεκτικό μοντέλο «για» την προπονητική διαδικασία κατασκευάστηκε από τον Lyle (2002). Είναι ένα κυκλικό μοντέλο που περιστρέφεται γύρω από αγωνιστικούς στόχους. Η προπονητική διαδικασία δηλαδή, χαρακτηρίζεται διαδοχική και συνεχόμενη, χωρίς συγκεκριμένη αρχή και τέλος. Οι παρεμβάσεις του προπονητή, η δραστηριότητα των αθλητών και του οργανισμού/συλλόγου προβλέπεται να αλληλεπιδρούν και να ανταποκρίνονται στις εξωτερικές επιδράσεις και στους προσωπικούς και αγωνιστικούς στόχους, τα οποία είναι και χρονικά εξαρτώμενα. Όλο το μοντέλο ρυθμίζεται από βραχυχρόνιες προσδοκίες, καταστάσεις και στόχους. Ο Lyle (2002) παραδέχεται ότι το μοντέλο

πλησιάζει περισσότερο στο «ιδανικό μοντέλο», παρά στο να είναι πρακτικά εφαρμόσιμο.

Πιο πρόσφατα, οι Zhang και συν. (2014) βασίστηκαν στο μοντέλο των MacLean και Chelladurai (1995) και κατασκεύασαν ένα μοντέλο για την αξιολόγηση των προπονητών. Θεώρησαν ότι 3 παράγοντες αξιολογούν τον προπονητή: οι προσωπικές ικανότητες, οι προπονητικές ικανότητες και τα αποτελέσματα της ομάδας. Με βάση τη διαδικασία αναλυτικής ιεράρχησης [AHP (Analytical Hierarchy Process)] (Saaty, 2008, όπως αναφέρεται στο Zhang και συν., 2014), οκτώ κριτήρια τοποθετήθηκαν κάτω από τους παραπάνω παράγοντες και σταθμίστηκαν. Η μέθοδος της αναλυτικής ιεράρχησης βασίζεται στα μαθηματικά και την ψυχολογία και βρίσκει εφαρμογή στην κατάταξη επιτυχόντων, αξιολόγηση προσώπων ή σύνδεση υπονηφίων με τους στόχους και τις προτεραιότητες ενός οργανισμού. Στη συνέχεια, με τη βοήθεια μαθηματικών (fuzzy mathematics) που βασίζονται στη ασαφή θεωρία συνόλων (fuzzy set theory) και στην ασαφή λογική (fuzzy logic), ποσοτικοποιήθηκαν τα ποιοτικά δεδομένα. (Zhang και συν., 2014). Τέλος, η γκριζα σχεσιακή ανάλυση [grey relational analysis (GRA)] χρησιμοποιήθηκε για την κατάταξη προπονητών ποδοσφαίρου, μπάσκετ και χόκεϋ (Lv, You, Shen, & Liu, 2014). Οι έρευνες αυτές διαφοροποιούνται από συνηθισμένες προσεγγίσεις της προπονητικής. Τόσο τα αποτελέσματα όσο και τα προσωπικά χαρακτηριστικά του προπονητή μετατρέπονται σε σταθμισμένα και συγκρίσιμα νούμερα, τα οποία κατατάσσουν τους προπονητές σε κλίμακες αξιολόγησης. Ωστόσο, οι παράγοντες και τα κριτήρια που χρησιμοποιήθηκαν δεν είναι πλήρως αντιπροσωπευτικά της δουλειάς και των αποτελεσμάτων του προπονητή, ενώ τα μαθηματικά που χρησιμοποιήθηκαν αντιμετωπίζουν αμφισβήτηση (McCaffrey, 2005). Παρόλα αυτά, είναι η πρώτη φορά που γίνεται προσπάθεια να ποσοτικοποιηθούν και να μετρηθούν όλα τα δεδομένα και να εξαχθεί μια τελική αριθμητική αξιολόγηση για τους προπονητές. Η αξιολόγηση αυτή πρέπει να επιβεβαιωθεί και με διαφορετικές μεθοδολογίες, ώστε να αποδειχθεί η αξιοπιστία και εγκυρότητα της μαθηματικής προσέγγισης.

Συμπερασματικά, τα μοντέλα περιγραφής της προπονητικής διαδικασίας και τα κριτήρια που τα απαρτίζουν έχουν συμβάλει θετικά στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή. Ωστόσο, και σε αυτή την προσέγγιση υπάρχουν περιορισμοί. Οι Chen (2003) και Cushion και συν. (2006) αμφισβητούν τη δυνατότητα επέκτασης των μοντέλων σε διαφορετικές χώρες, αθλήματα και αθλητικά περιβάλλοντα. Ο Lyle (2002) αμφισβητεί την πρακτική εφαρμογή αυτών των μοντέλων, ενώ καταγράφει μερικούς

ακόμα περιορισμούς: τα μοντέλα (α) δεν μπορούν να αναπαράγουν προπονητικές συμπεριφορές, (β) αποτελούνται από κριτήρια που χαρακτηρίζονται από περίπλοκη αλληλεξάρτηση, (γ) δεν μπορούν να προβλέψουν αποτελέσματα εξαιτίας άλλων επιδράσεων (π.χ. οι αντίπαλοι, ο καιρός, οι τραυματισμοί), και (δ) δεν απεικονίζουν το γνωστικό επίπεδο του προπονητή και της προπονητικής διαδικασίας. Πολλοί ερευνητές εκφράζουν την ανάγκη χρήσης πολλαπλών μεθοδολογικών προσεγγίσεων, ώστε να περιγράφεται όσο πιο ολοκληρωμένα γίνεται η προπονητική διαδικασία (Hammond & Perry, 2005; Kaprinis, Kipreos, Vrontou, & Kakkos, 2013; Mallet & Côté, 2006; Smith & Cushion, 2006). Η μέθοδος που ικανοποιεί αυτή την ανάγκη ονομάζεται τριγωνισμός (*triangulation*). Η τριγωνική μεθοδολογική προσέγγιση (*methodological triangulation*) περιλαμβάνει τη χρήση παραπάνω της μιας μεθόδου για τη συγκέντρωση και ανάλυση δεδομένων της προπονητικής διαδικασίας (Denzin, 1989, όπως αναφέρεται στο Potrac και συν., 2000). Συνδυάζει την παρατήρηση ή την έρευνα της συμπεριφοράς του προπονητή και την καταγραφή ποσοτικών δεδομένων (απαντά στο ερώτημα: «τι κάνει ο προπονητής»), με τη συνέντευξη του προπονητή και τη καταγραφή ποιοτικών δεδομένων (απαντά στο ερώτημα: «γιατί το κάνει»). Οι συνεντεύξεις βοηθούν να εντοπιστούν συναισθήματα, σκέψεις και προθέσεις των προπονητών τα οποία δεν θα είχαν καταγραφεί με την απλή παρατήρηση (Potrac και συν., 2002). Αντιμετωπίζονται επίσης αδυναμίες που προκύπτουν από τη χρήση αποκλειστικά και μόνο μιας μεθόδου. Τέλος, αυξάνεται η ακρίβεια των συμπερασμάτων, αφού οι ίδιοι οι προπονητές ερμηνεύουν τις συμπεριφορές τους και εξηγούν τα αίτια που τις προκάλεσαν (Griffin & Templin, 1989).

Αναμφισβήτητα, τα τελευταία 20 χρόνια έχει δοθεί μεγάλη σημασία στην προπονητική διαδικασία, στη περιγραφή ιδανικών προπονητικών συμπεριφορών και στην κατασκευή συστημάτων παρατήρησης και μοντέλων συμπεριφοράς. Ωστόσο, στην πράξη, το κριτήριο που κυριαρχεί στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή είναι τα αποτελέσματά του.

2.2.4 Η αξιολόγηση του προπονητή με βάση τα αποτελέσματά του

Η πιο διαδεδομένη λύση στην αξιολόγηση του προπονητή είναι τα αποτελέσματά του. Το ρεκόρ νικών/ηττών (Mallet & Côté, 2006), η κατάκτηση πρωταθλήματος (Barber & Eckrich, 1998), τα μετάλλια των αθλητών (Mallet & Côté, 2006), η ικανοποίηση των αθλητών (Zhang και συν., 2014), η βελτίωση της απόδοσης της ομάδας (MacLean & Chelladurai, 1995) ή των αθλητών (Mallet & Côté, 2006), έχουν αποτελέσει κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή σε πάρα πολλές

έρευνες. Αυτό συμβαίνει γιατί τα δεδομένα είναι μετρήσιμα, διαθέσιμα και αναμφισβήτητα. Τα αποτελέσματα επίσης απαντούν στο ερώτημα «πότε» ένας προπονητής είναι αποτελεσματικός και όχι «πώς», αφού κάθε προπονητής έχει ένα δικό του/της μοναδικό τρόπο να επιτυγχάνει (Lyle, 1994). Άλλωστε, όσο περισσότερο χρησιμοποιεί ο προπονητής τη διαίσθηση, την έμπνευση και την εμπειρία, τόσο πιο δύσκολο είναι να απαντηθούν ερωτήματα που αφορούν το «τι» έκανε ο προπονητής και «γιατί» το έκανε. Επιπλέον, όταν ο προπονητής αξιολογείται με τα αποτελέσματά του μπορεί πιο ελεύθερα να πειραματιστεί, να καινοτομήσει και να περιορίσει την εφαρμογή προκαθορισμένων προπονητικών συνταγών και μοτίβων (Denison, 2010). Η Jenny (2007) υποστήριξε ότι το κύρος των αποτελεσμάτων παραμένει αναλλοίωτο, ενώ η νίκη έχει την ίδια σημασία παντού. Τέλος, τα θετικά αποτελέσματα πιθανώς να δηλώνουν ότι ο προπονητής έχει διαχειριστεί και συνθέσει με επιτυχία τις προπονητικές μεθόδους με το κοινωνικό και φυσικό περιβάλλον, τις συγκυρίες και τις επιδράσεις τους. Συνεπώς, ένας επιτυχημένος προπονητής μπορεί να υποστηρίξει και να προβάλλει ότι έχει τη δυνατότητα και εμπειρία να αποδειχθεί εξίσου επιτυχημένος και σε διαφορετικές ομάδες και καταστάσεις.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν πολλοί πολέμοι της αξιολόγησης του προπονητή με βάση τα αποτελέσματά του. Στη βιβλιογραφία υπάρχει μεγάλη αμφισβήτηση για την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων ως μέθοδος αξιολόγησης. Οι Mallet και Côté (2006) θεωρούν την παραπάνω λύση μειονεκτική επειδή είναι μονοδιάστατη και δεν αποκαλύπτει πώς φτάσαμε σε αυτά και ποιούς παράγοντες θα μπορούσαμε να βελτιώσουμε (Anderson και συν., 2002; Cunningham & Dixon, 2003). Ο Lyle (2002) προβληματίζεται ως πιο βαθμό ο προπονητής είναι υπεύθυνος για τα αποτελέσματα της ομάδας του. Επιπλέον, η πίεση για νικηφόρα αποτελέσματα μπορεί να οδηγήσει σε ανήθικες συμπεριφορές (Lyle, 2002) ή σε επαγγελματική εξάντληση (*burnout*) (Apostolidis, 2012). Οι Courneya και Chelladurai (1991) μάλιστα ισχυρίζονται ότι τα αποτελέσματα επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες και συνθήκες (π.χ. οι εγκαταστάσεις, η οικονομική κατάσταση, ο καιρός, η διοικητική υποστήριξη). Συνεπώς, τα αποτελέσματα δεν είναι πάντα μια αντικειμενική απεικόνιση της απόδοσης του προπονητή. Πόσο μάλιστα όταν κάποια αθλήματα (π.χ. καλαθοσφαίριση) είναι μηδενικού αθροίσματος (*zero sum games*), πάντα μια ομάδα κερδίζει και μια χάνει, παρόλο που οι προσπάθειες των προπονητών μπορεί να είναι εξίσου εξαιρετικές ή απογοητευτικές.

Την τελευταία δεκαετία υπάρχει έντονος προβληματισμός για την εξέλιξη της έρευνας στην κατανόηση και αξιολόγηση της εργασίας του προπονητή. Ήταν φανερό ότι υποτιμήθηκε η περιπλοκότητα της προπονητικής διαδικασίας (Cushion και συν., 2006), γεγονός το οποίο οδήγησε τους προπονητές να παλεύουν να εφαρμόσουν απλοϊκές, ασύνδετες και ιδεατές πρακτικές (Jones & Wallace, 2005). Παράλληλα, πολλές ερευνητικές προσπάθειες κατηγορήθηκαν ότι δεν είχαν σχέση με την προπονητική πραγματικότητα (Jones και συν., 2004). Μια μεγάλη τέλος συζήτηση έχει ξεκινήσει, η οποία αμφισβητεί τη μονοδιάστατη προσέγγιση των αποτελεσμάτων στην περιγραφή του προπονητή, υποβαθμίζει την αξία των οργάνων παρατήρησης και προβάλλει μια νέα διάσταση: την προπονητική διαδικασία ως κομμάτι ενός ευρύτερου κοινωνικού συνόλου και τον ρόλο των εκάστοτε συνθηκών μέσα στις οποίες η προπονητική διαδικασία εξελίσσεται (Cushion, 2006; Cushion και συν., 2012; Denison, 2010; Mallet & Côté, 2006; Pereira, Mesquita, & Graça, 2009; Potrac και συν., 2002).

2.3 Ο Προπονητής και το Κοινωνικό και Προπονητικό Περιβάλλον

2.3.1 Ο προπονητής ως μέρος του κοινωνικού συνόλου

Στη βιβλιογραφία κυριαρχεί σταδιακά η άποψη ότι ο προπονητής πρέπει να προσεγγίζεται ως μέλος του κοινωνικού συνόλου που δέχεται επιρροές και αντιδρά, και όχι μόνο ως ηγετική φυσιογνωμία που υιοθετεί συμπεριφορές και μεταφέρει γνώση (Purdy & Jones, 2011). Αυτό συμβαίνει γιατί ο προγραμματισμός, η προπόνηση και ο αγώνας δεν αποτελούν μια αποκομμένη διαδικασία, αλλά εμπεριέχονται σε ένα κοινωνικό περιβάλλον (Shogan, 1999; Denison, 2010). Επίσης, ο προπονητής είναι εξίσου υπεύθυνος για την αθλητική, κοινωνική και ψυχολογική κατάσταση των παικτών, τόσο εντός όσο και εκτός γηπέδου (Borrie, 1998). Συνεπώς, κάθε έρευνα για την προπονητική διαδικασία είναι ημιτελής, αν δεν ληφθεί υπόψη και ο κοινωνικός παράγοντας (Strean, 1995).

Εντούτοις, παρά τη βαρύτητα του κοινωνικού συνόλου, ο σχεδιασμός και ο προσανατολισμός της προπονητικής επιστήμης σήμερα είναι κυρίως ψυχολογικός, εργοφυσιολογικός, τεχνικός και τακτικός (Denison, 2010; Woodman, 1993). Ο αθλητής εξοικειώνεται με πρακτικές και θεωρίες, αλλά δεν μαθαίνει να αντιδρά και να προσαρμόζεται στο περίπλοκο κοινωνικο-αθλητικό περιβάλλον (Portac και συν., 2000). Στην πράξη, ο προπονητής δεν λειτουργεί απομονωμένος σε ένα γήπεδο ή γυμναστήριο, αλλά αντίθετα συναναστρέφεται με αθλητές διαφορετικής κουλτούρας, χρώματος ή φυλής, ηλικίας, φιλοσοφίας και εμπειρίας (Portac και συν., 2000), οι αντιδράσεις των

οποίων δεν είναι γραμμικές και απόλυτες, αλλά υποκειμενικές, διεκδικητικές και διαπραγματεύσιμες (Purdy & Jones, 2011). Συνεπώς, η σχέση προπονητή, παικτών και περιβάλλοντος είναι δυναμική, αλληλένδετη και διαμορφώνει την προπονητική διαδικασία από κοινού και όχι μονομερώς (Cushion και συν., 2006). Οι ρόλοι τέλος δεν είναι αυστηρά καθορισμένοι, αλλά αναδιαμορφώνονται μέσα στην ομάδα (Poczwadowski και συν., 2002) και προσδίδουν ένα χαρακτήρα μοναδικότητας. Για αυτό και ο Mathers (1977) δήλωσε ότι ποτέ δύο προπονητικές καταστάσεις δεν είναι παρόμοιες.

2.3.2 Η μοναδικότητα της προπονητικής

Στη σημερινή εποχή, η αντιγραφή επιτυχημένων προπονητών και η διεύρυνση των συμπερασμάτων τελεί υπό αμφισβήτηση. Οι προπονητικές πρακτικές διαφέρουν από χώρα σε χώρα και από άθλημα σε άθλημα (Chen, 2003; Freitas, Dias, & Fonseca, 2013). Ακόμα και στο ίδιο άθλημα, οι προπονητές αντιμετωπίζουν διαφορετικές αγωνιστικές, οργανωτικές και κοινωνικές καταστάσεις (Côté, Salmela, Trudel, & Baria, 1995; Lyle, 2002). Επιπλέον, οι προπονητές διαφοροποιούν τις πρακτικές τους κατά τη διάρκεια μιας αγωνιστικής περιόδου (Cushion και συν., 2012), ενώ στην ίδια προπόνηση μπορούν να εφαρμοστούν διαφορετικές γνωστικές πρακτικές και συμπεριφορές (Pereira και συν., 2009). Συνεπώς, ο προπονητής καλείται να ερμηνεύσει τον κοινωνικό περίγυρο (Purdy & Jones, 2011) και ανάλογα να σχεδιάσει τη προπόνηση και τον αγώνα. Το κοινωνικό περιβάλλον όμως συνεχώς μεταβάλλεται και εξελίσσεται. Για αυτό και η προπονητική διαδικασία δέχεται ποικίλες παρεμβάσεις και απαιτεί ξεχωριστή κάθε φορά αντιμετώπιση (Cross, 1995). Συμπερασματικά, η προπονητική παρουσιάζεται σαν ένας «ρυθμιζόμενος αυτοσχεδιασμός» (Bourdieu, 1977, σελ. 79 όπως αναφέρεται στο Cushion και συν., 2006). Έχει κοινά στοιχεία και βασικούς κανόνες, τα οποία όμως αποτελούν «ομοιότητες μέσα στη μοναδικότητα» (Rink, 1993, σελ. 312). Για αυτόν τον λόγο πληθαίνουν οι υποστηρικτές της άποψης ότι η προπονητική είναι όχι μόνο επιστήμη, αλλά και τέχνη (Cross & Ellice 1997; Cushion και συν., 2006; Dick, 1989; Lyle, 2002; Woodman, 1993).

Στη σημερινή εποχή, γνωρίζουμε πάρα πολλά για τις προσαρμογές του αθλητή στις προπονητικές επιβαρύνσεις και για τη μηχανική του ανθρωπίνου σώματος (Denison, 2010; Jones, 1999), αλλά πολύ λίγα για το πώς ο προπονητής πλάθει τις κοινωνικές επιρροές, το συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο, τις προσωπικές του εμπειρίες και γνώσεις για να καταλήξει στις προπονητικές επιβαρύνσεις που θα εφαρμόσει στον αθλητή (Allen & Shaw, 2009; Denison, 2010). Δυστυχώς μέχρι σήμερα, ελάχιστες

έρευνες αντιμετωπίζουν τον προπονητή και τον αθλητή ως μέρη ενός ευρύτερου κοινωνικού συνόλου (Cushion, 2010) και η στοχευμένη έρευνα προς αυτή την κατεύθυνση είναι ελλιπέστατη (Cushion και συν., 2012).

2.3.3 Τι εφαρμόζουν οι προπονητές στην πράξη

Έρευνες στην προπονητική διαδικασία και στη γνωστική λειτουργία (*cognitive functioning*) των προπονητών έχουν διαπιστώσει ότι η ταχύτητα με την οποία οι προπονητές πρέπει να αντιδράσουν, τους οδηγεί σε επιφανειακή αξιολόγηση της κατάστασης (Saury & Durand, 1998). Οι αποφάσεις τους βασίζονται περισσότερο στην εμπειρία και λιγότερο στην ανάλυση των δεδομένων και στην αιτιολόγηση (Saury & Durand, 1998). Όπως επισημαίνουν αρκετοί ερευνητές, οι προπονητές πρέπει να γνωρίζουν περισσότερα για τις βασικές αρχές που διασφαλίζουν τη βελτίωση της ποιότητας της προπονητικής διαδικασίας (Magill & Anderson, 2014; Travlos, 1999), καθώς και τον αποτελεσματικότερο τρόπο συγκρότησης της πρακτικής εξάσκησης για τη βελτίωση της μάθησης (McMorris, 2015; Τραυλός και συν., 2007; Travlos, 2010). Ωστόσο, δεν είναι λίγες οι έρευνες που υποστηρίζουν ότι ο προπονητής εμφανίζεται να μην ακολουθεί συγκεκριμένες πρακτικές και φιλοσοφίες, αλλά αυτοσχεδιασμούς και διαίσθηση (Cross, 1995; Cushion και συν., 2006; Sinclair & Vealey, 1989; Saury & Durand, 1998). Ο Lyle, (2002) ορίζει τη «διαίσθηση» ως ένα συνδυασμό μνήμης και γνώσης. Εξηγεί ότι αυτό που πραγματικά κάνουν οι προπονητές είναι ασυνείδητα να χρησιμοποιούν προηγούμενες εμπειρίες, τις οποίες και πάλι ασυνείδητα συσχετίζουν με τωρινές προπονητικές καταστάσεις.

Ο Denison (2007) κατέληξε ότι ο προπονητής που μονοδιάστατα εστιάζει στην αλληλεπίδραση προπόνησης-αποτελέσματος μπορεί να παγιδευτεί σε αυτή τη φιλοσοφία και τρόπο σκέψης, και να πιστέψει ότι δεν μπορεί να επηρεάσει τη σχέση αυτή. Άλλωστε, οι προπονητές θέλουν καινοτόμες ιδέες και πρακτικές για να έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα στην προσπάθειά τους για νίκη και όχι να αντιγράψουν πρακτικές άλλων, ελπίζοντας ότι αυτοί θα τις εφαρμόσουν καλύτερα (Reade, Rodgers, & Spriggs 2008). Μια διαφορετική προπονητική επιλογή λοιπόν μπορεί να αποτελεί καινοτομία και όχι απαραίτητα λάθος. Ως συμπέρασμα, η προπονητική διαδικασία δεν μπορεί να είναι μια απλή εφαρμογή κανόνων που έχουν διδαχθεί από εγχειρίδια ή σε σεμινάρια, ούτε μια κυκλική επαναλαμβανόμενη διαδικασία (Saury & Durand, 1998). Αντίθετα, είναι μάλλον μια προσωπική δημιουργία, μια «γνωστική αλχημεία» (Saury & Durand, 1998), που αποτελείται από ευέλικτους κανόνες και εμπειρίες. Έτσι λοιπόν, δεν υπάρχει «σωστός» τρόπος προπόνησης, αλλά τρόπος που μεταβάλλεται στον χρόνο και

στην περίπτωση (Denison, 2010) και αποδεικνύεται σωστός με τα αποτελέσματα (Jenny, 2007).

2.3.4 Η επίδραση του προπονητικού περιβάλλοντος στην προπονητική διαδικασία και την αξιολόγηση του προπονητή

Προπονητικό περιβάλλον (*coaching environment*) θα μπορούσαμε να ορίσουμε τις άμεσες ή έμμεσες, εσωτερικές ή εξωτερικές στην/ον ομάδα/αθλητή, κοινωνικές, εργασιακές, αθλητικές ή περιβαλλοντικές καταστάσεις, οι οποίες επηρεάζουν την προπονητική διαδικασία, την απόδοση του προπονητή και τα αποτελέσματα (Papaïliou και συν., 2015). Η ανασκόπηση της προπονητικής βιβλιογραφίας περιγράφει το περιβάλλον του προπονητή και καταγράφει αρκετούς παράγοντες που επηρεάζουν τον προπονητή, την προπονητική διαδικασία αλλά και τα αποτελέσματα. Η ιστορία και η κουλτούρα της ομάδας (Mesquita και συν., 2010), η οικονομική ευρωστία (Barber & Eckrich, 1998), οι τραυματισμοί, οι αρρώστιες, τα συμπτώματα ήττας και οι κρίσεις ταυτότητας (Denison, 2010; Mallett & Côté, 2006), ο καιρός (Cross & Ellice, 1997; Saury & Durand 1998), ο αντίπαλος (Anderson και συν., 2002), το τεχνικό επίπεδο των αθλητών, η αθλητική τους προϊστορία, η ηλικία, η εμπειρία τους και η επαγγελματική ή ερασιτεχνική οργάνωση της ομάδας (Cross & Ellice, 1997; Pereira και συν., 2009) ή το επίπεδο και η διαθεσιμότητα των εγκαταστάσεων (Cross, 1995), αναφέρονται ως κάποιιοι από αυτούς. Στο περιβάλλον του προπονητή εντάσσονται και όλοι εκείνοι οι παράγοντες όπως οι διοικούντες, οι άλλοι προπονητές, οι αθλητές, η ομοσπονδία, οι γονείς, οι φίλαθλοι, τα MME και οι σπόνσορες (Apostolidis, 2012; Chesterfield, Potrac, & Jones, 2010; Jenny, 2007; MacLean & Chelladurai, 1995; Potrac & Jones 2009).

Η επίδραση του προπονητικού περιβάλλοντος στην προπονητική διαδικασία είναι μέγιστη. Ο Denison (1996) υποστήριξε ότι η διαχείριση από τον προπονητή και τον αθλητή αναπάντεχων γεγονότων, συναισθημάτων και καταστάσεων, όπως τραυματισμοί, αρρώστιες, ήττες ή κρίσεις ταυτότητας, είναι εξίσου σημαντική όσο και η διαχείριση του όγκου και της έντασης της προπόνησης. Στην προπονητική βιβλιογραφία εμφανίζεται η απόλυτη άποψη ότι ο προπονητής είναι πλήρως υπεύθυνος για το προπονητικό περιβάλλον και όποια επίδραση μπορεί να έχει αυτό στην ομάδα και στους αθλητές. Ειδικότερα, οι προπονητές υψηλού επιπέδου, και ίσως όχι μόνο αυτοί, θεωρούνται αποκλειστικά υπεύθυνοι για τα αποτελέσματα (Mallett & Côté, 2006), πρέπει να είναι πάνω από όλα (Fox, 2006) και για κάθε πρόβλημα θα πρέπει να έχουν προβλέψει μια λύση (Short & Short, 2004). Αντίθετα, κάποιιοι προπονητές δεν είναι προετοιμασμένοι για το «αναπάντεχο» γεγονός, το οποίο και χρησιμοποιούν ως

δικαιολογία για την αποτυχία (Denison, 2010). Ο φόβος για το «αναπάντεχο» γεγονός χρησιμοποιείται επίσης από αρκετούς προπονητές για να προασπίσουν προπονητικές συνήθειες, ρουτίνες και κατεστημένα, ενάντια σε καινούργιες ιδέες και καινοτόμες πρακτικές (Gilbert & Trudel, 2004). Πιο συμβιβαστική είναι η άποψη ότι ο προπονητής επηρεάζεται από το περιβάλλον, αλλά πρέπει να προσαρμόζεται σε αυτό και να το διαχειρίζεται (Mesquita, 2010), αφού ο προπονητικός σχεδιασμός δεν είναι ασύνδετος με το περιβάλλον που τον δημιουργήσε (Denison, 2010; Shogan, 1999). Για όλους αυτούς τους λόγους, η δουλειά του προπονητή γίνεται αφενός πιο δύσκολη, αφού θα πρέπει να διαχειριστεί το περιβάλλον, αφετέρου πιο εύκολη αφού δεν χρειάζεται πια να ανακαλύψει τη μια και μοναδική μέθοδο που θα οδηγήσει στο απόλυτο αποτέλεσμα (Denison, 2010). Τέλος, οι Saury και Durand (1998) υποστήριξαν ότι οι καλές τεχνικές και τακτικές λύσεις δεν είναι γνωστές εκ των προτέρων. Για παράδειγμα, μια ομάδα καλαθοσφαίρισης, αν και αναφέρεται ως «μία ομάδα», αποτελείται από ψηλούς και κοντούς παίκτες, έμπειρους και άπειρους, μεγάλους σε ηλικία ή μικρούς, με διαφορετικές τεχνικές και τακτικές ανάγκες και διαφορετικές συμπεριφορές. Όλα τα παραπάνω σε διαφορετικές στιγμές δέχονται διαφορετικές επιδράσεις από το περιβάλλον και χρειάζονται διαφορετική αντιμετώπιση (Cross, 1995; Cushion και συν., 2006, 2012).

2.4 Ομοιότητες μεταξύ Προπονητικής και Εκπαίδευσης

Πολλά είναι τα κοινά χαρακτηριστικά που έχουν εντοπιστεί μεταξύ της προπονητικής και της διδασκαλίας της Φυσικής Αγωγής (Drewe, 2000; Hammond & Perry, 2005). Ο Tinning (1998) υποστήριξε ότι κάθε στοιχείο που είναι σημαντικό και εφαρμόσιμο στη Φυσική Αγωγή μπορεί να εφαρμοστεί και στην προπονητική. Οι O'Connor και MacDonald (2000) μίλησαν για παράλληλη σχέση μεταξύ Φυσικής Αγωγής και προπονητικής, ενώ οι Ruppert και Buschner (1989) μελέτησαν τη συμπεριφορά εκπαιδευτικών Φ.Α. και προπονητών. Ανέφεραν, όπως και ο Armour (2010), ότι και οι δύο χώροι έχουν πολλά να κερδίσουν, αν οι επαγγελματίες του ενός χώρου λάβουν γνώση της τεχνογνωσίας του άλλου. Ο Jones (2007) ισχυρίστηκε ότι η προπονητική έχει να κάνει πιο πολύ με διδασκαλία παρά με οτιδήποτε άλλο, όπως και οι Nelson, Cushion, Potrac, και Groom (2014) οι οποίοι υποστήριξαν ότι ο προπονητής πιο πολύ εκπαιδεύει παρά προπονεί. Τέλος, όπως η προπονητική έτσι και η διδασκαλία χαρακτηρίστηκε από τους Pieron και Graham (1984), όχι μόνο ως επιστήμη αλλά και ως τέχνη.

Στη σημερινή εποχή το προφίλ του συγκεντρωτικού αυταρχικού προπονητή αλλάζει σε μια πιο αθλητικοκεντρική φιλοσοφία (Potrac & Cassidy, 2006) και δανείζεται πρακτικές από τις μαθητοκεντρικές προσεγγίσεις της εκπαίδευσης. Παρόλα αυτά, οι Nelson, Potrac, και Marsall, (2010) κατέληξαν ότι η εφαρμογή αρχών της ουμανιστικής ψυχολογίας στην προπονητική παραμένει περιορισμένη και επιφανειακή. Οι προηγούμενοι ερευνητές προσέγγισαν την ανθρωποκεντρική θεωρία μάθησης του Carl Rogers και υποστήριξαν ότι αν και η θεωρία αυτή δεν μπορεί να μεταφερθεί αυτούσια στην προπονητική, ο προπονητής χρειάζεται όχι μόνο να προπονεί αθλητές, αλλά και να διαπαιδαγωγεί άτομα. Ο προπονητής χρειάζεται τέλος να υιοθετεί έναν διευκολυντικό (*facilitating*) παρά κυριαρχικό ρόλο, ώστε να ανταποκριθεί με ποικιλία μεθόδων στη διαφορετικότητα των αθλητών (Cushion, 2010).

2.4.1 Η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού

Ιστορικά, η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έχει περάσει από τις ίδιες αναζητήσεις με αυτές του προπονητή. Η συμπεριφορά του εκπαιδευτικού και τα στοιχεία του χαρακτήρα του αποτελούσαν από το 1915 το περιεχόμενο στις πρώτες κλίμακες αξιολόγησης (Ματσαγούρας, 1995). Ο Harrison (1987) και οι Pozo-Munoz, Reboloso-Pacheco και Fernandez-Ramirez (2000) αναφέρθηκαν στις αποτυχημένες προσπάθειες να εντοπιστούν τα κοινά χαρακτηριστικά ή οι κοινές μέθοδοι διδασκαλίας των επιτυχημένων εκπαιδευτικών. Για πολύ μεγάλο διάστημα τα αποτελέσματα (επιδόσεις των μαθητών) (Pieron & Graham, 1984), η ευχαρίστηση των μαθητών και η συμμετοχή των μαθητών (Arrighi & Young, 1987) αποτέλεσαν τις μονάδες μέτρησης της αξιολόγησης. Στην πορεία, η αναζήτηση από το «ποιος είναι» ο καλός εκπαιδευτικός μετατοπίστηκε στο «τι κάνει» ο καλός εκπαιδευτικός (Ξωχέλης, 1990). Οι Bakker και συν. (2011) παραπέμπουν σε διάφορους ερευνητές οι οποίοι προτείνουν η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού να εστιάζει όχι στο τι κάνει ο εκπαιδευτικός αλλά στο τι πρέπει να αξιολογείται. Πρόσφατα, μια διαφορετική τάση λαμβάνει υπόψη την επικοινωνία και τις σχέσεις που διαμορφώνει ο εκπαιδευτικός με συναδέλφους και μαθητές (Ματσαγούρας και συν., 2014). Παρόμοιες, με την προπονητική, αναζητήσεις στην εκπαίδευση αναφέρονται στην πολυπλοκότητα της διδασκαλίας (Bakker και συν., 2004) στην ποικιλία χαρακτηρισμών, όπως ο αποτελεσματικός, επιτυχημένος, ειδικός, έμπειρος ή ειδήμων εκπαιδευτικός (Piéron & Costa, 1996) και στον διαχωρισμό του καλού, αποτελεσματικού και ποιοτικού εκπαιδευτικού (Fenstermacher & Richardson, 2005; Ματσαγούρας και συν., 2014). Η MacLean (1994) έκανε μια σύγκριση εκπαιδευτικού και προπονητή και κατέληξε ότι και οι εκπαιδευτικοί όπως οι

προπονητές πρέπει να γνωρίζουν πώς θα αξιολογηθούν και για ποιο σκοπό. Σχολίασε ακόμη ότι το εκπαιδευτικό σύστημα αξιολόγησης δεν είναι ανεπτυγμένο και αποτελείται από υποκειμενικές αξιολογήσεις. Τέλος, όπως και στην προπονητική, οι Bakker και συν. (2011), Hammond και Perry (2005) και Pozo και συν. (2000), υποστήριξαν την ανάγκη υιοθέτησης παραπάνω της μιας μεθόδου (τριγωνισμός) στην αξιολόγηση της διδασκαλίας.

2.4.2 Η επίδραση του περιβάλλοντος στον εκπαιδευτικό

Πολύ ενδιαφέρον τέλος παρουσιάζει η επίδραση του περιβάλλοντος στην απόδοση του εκπαιδευτικού. Όπως ο προπονητής, έτσι και ο εκπαιδευτικός δεν είναι αποκομμένος σε μια τάξη, αλλά συνυπάρχει σε ένα κοινωνικο-πολιτισμικό πλαίσιο (Apple 2002b, όπως αναφέρεται στο Ματσαγγούρας, Γιαλουρήs και Κουλουμπαρίτση, 2014). Σύμφωνα με τους Bakker και συν. (2011), Berliner, (2009) και Ματσαγγούρα και συν. (2014), η σχολική μονάδα, οι συνάδελφοι και οι γονείς, ο χώρος του σχολείου και οι υλικοτεχνικές υποδομές, οι οικονομικοί πόροι, οι εμπειρίες και οι γνωστικές ικανότητες των μαθητών, τα κίνητρα για μαθητές και εκπαιδευτικούς και η στήριξη της οικογένειας, παίζουν σημαντικό ρόλο και πρέπει να εξετάζονται. Η MacLean (1994) παρατήρησε ότι όπως και μεταξύ ομάδων, έτσι και μεταξύ σχολείων υπάρχουν μεγάλες διαφορές, όχι μόνο σε διαφορετικές περιφέρειες αλλά ακόμα και μεταξύ σχολείων της ίδιας περιφέρειας. Ο Harrison (1987) ομοίως υποστήριξε ότι η επιτυχία του εκπαιδευτικού οριοθετείται από συγκεκριμένους μαθητές και περιβάλλον, ενώ οι Bakker και συν. (2011) κατέληξαν ότι η εκπαίδευση και η μάθηση διαμορφώνεται και μέσα από το πλαίσιο στο οποίο εξελίσσεται. Η διδασκαλία όπως και η προπονητική απαιτεί επίσης εκτίμηση των διαφορετικών κάθε φορά δεδομένων και άμεση ανάληψη αποφάσεων (Bakker και συν., 2011). Το Π.Δ. 152/2013 για την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα ελάμβανε υπόψη το κοινωνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο λειτουργεί το σχολείο και κατ' επέκταση ο εκπαιδευτικός. Συνέπλεε με την αξιολόγηση της σχολικής μονάδας και μείωνε στο ελάχιστο την επίδραση εθνικών στάνταρτ επίδοσης των μαθητών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ - ΜΕΘΟΔΟΣ

3.1 Εισαγωγή

Η προπονητική βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τα αποτελέσματα του προπονητή, καθώς και η προπονητική διαδικασία (Lyle, 2002; MacLean & Chelladurai, 1995) αποτελούν τις βασικές κατηγορίες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή. Μεγάλη έμφαση δίνεται και στις έμμεσες και άμεσες επιδράσεις του περιβάλλοντος που επηρεάζουν την προπονητική διαδικασία και τα αποτελέσματα (MacLean, 1994). Εντούτοις, ενώ η προπονητική διαδικασία έχει ευρέως διερευνηθεί, οι περιβαλλοντικές επιδράσεις είναι ακόμα ανεξερεύνητες. Σύμφωνα με τους στόχους της παρούσης έρευνας (1.3), διαμορφώθηκε ο ερευνητικός σχεδιασμός, προσδιορίστηκε ο συνολικός πληθυσμός και καθορίστηκε το μέγεθος του δείγματος. Επιπλέον, επιλέχθηκε η μέθοδος δειγματοληψίας και το εργαλείο συλλογής δεδομένων. Τέλος, έγινε εκτεταμένη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας με σκοπό να εντοπιστούν τα πιο αντιπροσωπευτικά κριτήρια (*items*) του θεωρητικού πλαισίου, ενώ τα πρωτότυπα ερευνητικά εργαλεία που κατασκευάστηκαν ελέγχθηκαν ως προς την εγκυρότητα και την αξιοπιστία τους.

3.2 Ερευνητικός Σχεδιασμός

Η περιγραφική έρευνα (*descriptive research*) με χρήση ερωτηματολογίου επιλέχθηκε ως η καταλληλότερη για τη συλλογή δεδομένων στην παρούσα έρευνα. Η περιγραφική προσέγγιση προτείνεται όταν ο σκοπός της έρευνας δεν είναι η πρόβλεψη ή η ερμηνεία ενός φαινομένου, αλλά η διαμόρφωση υποθέσεων και η περιγραφή των σχέσεων μεταξύ κριτηρίων. Πλεονέκτημα της μεθόδου αυτής είναι ότι η συλλογή δεδομένων δεν γίνεται εργαστηριακά, αλλά υπάρχει φυσική επικοινωνία με τους συμμετέχοντες και η παρέμβαση του ερευνητή είναι η ελάχιστη δυνατή. Μειονέκτημα αποτελεί το γεγονός ότι παρόλο που ο ερευνητής δεν παρεμβαίνει, η αξία και η ακρίβεια των αποτελεσμάτων δεν είναι εγγυημένη (Burns, 2000; Leary, 2013). Βασικοί στόχοι της παρούσας έρευνας ήταν: (α) να προσαρμοστεί στην Ελληνική πραγματικότητα το μοντέλο αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή των MacLean και Chelladurai (1995), (β) να κατασκευαστεί ένα πρωτότυπο μοντέλο που θα περιλάμβανε τα άμεσα και έμμεσα περιβαλλοντικά κριτήρια που επηρεάζουν την απόδοση του προπονητή, και (γ) να ελεγχθούν οι πιθανές σχέσεις των δύο παραπάνω μοντέλων.

Ένα από τα εργαλεία της περιγραφικής μεθόδου είναι το ερωτηματολόγιο. Τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα στη χρήση ερωτηματολογίου είναι τα εξής: (α) είναι εφικτή η συλλογή δεδομένων από μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων ταυτόχρονα, σχετικά εύκολα, γρήγορα και οικονομικά, (β) ο ερευνητής δεν επεμβαίνει στις απαντήσεις και οι ερωτώμενοι συμμετέχουν ελεύθερα, (γ) όλοι οι συμμετέχοντες λαμβάνουν τις ίδιες ερωτήσεις με τον ίδιο τρόπο, και (δ) οι απαντήσεις μπορούν να ποσοτικοποιηθούν και να αναλυθούν τυποποιημένα, σχετικά γρήγορα και με σχετική ευκολία. Τα σημαντικότερα μειονεκτήματα του ερωτηματολογίου είναι: (α) ο μειωμένος βαθμός απόκρισης, (β) οι παρερμηνείες από τους συμμετέχοντες και η αδυναμία αντιμετώπισής τους λόγω απουσίας του ερευνητή, (γ) η εμφάνιση κενών σημείων που είναι δύσκολο να συμπληρωθούν εκ των υστέρων, και (δ) η ανεπαρκής ενημέρωση των συμμετεχόντων για το θέμα της έρευνας και τον τρόπο συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου (Alreck & Settle, 1995; Burns, 2000; Leary, 2013).

3.3 Δείγμα

3.3.1 Προσδιορισμός πληθυσμού

Η παρούσα έρευνα επικεντρώθηκε στους προπονητές καλαθοσφαίρισης. Αρχικά εξετάστηκαν διάφορες επιλογές υπολογισμού του συνολικού πληθυσμού και προσδιορισμού του δείγματος: (α) να υπολογιστούν όλοι οι ενεργοί προπονητές καλαθοσφαίρισης στην Ελλάδα, (β) να υπολογιστούν οι προπονητές σε αντιστοιχία των συλλόγων και τμημάτων καλαθοσφαίρισης που υπάρχουν στην Ελλάδα, ή (γ) να ερευνηθούν συγκεκριμένες κατηγορίες/ενώσεις καλαθοσφαίρισης (π.χ. επαγγελματικοί σύλλογοι ή η Ένωση Σωματείων Καλαθοσφαίρισης Αθηνών). Οι επιλογές αυτές απορρίφθηκαν για τους παρακάτω λόγους:

- (α) ο υπολογισμός όλων των προπονητών στην Ελλάδα ήταν αδύνατο να πραγματοποιηθεί, αφού δεν υπήρχε αντίστοιχο ενημερωμένο μητρώο ενεργών προπονητών.
- (β) η αντιστοίχιση προπονητών με αριθμό ομάδων ή τμημάτων ανά την επικράτεια κρίθηκε αναξιόπιστη. Πολλές ομάδες χρησιμοποιούν σε τμήματά τους παραπάνω του ενός προπονητή (π.χ. βοηθοί προπονητές), συντηρούν διαφορετικό αριθμό τμημάτων, ενώ χρέη προπονητή πολλές φορές εκτελούν μη προπονητές (π.χ. παίκτες).
- (γ) ο περιορισμός του πληθυσμού σε συγκεκριμένες κατηγορίες/ενώσεις ή αριθμού σωματείων κρίθηκε άωφελος. Το σύνολο του πληθυσμού δεν μπορούσε να

υπολογιστεί με ακρίβεια, ενώ η προσπάθεια προσέγγισης συγκεκριμένων προπονητών κρίθηκε χρονικά ασύμφορη και ουσιαστικά ανέφικτη. Η πρόσβαση σε επαγγελματικούς συλλόγους ήταν πολύ δύσκολη, ενώ η παρουσία αλλοδαπών προπονητών δημιουργούσε εξ' ορισμού προβλήματα κατασκευής και ανάλυσης των ερωτηματολογίων.

Επιπλέον χαρακτηριστικά του πληθυσμού, όπως το επίπεδο προπονητικής εμπειρίας, τα χρόνια εμπειρίας και το αν είναι εν ενεργεία ή όχι ένας προπονητής, τέθηκαν ως πιθανά επιπλέον κριτήρια για να καθοριστεί ο πληθυσμός. Το επίπεδο προπονητικής εμπειρίας όμως είναι ένα υποκειμενικό κριτήριο (ένας προπονητής με δέκα χρόνια εμπειρία σε τοπικές κατηγορίες δεν σημαίνει ότι είναι πιο έμπειρος ή άπειρος από έναν άλλο προπονητή με δύο χρόνια εμπειρία σε επαγγελματικές κατηγορίες). Τα χρόνια εμπειρίας είναι και αυτό ένα διαφορούμενο κριτήριο. Ένας προπονητής σε μια χρονιά μπορεί να έχει παραπάνω από μία ομάδες στην ίδια ή σε διαφορετικές κατηγορίες. Επίσης, τα χρόνια εμπειρίας δεν μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως απόλυτο νούμερο για στατιστικές αναλύσεις, αφού κάθε προπονητής είναι ένα ξεχωριστό άτομο που δέχεται, αφομοιώνει και αντιδρά στις ποικίλες επιδράσεις του περιβάλλοντος με διαφορετικό τρόπο και σε διαφορετικό χρόνο. Ο χρόνος εμπειρίας λοιπόν έχει διαφορετική επίδραση σε κάθε προπονητή. Τέλος, το αν είναι ενεργός ο προπονητής ή όχι είναι επίσης υποκειμενικό (ένας προπονητής με είκοσι χρόνια εμπειρία, αλλά χωρίς ομάδα τα τελευταία τρία χρόνια δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να έχει άποψη και πρέπει να αποκλειστεί από την έρευνα). Αποφασίστηκε λοιπόν τα παραπάνω δημογραφικά στοιχεία του προπονητή να μην αποτελούν κριτήρια καθορισμού του πληθυσμού.

Τελικά, ως προπονητής, για τη συγκεκριμένη έρευνα, αναγνωρίζεται αυτός/ή που είναι ενεργό μέλος στον Σ.Ε.Π.Κ. Προϋπόθεση για την εγγραφή στον Σ.Ε.Π.Κ. σύμφωνα με τον Κανονισμό Προπονητών Καλαθοσφαίρισης (Υπουργική Απόφαση 11671/18.03.2005, ΦΕΚ 407/Β/29.03.2005), είναι το πτυχίο Τ.Ε.Φ.Α.Α. με ειδικότητα καλαθοσφαίριση ή το δίπλωμα αποφοίτων σχολής προπονητών καλαθοσφαίρισης, καθώς και η άδεια ασκήσεως επαγγέλματος της Γ.Γ.Α. Κατά συνέπεια, αποκλείονται οι ευκαιριακοί προπονητές χωρίς δίπλωμα (π.χ. παίκτες-προπονητές), ενώ ο πληθυσμός καθορίζεται με αντικειμενικά κριτήρια από επίσημη αρχή. Τέλος, ο Σ.Ε.Π.Κ. ορίζει ως ενεργό μέλος τον προπονητή που είναι ταμειακώς ενήμερος και κατά συνέπεια, εξασφαλίζεται έμμεσα η ενεργή ενασχόληση του προπονητή με το επάγγελμα.

3.3.2 Μεθοδολογία εξεύρεσης μεγέθους δείγματος

Ενώ γενικά επικρατεί η άποψη ότι όσο μεγαλύτερο το μέγεθος του δείγματος τόσο το καλύτερο, δεν υπάρχει συμφωνία στο πόσο μεγάλο πρέπει να είναι (Harrington, 2009). Προκειμένου να ικανοποιηθούν όλες οι προϋποθέσεις επάρκειας και αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος (*sample size*), οι εξής περιορισμοί λήφθηκαν υπόψη: (α) ένα δείγμα πάνω από 200 άτομα είναι αποδεκτό σχεδόν σε όλες τις στατιστικές αναλύσεις, ακόμα και για περίπλοκα μοντέλα (Kline, 2010), (β) η αναλογία αριθμού συμμετεχόντων ανά ερώτηση πρέπει να είναι πάνω από 5:1 (Harrington, 2009) ή ιδανικότερα πάνω από 10:1 (Jackson, 2003; όπως αναφέρεται στο Kline, 2010; Τραυλός, 2008), και (γ) ένα δείγμα κρίνεται αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού ανάλογα με το σφάλμα εκτίμησης (το σφάλμα που υπάρχει εξαιτίας της χρήσης δείγματος και όχι του συνολικού πληθυσμού). Για τα επίπεδα σημαντικότητας 95% και μέγιστη τιμή σφάλματος που αφορά όλες τις ερωτήσεις 5%, σύμφωνα με τον τύπο $n = 1/e^2$ (όπου $n =$ δείγμα και $e =$ σφάλμα εκτίμησης), χρειάζεται δείγμα μεγαλύτερο των 400 προπονητών.

3.3.3 Μέθοδος δειγματοληψίας

Ο συνολικός πληθυσμός – στόχος (*target population*) των ενεργών προπονητών καθορίστηκε από τον Σ.Ε.Π.Κ. στους 2.170 προπονητές (εγγεγραμμένα ενεργά μέλη τον Οκτώβριο του 2013). Ο πρωταρχικός στόχος ήταν να καλυφθεί όσο το δυνατόν μεγαλύτερο ποσοστό του παραπάνω συνολικού πληθυσμού. Ωστόσο, ενημερωμένο μητρώο που να αναφέρει σε ποιους συλλόγους και σε ποιες κατηγορίες εργαζόταν κάθε προπονητής δεν υπήρχε. Επιπλέον, λόγω προστασίας προσωπικών δεδομένων, δεν ήταν δυνατό, ούτε από τη Γ.Γ.Α. ούτε από τον Σ.Ε.Π.Κ., να δοθούν για τους σκοπούς της έρευνας κατάλογοι με τα τηλέφωνα και τις διευθύνσεις των προπονητών. Το μόνο διαθέσιμο στοιχείο ήταν μια λίστα τμήματος του πληθυσμού (1.555 προπονητές) με τις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (*e-mails*) τους. Συνεπώς, ήταν αδύνατο να εξακριβωθεί που δουλεύει ή αν δουλεύει κάποιος προπονητής και να γίνει επαφή μαζί του, είτε απευθείας είτε μέσω του αθλητικού συλλόγου του. Ως εκ τούτου, η επιλογή τυχαίου δείγματος από τον συνολικό πληθυσμό (*random sampling*) ή ο διαχωρισμός του πληθυσμού σε στρώματα (π.χ. κατηγορίες) και η τυχαία δειγματοληψία από κάθε στρώμα [στρωματοποιημένη δειγματοληψία (*stratified sample*)] δεν μπορούσαν να εφαρμοστούν. Τέλος, δεν υπήρχε η πιθανότητα να παρευρεθούν όλοι οι προπονητές (ή συγκεκριμένος υποπληθυσμός) μαζί στον ίδιο χώρο (π.χ. λόγω σεμιναρίου, εορταστικής εκδήλωσης ή αγώνα). Για αυτούς τους λόγους επιλέχθηκε η κατά συστάδες

δειγματοληψία (*cluster sampling*). Ο συνολικός πληθυσμός των 2.170 προπονητών χωρίστηκε σε δύο επιμέρους ομάδες (συστάδες): (α) στους προπονητές για τους οποίους διατέθηκαν τα e-mails τους (1.555), και (β) στους προπονητές για τους οποίους δεν διατέθηκαν τα e-mails τους (615). Στη συνέχεια η έρευνα επικεντρώθηκε στον πληθυσμό των προπονητών για τους οποίους υπήρχαν e-mails. Η μέθοδος αυτή προτείνεται όταν ο συνολικός πληθυσμός δεν είναι απόλυτα καταγεγραμμένος, υπάρχει έλλειψη δειγματοληπτικού πλαισίου, ο συνολικός πληθυσμός έχει μεγάλη γεωγραφική διασπορά και υπάρχουν λίστες τμημάτων του πληθυσμού (Burns, 2000).

Ο Σ.Ε.Π.Κ. χορήγησε για τον σκοπό της έρευνας λίστα με 1.555 e-mails που αφορούσαν ενεργούς προπονητές (ποσοστό 71.66%). Η μέθοδος διαδικτυακής έρευνας (e-survey) που αποφασίστηκε να υιοθετηθεί είναι πολύ διαδεδομένη και παρουσιάζει σύμφωνα με τους Wright (2005) και Λιναρδή, Παπαγιαννόπουλο και Καλησπεράτη (2011) αρκετά πλεονεκτήματα:

- (α) είναι πιο οικονομική από την αντίστοιχη έντυπη διανομή ερωτηματολογίων,
- (β) δεν υπάρχει περιορισμός επαφής με τους συμμετέχοντες λόγω απόστασης,
- (γ) η συλλογή και καταχώρηση απαντήσεων είναι αυτόματη και ηλεκτρονική, και
- (δ) λόγω της αυτοματοποιημένης διαδικασίας, ο ερευνητής κερδίζει χρόνο, αφού ταυτόχρονα μπορεί να ασχολείται με άλλο κομμάτι της έρευνας.

Αντιθέτως, τα κυριότερα μειονεκτήματα αυτής της μεθόδου αποτελούν:

- (α) αμφιβολίες για την ύπαρξη υποσυνόλων του πληθυσμού που τελικά συμμετέχουν ή δεν συμμετέχουν στην έρευνα,
- (β) η ύπαρξη «ρυθμιστή πληροφοριών» (*gatekeeper*), που στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι ο Σ.Ε.Π.Κ., ο οποίος και διαχειρίζεται τη λίστα δεδομένων,
- (γ) η πιθανότητα συμμετέχοντες να μην διαθέτουν ή να απαγορεύουν στον ρυθμιστή πληροφοριών τη χρήση της προσωπικής τους ηλεκτρονικής διεύθυνσης,
- (δ) η πιθανότητα κάποιες λίστες να έχουν διαμορφωθεί από άλλες διαδικτυακές έρευνες και συνεπώς να περιέχουν άσχετους με το αντικείμενο πληθυσμούς,
- (ε) τα ζητήματα ασφάλειας διαδικτύου, και
- (στ) η πιθανότητα διαφορετικά e-mails να αντιστοιχούν στο ίδιο πρόσωπο ή ένας συμμετέχων να απαντά πολλαπλές φορές.

Επιπλέον μειονέκτημα είναι το χαμηλό ποσοστό ανταπόκρισης που μπορεί να οφείλεται σε μη έγκυρες ή ανενεργές ηλεκτρονικές διευθύνσεις, στο μειωμένο διαθέσιμο χρόνο των συμμετεχόντων, στην έλλειψη καταληκτικής ημερομηνίας (*deadline*) από πλευράς του ερευνητή, ή/και στην αντιμετώπιση της έρευνας από τον

πάροχο υπηρεσιών διαδικτύου ως ενοχλητικό μήνυμα (μη ζητηθείσα επικοινωνία/spam). Για να αντιμετωπιστούν τα μειονεκτήματα της διαδικτυακής έρευνας, αποφασίστηκε να μην χρησιμοποιηθεί τυχαίο δείγμα (*random sample*), αλλά ο συνολικός πληθυσμός (*total population sample*) των προπονητών με e-mails. Έγινε επίσης αντιστοίχιση e-mail και ονοματεπώνυμου προπονητή και διαγράφησαν e-mails που αντιστοιχούσαν στο ίδιο πρόσωπο. Επιπλέον, επιβεβαιώθηκε από τον Σ.Ε.Π.Κ. ότι η λίστα e-mails ήταν πρωτότυπη και όχι προϊόν προηγούμενης έρευνας. Είναι ακόμη σημαντικό να αναφερθεί ότι ο αριθμός των e-mails της λίστας ήταν μικρότερος από τον συνολικό αριθμό ενεργών μελών του Σ.Ε.Π.Κ., λόγω μελών που δεν είχαν δηλώσει ή δεν κατείχαν e-mail, μελών που διαπιστωμένα είχαν ακυρωμένα e-mails και μελών που είχαν δηλώσει στον σύνδεσμο την αντίθεσή τους στη δημοσιοποίηση του προσωπικού τους e-mail. Παρόλα αυτά, ο Σ.Ε.Π.Κ. διαβεβαίωσε ότι τα ενεργά μέλη για τα οποία δεν υπήρχαν e-mails δεν παρουσίαζαν κάποιο κοινό χαρακτηριστικό (π.χ. προπονητές επαγγελματικών κατηγοριών, μεγάλης ηλικίας ή τα παλαιότερα μέλη). Τέλος, εξετάστηκε η χρήση κινήτρου (δωροεπιταγή, αθλητικά εισιτήρια/βιβλία) με στόχο την αύξηση της συμμετοχής. Η λύση αυτή όμως απορρίφθηκε επειδή πιθανώς να μείωνε την αξιοπιστία και την εγκυρότητα της έρευνας (Wright, 2005).

Η κατασκευή, η αποστολή και η συγκέντρωση των ερωτηματολογίων έγινε διαδικτυακά μέσω των εφαρμογών της “SurveyMonkey”, μια υπηρεσία που χρησιμοποιείται κατά κόρον σε έρευνες από οργανισμούς, εταιρείες και μεμονωμένους ερευνητές. Το λογισμικό είναι ανοικτής πηγής (*open source*), δίνει δηλαδή τη δυνατότητα στον συμμετέχοντα να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο ηλεκτρονικά και διαθέτει σύστημα παρακολούθησης απαντήσεων (*response tracking*). Έτσι ήταν εξασφαλισμένο ότι οι συμμετέχοντες θα απαντούσαν μόνο μια φορά ο καθένας. Το ερωτηματολόγιο αναρτήθηκε στην παρακάτω διεύθυνση: <https://www.surveymonkey.com/s.aspx>. Το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο Coaching.Basket@yahoo.gr δημιουργήθηκε για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας και ήταν αυτό που εμφανιζόταν ως αποστολέας.

Από τον συνολικό πληθυσμό των 1.555 προπονητών επιστράφηκαν 556 ερωτηματολόγια κατάλληλα για στατιστική ανάλυση. Από αυτά, 500 (89.93%) ανήκαν σε άνδρες προπονητές και 56 (10.07%) σε γυναίκες. Ο βαθμός ανταπόκρισης (*response rate*) κυμάνθηκε στο 35.76%. Ένας μέσος βαθμός ανταπόκρισης σε έρευνες διαδικτύου κυμαίνεται μεταξύ του 10% και του 20% (Burns, 2000; Kaplowitz, Hadlock, & Levine, 2004; Surveygizmo, 2010; [Surveymonkey](#), 2009). Για τις εξωτερικές έρευνες

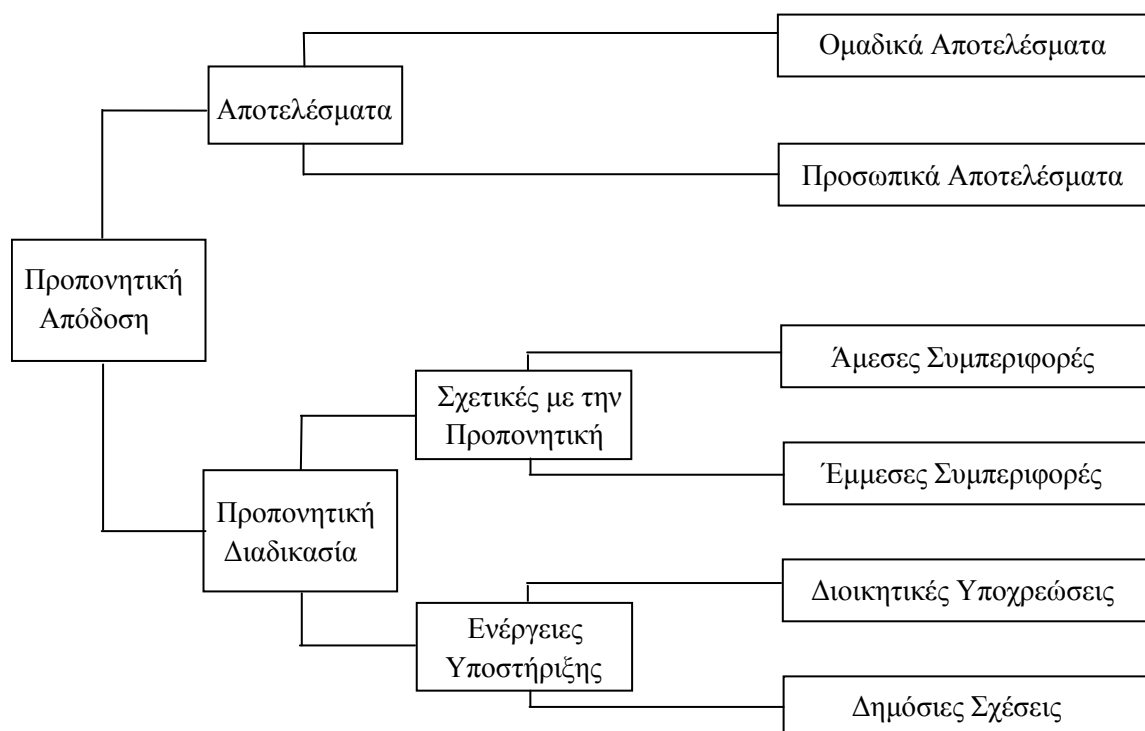
ειδικότερα, ο βαθμός ανταπόκρισης πλησιάζει τα χαμηλότερα όρια του παραπάνω εύρους (Surveygizmo, 2015). Αν συνυπολογίσουμε λοιπόν και τον εξωτερικό χαρακτήρα της έρευνας, τότε ο βαθμός ανταπόκρισης που επιτεύχθηκε κρίνεται πολύ ικανοποιητικός. Η περίοδος συλλογής δεδομένων διήρκεσε από τον Ιανουάριο μέχρι και τον Μάρτιο του 2014.

3.4 Κατασκευή Ερωτηματολογίου. Έλεγχος Εγκυρότητας και Αξιοπιστίας

Το ερωτηματολόγιο επιλέχθηκε ως η πιο κατάλληλη μέθοδος για τη συλλογή των δεδομένων, αποτελούμενο από τις ερωτήσεις δημογραφικού περιεχομένου και δύο ενότητες. Στην πρώτη ενότητα περιλαμβάνονταν τα κριτήρια (*items*) που αξιολογούν την απόδοση του προπονητή καλαθοσφαίρισης, ενώ στη δεύτερη ενότητα τα κριτήρια που αξιολογούν τον βαθμό επίδρασης των περιβαλλοντικών παραγόντων στην απόδοση του προπονητή. Η κατασκευή του ερωτηματολογίου χωρίζεται στην επιλογή των κριτηρίων, στον έλεγχο της καταλληλότητας των κριτηρίων, στη διαμόρφωση του ερωτηματολογίου και στον έλεγχο της αξιοπιστίας και της εγκυρότητάς του.

3.4.1 Η επιλογή των κριτηρίων

Το Scale of Coaching Performance (SCP) (MacLean & Chelladurai, 1995) επιλέχθηκε ως το πιο αντιπροσωπευτικό μοντέλο στο οποίο βασίστηκε η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου (σχ. 3.1). Διαχωρίζει την προπονητική απόδοση σε δύο κύριους παράγοντες: στα αποτελέσματα (Product Factors) και στην προπονητική διαδικασία (Process Factors). Τα αποτελέσματα χωρίζονται στα ομαδικά αποτελέσματα (Team Products) και στα προσωπικά αποτελέσματα του προπονητή (Personal Products). Η προπονητική διαδικασία χωρίζεται στις σχετικές με την προπονητική (Task Related) έμμεσες ή άμεσες δραστηριότητες/αποφάσεις/συμπεριφορές (Direct/Indirect Task Behaviors) και στις ενέργειες υποστήριξης (Maintenance Related Behaviors), όπως δημόσιες σχέσεις και διοικητικές υποχρεώσεις (Public Relations/Administrative Maintenance Behaviors). Στο SCP, οι ερευνητές συμπεριέλαβαν τις δημόσιες σχέσεις και τις διοικητικές υποχρεώσεις του προπονητή ως δύο παράγοντες υποστήριξης της προπονητικής διαδικασίας (σχ. 3.1).



Σχήμα 3.1 Ελληνική έκδοση του θεωρητικού μοντέλου των διαστάσεων της απόδοσης του προπονητή. Αναδημοσίευση μετά από άδεια της συγγραφέα από MacLean και Chelladurai (1995) Dimensions of coaching performance: Development of a scale. *Journal of Sport Management*, 9(2), 194-207.

Αυτό το μοντέλο όμως κατασκευάστηκε από και απευθύνεται σε κολεγιακούς προπονητές, οι υποχρεώσεις των οποίων είναι διαφορετικές από προπονητές συλλόγων. Για παράδειγμα, κριτήρια όπως «η αγορά αθλητικού υλικού», «η έγκαιρη παράδοση γραφειοκρατικών διατυπώσεων και εγγράφων» και «η ανάπτυξη σχέσεων εργασίας με τους γονείς» δεν ανταποκρίνονταν στην ελληνική αθλητική πραγματικότητα. Παρόμοια μοντέλα της προπονητικής διαδικασίας δεν είχαν συμπεριλάβει τους παραπάνω δύο παράγοντες (Côté et. al., 1995; Franks και συν., 1988; Lyle, 2002). Κρίθηκε λοιπόν σκόπιμο να μην χρησιμοποιηθεί όλο το μοντέλο, αλλά ένα τμήμα του. Για αυτό τον λόγο αποφασίστηκε δώδεκα κριτήρια (12) που αντιστοιχούσαν στις ενέργειες υποστήριξης να μην υιοθετηθούν. Τα υπόλοιπα κριτήρια ήταν είκοσι τρία (23). Μετά από μια εκτεταμένη έρευνα και ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, καθώς και συζητήσεις με έμπειρους προπονητές, δεκατέσσερα (14) επιπλέον κριτήρια προστέθηκαν στα ήδη υπάρχοντα. Για τη χρήση του μοντέλου και των κριτηρίων που το απαρτίζουν ζητήθηκε άδεια από τη συγγραφέα, την Dr. Joanne MacLean (Παράρτημα 1).

Τα δεκατέσσερα κριτήρια που προστέθηκαν ήταν τα εξής:

1. Να έχει προσωπικό web site
2. Να είναι/ήταν προπονητής σε ξένη χώρα
3. Να είναι/ήταν ομοσπονδιακός προπονητής
4. Η διαμόρφωση μιας καλής σχέσης αθλητών - προπονητή
5. Η κατάκτηση πρωταθλήματος
6. Η ικανότητα αναγνώρισης ταλέντων
7. Η εκπλήρωση αγωνιστικών στόχων που έχουν τεθεί από τους παράγοντες
8. Να αποτελεί τον πιο ακριβοπληρωμένο προπονητή στην κατηγορία του
9. Να κρατά τους παίκτες ικανοποιημένους
10. Η κορύφωση της ομαδικής απόδοσης σύμφωνα με τον προγραμματισμό
11. Η διατήρηση της υγείας των αθλητών
12. Η βελτίωση της απόδοσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος
13. Η βελτίωση της θέσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος
14. Η αξιοποίηση στατιστικών δεδομένων

Για τη δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου, κανένα μοντέλο δεν εντοπίστηκε στη προπονητική βιβλιογραφία που να περιέγραφε την επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων στην απόδοση του προπονητή. Συνεπώς, ένα πρωτότυπο μοντέλο έπρεπε να κατασκευαστεί. Με την ίδια μέθοδο (έρευνα, ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και συζητήσεις με έμπειρους προπονητές) εντοπίστηκαν εικοσιοκτώ (28) κριτήρια τα οποία πιθανώς να επιδρούσαν στην απόδοση και στο έργο του προπονητή. Η θεωρητική προσέγγιση των κριτηρίων τα διαχωρίζει σε άμεσες (εσωτερικές και εξωτερικές) και έμμεσες (εσωτερικές και εξωτερικές) προς την ομάδα και τον προπονητή επιδράσεις και επιρροές (MacLean, 1994).

Η μετάφραση των κριτηρίων του μοντέλου, αλλά και των κριτηρίων που εντοπίστηκαν στη διεθνή βιβλιογραφία, έγινε σύμφωνα με τα «Ελάχιστα Κριτήρια Μετάφρασης» (Mapi Research Institute, 2002). Τα κριτήρια μεταφράστηκαν ανεξάρτητα από δύο διαφορετικά άτομα με μητρική γλώσσα την ελληνική (*forward translation*), ενώ ένα τρίτο άτομο με ειδίκευση στην προπονητική συνέβαλλε στο να επιτευχθεί συμφωνία στη μετάφραση. Η εκδοχή αυτή μεταφράστηκε ξανά στα Αγγλικά (*backward translation*) από ένα τέταρτο άτομο που γνώριζε άριστα και τις δύο γλώσσες, είχε εμπειρία στην προπονητική και δεν είχε εικόνα των πρωτότυπων κριτηρίων. Τα αποτελέσματα συγκρίθηκαν με τα πρωτότυπα ως προς τη γλωσσική τους ισοδυναμία και οι παρατηρήσεις διαμόρφωσαν τη δεύτερη εκδοχή των κριτηρίων. Η τρίτη και τελική εκδοχή οριστικοποιήθηκε κατά τον έλεγχο της εσωτερικής εγκυρότητας και αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου, όπως εμφανίζεται στις παρακάτω ενότητες.

Τα εικοσιοκτώ κριτήρια που εντοπίστηκαν από τη βιβλιογραφία ήταν τα εξής:

1. Η οικονομική κατάσταση της ομάδας
2. Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών
3. Η ποιότητα εγκαταστάσεων και υπηρεσιών
4. Τραυματισμοί και αρρώστιες
5. Η συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό
6. Η ιστορία/φιλοσοφία/κουλτούρα/φήμη της ομάδας
7. Οι προσδοκίες των διοικούντων
8. Η υποστήριξη από τους διοικούντες
9. Το επίπεδο αγωνιστικής ικανότητας των παικτών
10. Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών
11. Ο μέσος όρος ηλικίας των παικτών
12. Οι ικανότητες του προπονητικού team
13. Οι φιλοδοξίες των παικτών
14. Κοινωνικοί παράγοντες παικτών/προπονητή
15. Η ομάδα αποτελείται από παίκτες μερικής απασχόλησης
16. Η ιστορία/φήμη του αντιπάλου
17. Η αγωνιστική ισχύς των αντιπάλων
18. Το επίπεδο του ανταγωνισμού
19. Οι λανθασμένες αποφάσεις της διαιτησίας
20. Οι συνέπειες αρνητικών αποτελεσμάτων
21. Η ισχύς της έδρας του αντιπάλου
22. Οι καιρικές συνθήκες
23. Η θετική/αρνητική παράδοση/προϊστορία
24. Εξωτερικές επιρροές (οπαδοί/MME/η κοινή γνώμη)
25. Η υποστήριξη από την τοπική κοινωνία
26. Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας
27. Η τοποθεσία της έδρας της ομάδας
28. Οι έκτακτες οικονομικές περικοπές/επιβαρύνσεις (πχ. πρόστιμα)

3.4.2 Έλεγχος της καταλληλότητας των κριτηρίων

Μια ομάδα από 5 ειδικούς διαμορφώθηκε για να εκτιμήσει την καταλληλότητα των κριτηρίων στην αξιολόγηση του προπονητή. Όλοι είχαν συμμετοχή ως παίκτες και/ή προπονητές σε εθνικές ομάδες και επαγγελματικές κατηγορίες καλαθοσφαίρισης στη χώρα μας και δήλωσαν πάνω από 20 χρόνια εμπειρίας στον χώρο. Οι ειδικοί κλήθηκαν να συμπληρώσουν ένα ερωτηματολόγιο το οποίο περιλάμβανε τον τίτλο, το κείμενο εισαγωγής, τα δημογραφικά στοιχεία και δύο επιπλέον ενότητες. Στην πρώτη ενότητα οι ειδικοί έπρεπε να απαντήσουν αν συμφωνούν ή διαφωνούν στην ερώτηση: «Συμφωνείτε ότι το παρακάτω κριτήριο είναι χρήσιμο στην αξιολόγηση ενός προπονητή;». Η δεύτερη ενότητα περιλάμβανε τα περιβαλλοντικά κριτήρια που

επηρεάζουν την προπονητική απόδοση. Σε αυτή την ενότητα οι ειδικοί έπρεπε να απαντήσουν αν συμφωνούν ή διαφωνούν στην ερώτηση: «Συμφωνείτε ότι το παρακάτω κριτήριο επηρεάζει την απόδοση και το έργο του προπονητή;».

Η διχοτομική κλίμακα «συμφωνώ/διαφωνώ» προτιμήθηκε γιατί είναι ξεκάθαρη, θεωρείται αξιόπιστη και αντικειμενική και γιατί μας παρέχει την απόλυτη άποψη του ερωτώμενου (Mitchell, & Jolley, 2010). Και στις δύο ενότητες οι ειδικοί είχαν τη δυνατότητα να προσθέσουν κριτήρια που θα έπρεπε σύμφωνα με την άποψή τους να συμπεριληφθούν στο ερωτηματολόγιο, καθώς και να προτείνουν ιδέες για να βελτιωθεί και να εμπλουτιστεί η τελική έκδοση του ερωτηματολογίου. Το ερωτηματολόγιο που διανεμήθη στους ειδικούς εμφανίζεται στο Παράρτημα 2.

Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν σε διάστημα ενός μηνός, τον Σεπτέμβριο του 2013. Παρόμοιες έρευνες που ερεύνησαν καταλληλότητα κριτηρίων στο παρελθόν, αποδέχονται ποσοστά συμφωνίας από 74% μέχρι 80% (Ennis & Hooper, 1990; MacLean & Chelladurai, 1995; Reeve, 1994). Στην παρούσα έρευνα, ένα ποσοστό 80% συμφωνίας (4 στους 5 ειδικούς) κρίθηκε *a priori* απαραίτητο για να θεωρηθεί ένα κριτήριο κατάλληλο να συμπεριληφθεί στην έρευνα. Ένα ποσοστό 100% (απόλυτη συμφωνία ειδικών) θα μπορούσε να οδηγήσει στην απόρριψη μεγάλου αριθμού κριτηρίων, ενώ αντίστοιχα ένα ποσοστό 60% (να συμφωνούν 3 στους 5 ειδικούς) κρίθηκε πολύ μικρό για να επιφέρει ουσιαστική διάκριση. Ως αποτέλεσμα, οι ειδικοί συμφώνησαν, σε ποσοστό 80% και πάνω, από την πρώτη ενότητα σε 27 κριτήρια και από τη δεύτερη ενότητα σε 20 κριτήρια. Τα ποσοστά συμφωνίας των ειδικών για κάθε κριτήριο ξεχωριστά εμφανίζονται στο Παράρτημα 3.

3.4.3 Η διαμόρφωση του ερωτηματολογίου

Το τελικό ερωτηματολόγιο για τη συλλογή των δεδομένων βασίστηκε στον έλεγχο καταλληλότητας των κριτηρίων (3.4.2) αλλά και στις επισημάνσεις των ειδικών. Αλλαγές έγιναν στο εισαγωγικό κείμενο και στη διατύπωση των δημογραφικών ερωτήσεων. Επίσης, προστέθηκαν επιπλέον δημογραφικές ερωτήσεις. Το εισαγωγικό κείμενο ενημέρωνε τους συμμετέχοντες για το πλαίσιο και τον στόχο της έρευνας, όπως και για το τμήμα και το Πανεπιστήμιο που υποστήριζε την έρευνα. Στην εισαγωγή δόθηκε η υπόσχεση της ανώνυμης και εμπιστευτικής χρήσης των απαντήσεων, ενώ καθορίστηκε και ο τρόπος απάντησης στις ερωτήσεις. Οι δημογραφικές ερωτήσεις βοηθούν τους συμμετέχοντες να εξοικειωθούν με τη διαδικασία. Περιλαμβάνουν ερωτήσεις προσωπικού χαρακτήρα (π.χ. φύλο, ηλικία, εμπειρία) που επιτρέπουν συγκρίσεις με άλλες έρευνες ή με μεγαλύτερο πληθυσμό. Κυρίως όμως διαπιστώνουν

την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών στα υπόλοιπα κριτήρια της έρευνας (Alreck & Settle, 1995).

Οι εννέα ερωτήσεις δημογραφικού περιεχομένου που επιλέχθηκαν ήταν οι παρακάτω:

1. Ηλικία
2. Φύλο
3. Είστε πτυχιούχος Φ.Α.;
4. Υπηρετείτε ή έχετε υπηρετήσει στην εκπαίδευση;
5. Ανώτατο μορφωτικό επίπεδο
6. Σε ποιά επίπεδα έχετε εργαστεί ως προπονητής;
7. Κατηγορία διπλώματος προπονητή
8. Είστε εν ενεργεία προπονητής;
9. Συνολική εμπειρία ως προπονητής

Οι ερωτήσεις 1 και 9 ήταν ανοιχτού τύπου ενώ οι υπόλοιπες κλειστού τύπου.

Οι οδηγίες στην πρώτη ενότητα ζητούσαν από τους συμμετέχοντες να χαρακτηρίσουν τον βαθμό σημαντικότητας κάθε κριτηρίου, κυκλώνοντας την προτίμησή τους, από 1 (Τελείως Ασήμαντο) έως 5 (Απόλυτα Σημαντικό), στο ερώτημα: «Για να αξιολογήσω έναν προπονητή καλαθοσφαίρισης, θα χαρακτήριζα το παρακάτω κριτήριο ως:». Πέντε κριτήρια που περιλαμβάνονταν στο μοντέλο SCP αφαιρέθηκαν: «Συμμετοχή στα playoffs», «Μεταγραφή συγκεκριμένου αριθμού αθλητών», «Παρουσιάσεις σε σεμινάρια παικτών και προπονητών», «Ανάπτυξη αγωνιστικών πλάνων» και «Αποδέκτης προπονητικών βραβείων». Αντίστοιχα προστέθηκαν επτά επιπλέον κριτήρια (τα κριτήρια 1, 3, 12, 15, 16, 17, 18).

Τα είκοσι επτά (27), θετικώς διατυπωμένα, κριτήρια που συμπεριλήφθησαν στην πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου ήταν τα παρακάτω:

1. Κατάκτηση πρωταθλήματος
2. Διδασκαλία τεχνικής στις προπονήσεις
3. Ικανότητα αναγνώρισης ταλέντων
4. Εκτέλεση προπονήσεων από τον ίδιο
5. Κατασκοπεία των αντιπάλων
6. Παροχή κινήτρων βελτίωσης στους αθλητές
7. Διαμόρφωση μιας καλής σχέσης αθλητών - προπονητή
8. Σχεδιασμός της προαγωνιστικής, αγωνιστικής και μεταβατικής περιόδου
9. Καθιέρωση πλάνου μεταγραφών
10. Διενέργεια επαφών για μεταγραφές
11. Μεταγραφή ποιοτικών αθλητών
12. Διατήρηση της υγείας των αθλητών
13. Ικανότητα ανάληψης αποφάσεων κατά τη διάρκεια του αγώνα
14. Επικοινωνία με τους αθλητές
15. Κορύφωση της ομαδικής απόδοσης σύμφωνα με τον προγραμματισμό

16. Βελτίωση της απόδοσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος
17. Βελτίωση της θέσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος
18. Αξιοποίηση στατιστικών δεδομένων
19. Βελτίωση της ατομικής απόδοσης των αθλητών
20. Εφαρμογή αρχών φυσικής κατάστασης
21. Γνώση του αθλήματος (θεωρητική κατάρτιση, ικανότητα ανάλυσης, σύνθεσης, προσαρμογής και εφαρμογής, εμπειρία)
22. Ρεκόρ νικών/ηττών της ομάδας
23. Εφαρμογή αγωνιστικής τακτικής/στρατηγικής στο παιχνίδι
24. Παρακολούθηση σεμιναρίων
25. Διαμόρφωση/εφαρμογή αγωνιστικής φιλοσοφίας
26. Ομιλίες/Διαλέξεις/Παρουσιάσεις σε θέματα προπονητικής
27. Δημοσιεύσεις (σε περιοδικά, εφημερίδες, ιστοσελίδες, βιβλία)

Στη δεύτερη ενότητα, οι συμμετέχοντες έπρεπε να απαντήσουν «σε ποιο βαθμό επηρεάζουν τα παρακάτω κριτήρια την απόδοση ενός προπονητή» κυκλώνοντας την προτίμησή τους, από 1 (Καθόλου) έως 5 (Απόλυτα). Τα είκοσι (20), θετικά διατυπωμένα, κριτήρια που συμπεριλήφθησαν στην δεύτερη ενότητα ήταν τα παρακάτω:

1. Η οικονομική κατάσταση της ομάδας
2. Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών
3. Η ποιότητα εγκαταστάσεων και υπηρεσιών
4. Τραυματισμοί και αρρώστιες
5. Η επαγγελματική ή ερασιτεχνική σχέση των παικτών με την ομάδα
6. Η συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό
7. Οι στόχοι των διοικούντων
8. Ο βαθμός στήριξης από τους διοικούντες
9. Κοινωνικοί παράγοντες παικτών/προπονητή (οικογένεια, σπουδές, εργασία)
10. Το επίπεδο αγωνιστικής ικανότητας των παικτών
11. Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών
12. Ο μέσος όρος ηλικίας των παικτών
13. Οι συνέπειες (ψυχολογικές, οικονομικές) αρνητικών αποτελεσμάτων
14. Οι ικανότητες του προπονητικού team
15. Η αγωνιστική ισχύς των αντιπάλων
16. Το αγωνιστικό επίπεδο των αντιπάλων
17. Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας (εσωτερικός κανονισμός, κανονισμοί πρωταθλήματος)
18. Οι αποφάσεις της διαιτησίας
19. Ο βαθμός υποστήριξης από την τοπική κοινωνία
20. Έκτακτες οικονομικές περικοπές/επιβαρύνσεις (πρόστιμα, διακοπή χορηγιών)

Συμπερασματικά, το τελικό ερωτηματολόγιο αποτελούνταν από τρεις ενότητες (Παράρτημα 4). Η πρώτη ενότητα περιλάμβανε εννέα (9) ερωτήσεις που αφορούσαν γενικά δημογραφικά δεδομένα, η δεύτερη ενότητα περιλάμβανε είκοσι επτά (27) κριτήρια που αφορούσαν την αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή, ενώ η τρίτη και τελευταία ενότητα περιλάμβανε είκοσι (20) περιβαλλοντικά κριτήρια που επηρεάζουν την προπονητική απόδοση. Στο τέλος, εκφράστηκαν οι ευχαριστίες του ερευνητή για τον χρόνο και τη συνεργασία των συμμετεχόντων. Όλες οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου, ενώ οι οδηγίες συμπλήρωσης διατυπώθηκαν με ουδέτερο τρόπο. Ειδικότερα για τη δεύτερη και την τρίτη ενότητα, η κλίμακα που επιλέχθηκε ήταν η πενταβάθμια πολλαπλή κλίμακα διαβάθμισης (*Multiple Rating List*). Παρόλο που η γραμμική αριθμητική κλίμακα (*Linear Numeric Scale*) θα ήταν πιο εργομετρικά κατάλληλη και συνίσταται για μεγάλες στη διατύπωση ερωτήσεις, δεν επιλέχθηκε γιατί ο ερωτώμενος πρέπει να σημειώσει ο ίδιος το νούμερο που αντιπροσωπεύει την απάντησή του δίπλα σε κάθε ερώτηση, διαδικασία που αποδεικνύεται χρονοβόρα. Αντίθετα, στη πολλαπλή κλίμακα διαβάθμισης, ο συμμετέχων απλά κυκλώνει την επιλογή που τον αντιπροσωπεύει, ενώ δημιουργείται ένα οπτικό μοτίβο όπου η παράθεση των απαντήσεων από αριστερά προς τα δεξιά αποτελεί ακριβέστερη απεικόνιση του τρόπου με τον οποίο οι άνθρωποι σκέπτονται για τις αξιολογήσεις που κάνουν (Alreck & Settle, 1995). Επιπλέον, η συγκεκριμένη κλίμακα παρέχει αριθμητικά δεδομένα και συνίσταται για την αξιολόγηση της σημαντικότητας των κριτηρίων. Προσφέρει επίσης οικονομία χώρου, οι οδηγίες αφορούν το σύνολο των κριτηρίων και οι ενδιάμεσες τιμές έχουν ακριβώς τις ίδιες αποστάσεις και δεν αντιστοιχίζονται με ορισμούς. Τέλος, οι ορισμοί στα άκρα της κλίμακας πρέπει να είναι ακραίοι και εκ διαμέτρου αντίθετοι (Alreck & Settle, 1995).

3.4.3.1 Μεθοδολογία κατασκευής του ερωτηματολογίου στο SurveyMonkey

Το SurveyMonkey είναι μια web εφαρμογή, με τη βοήθεια της οποίας σχεδιάζονται ερωτηματολόγια σε πιστή αντιγραφή της έντυπης μορφής. Μερικές μόνο από τις δυνατότητες της εφαρμογής είναι: (α) η μεγάλη ποικιλία στις κλίμακες συλλογής απαντήσεων, (β) η χρήση μιας ή πολλαπλών επιλογών ανά ερώτηση, (γ) η μεταπήδηση από μια ερώτηση σε άλλη (*skip logic*), (δ) ο χαρακτηρισμός ερωτήσεων ως υποχρεωτικές, όπου ο συμμετέχων δεν μπορεί να συνεχίσει αν δεν τις απαντήσει, (ε) η μπάρα προόδου, και (στ) η δυνατότητα στον συμμετέχοντα να διακόψει τη διαδικασία με ή χωρίς αποθήκευση. Για τον ερευνητή παρέχεται η δυνατότητα: (α) χρήσης της πλατφόρμας για πολλαπλές ταυτόχρονες έρευνες και συλλογή απαντήσεων,

(β) στατιστικής ενημέρωσης της εξέλιξης της έρευνας (π.χ. αριθμός απαντήσεων, συχνότητα, επισήμανση άκυρων ηλεκτρονικών διευθύνσεων αλλά και αυτών που ανταποκρίθηκαν μερικώς ή ολικώς), (γ) η επιλογή του εικαστικού περιβάλλοντος (*templates*), (δ) ο καθορισμός της ημερομηνίας αρχής και τέλους της έρευνας, καθώς και (ε) ο προγραμματισμός αποστολής μηνυμάτων υπενθύμισης. Τέλος παρέχεται και η στατιστική ανάλυση των αποτελεσμάτων, ενώ το κόστος για τη χρήση της πλατφόρμας κλιμακώνεται ανάλογα με τις απαιτήσεις του ερευνητή.

Το κείμενο εισαγωγής-πρόσκλησης ήταν λιτό, ευγενικό και προκαλούσε το ενδιαφέρον και την προσοχή του προπονητή. Έδινε ιδιαίτερη έμφαση στην αξία συμμετοχής, ανέφερε τον σκοπό της έρευνας, το Πανεπιστήμιο που την υποστήριζε και τον μέγιστο αναγκαίο χρόνο συμπλήρωσης. Αναφορά γινόταν στην εξασφαλισμένη ανωνυμία και εμπιστευτικότητα των απαντήσεων, ενώ δόθηκε προθεσμία μιας εβδομάδας για να επιστραφούν οι απαντήσεις στην έρευνα (Hamilton, 2003; SurveyMonkey, 2009). Δύο υπενθυμίσεις στάλθηκαν σε όσους δεν απάντησαν, σε διαφορετικές μέρες και ώρες της εβδομάδας η κάθε μια. Στους συμμετέχοντες δόθηκε η δυνατότητα εξαίρεσης από πιθανή μελλοντική ηλεκτρονική αλληλογραφία. Ο σύνδεσμος της έρευνας ήταν τοποθετημένος κοντά στην έναρξη του κειμένου, γινόταν αμέσως ορατός στον παραλήπτη και έδινε τη δυνατότητα άμεσης μετάβασης στο ερωτηματολόγιο για όποιον δεν επιθυμούσε να διαβάσει το κείμενο εισαγωγής. Το θέμα του e-mail αποστολής ήταν: «Πώς αξιολογείς τον Προπονητή Καλαθοσφαίρισης;». Έπρεπε να είναι μικρό, περιεκτικό, να μην περιέχει λέξεις που θα το χαρακτήριζαν ανεπιθύμητο (spam), να μην είναι παραπλανητικό και να προκαλεί τον παραλήπτη να το ανοίξει. Τέλος, ως αποστολέας προτιμήθηκε η δημιουργία και εμφάνιση της οικίας στον προπονητή επωνυμίας «Coaching.Basketball», αντί ονοματεπώνυμου. Πριν την επίσημη αποστολή του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκαν πιλοτικές αποστολές και ελέγχθηκε η εμφάνιση του ερωτηματολογίου, η ταχύτητα της διαδικασίας, η ευκολία συμπλήρωσης, η ανταπόκριση των συνδέσμων εισαγωγής και διαφυγής και γενικά η αξιοπιστία λειτουργίας της πλατφόρμας. Τα κείμενα εισαγωγής-πρόσκλησης και υπενθύμισης εμφανίζονται στο Παράρτημα 5.

3.4.4 Έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου

Ο έλεγχος εγκυρότητας (*validity*) διαπιστώνει πόσο καλά ένα ερωτηματολόγιο μετρά μία συγκεκριμένη μεταβλητή, σε συγκεκριμένες συνθήκες και σε συγκεκριμένο πληθυσμό. Ο έλεγχος εγκυρότητας απαντά στην ερώτηση: Μετρά όντως το ερωτηματολόγιο αυτό που στην πραγματικότητα πρέπει να μετρήσει; (Burns, 2000). Η

εγκυρότητα περιεχομένου (*content validity*) ελέγχθηκε από πέντε ειδικούς οι οποίοι αξιολόγησαν την καταλληλότητα και σχετικότητα των ερωτήσεων, εξέτασαν την ύπαρξη ερωτήσεων με διπλή έννοια, πρότειναν τροποποιήσεις στη διατύπωση, συνέστησαν διαγραφή ή συγχώνευση ερωτήσεων και οριστικοποίησαν τη διαδικασία μετάφρασης. Η φαινομενική εγκυρότητα (*face validity*) εξετάστηκε από τρεις διαφορετικούς ειδικούς πανεπιστημιακού επιπέδου, με ειδίκευση στην κατασκευή ερωτηματολογίων και την προπονητική. Οι ειδικοί αυτοί αξιολόγησαν το ερωτηματολόγιο ως προς τη κατασκευή του και την εμφάνισή του. Τέλος, με τη βοήθεια ενός φιλόλογου, το ερωτηματολόγιο εξετάστηκε ως προς τη γραμματική σύνταξη της εισαγωγής και των οδηγιών, καθώς και τη σαφήνεια και τον βαθμό κατανόησης των ερωτήσεων. Οι τελικές διορθώσεις έγιναν με βάση τις προτάσεις των ειδικών αυτών. Επειδή το συγκεκριμένο εργαλείο μέτρησης δεν προέβλεπε μελλοντικές μεταβλητές ούτε υπήρχε παρόμοιο σταθμισμένο εργαλείο που να μετρά την ίδια μεταβλητή, η προβλεπτική εγκυρότητα (*predictive validity*) και η συντρέχουσα εγκυρότητα (*concurrent validity*) δεν εξετάστηκαν.

Η δομική εγκυρότητα (*construct validity*) του ερωτηματολογίου εξετάζει σε ποιο βαθμό ένα εργαλείο μέτρησης αντιπροσωπεύει το θεωρητικό του πλαίσιο (Kline, 2010; Ουζούνη και Νακάκης, 2011). Διαπιστώνεται και μέσω παραγοντικής ανάλυσης (*factor analysis*) μετά από επαναλαμβανόμενες χρήσεις και βελτιώσεις σε διάφορους πληθυσμούς και σε βάθος χρόνου (Chen, 2003; Ουζούνη και Νακάκης, 2011), και όχι από μια και μοναδική έρευνα (Kline, 2010). Το SCP στο οποίο και βασίστηκε η κατασκευή του ερωτηματολογίου της πρώτης ενότητας, έχει ελεγχθεί ως προς την δομική του εγκυρότητα με επιτυχία σε δύο διαφορετικούς πληθυσμούς, στον Καναδά και στην Νότιο Αφρική (MacLean & Zakrajsek, 1996; Surujlal και συν., 2009). Αντίθετα, η δομική του εγκυρότητα δεν επιβεβαιώθηκε σε μια τρίτη έρευνα στην Αμερική (Chen, 2003), όπου όμως το SCP εφαρμόστηκε αυτούσιο χωρίς προσαρμογή στον πληθυσμό. Επιβεβαιώθηκαν έτσι οι υποψίες ότι κάθε πληθυσμός είναι διαφορετικός και τα εργαλεία μέτρησης πρέπει να αναπροσαρμόζονται και να τροποποιούνται (Chen, 2003; MacLean, 1994; Mesquita και συν., 2010). Στη συγκεκριμένη έρευνα, η δομική εγκυρότητα τόσο του πρώτου όσο και του δεύτερου εργαλείου μέτρησης επιβεβαιώθηκαν μέσω διερευνητικής και επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης. Από την ανάλυση προέκυψαν παράγοντες με ιδιοτιμές (*eigenvalues*) πάνω από ένα (1) και με αντιστοιχία μεγαλύτερη του 50% της ολικής διασποράς. Η προσαρμογή των μοντέλων ήταν απόλυτα ικανοποιητική και οι φορτίσεις

των κριτηρίων (μεταβλητών) στους παράγοντες κυμάνθηκε πάνω από τα αποδεκτά όρια. Τα αναλυτικά αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα.

Ο έλεγχος αξιοπιστίας (*reliability*) διαπιστώνει αν ένα εργαλείο μέτρησης σε διαφορετικές χρονικές στιγμές και μετρήσεις είναι σταθερό και εμφανίζει στο ίδιο δείγμα τα ίδια αποτελέσματα (Ουζούνη και Νακάκης, 2011). Εξετάζεται κυρίως μέσω εκτίμησης της εσωτερικής συνοχής του εργαλείου (*internal consistency*), με χρήση του στατιστικού δείκτη Cronbach's α . Ο δείκτης αυτός αξιολογεί την ομοιογένεια του δείγματος, το κατά πόσο δηλαδή διαφορετικά κριτήρια (*items*) μετρούν την ίδια μεταβλητή (*variable*). Όσο μεγαλύτερη και πιο κοντά στο 1.0 η τιμή του δείκτη, τόσο μεγαλύτερη είναι και η εσωτερική συνοχή, αν και οι τιμές μεγαλύτερες του .70 είναι αυτές που συνήθως γίνονται αποδεκτές (Nunnally & Bernstein, 1994). Οι δείκτες εσωτερικής συνοχής Cronbach's α κυμάνθηκαν σε πολύ ικανοποιητικά επίπεδα για όλους τους παράγοντες και των δύο εργαλείων μέτρησης, επιβεβαιώνοντας την αξιοπιστία των μοντέλων. Τα αναλυτικά αποτελέσματα της ανάλυσης εσωτερικής συνοχής των ερωτηματολογίων παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα.

Τέλος, η αξιοπιστία εξέτασης–επανεξέτασης (*test-retest reliability*) αναφέρεται στον βαθμό συνέπειας δύο διαδοχικών μετρήσεων στο ίδιο δείγμα, με το ίδιο εργαλείο μέτρησης και όσο το δυνατόν στις ίδιες συνθήκες. Το χρονικό διάστημα μεταξύ των δύο μετρήσεων δεν είναι δεδομένο, αλλά προϋποθέτει ότι δεν θα είναι τόσο σύντομο ώστε οι συμμετέχοντες θα θυμούνται τις απαντήσεις τους, ούτε τόσο μακρινό ώστε οι συμμετέχοντες να έχουν ξεχάσει τη διαδικασία, να έχουν αποκτήσει διαφορετική εμπειρία και απόψεις στο αντικείμενο ή να έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά (Burns, 2000). Οι Burns (2000) και Mitchell και Jolley (2012) ορίζουν το ιδανικότερο διάστημα στους δύο με τρεις μήνες. Η συσχέτιση των αποτελεσμάτων υπολογίζεται με τον συντελεστή γραμμικής συσχέτισης του Pearson (r), ο οποίος λαμβάνει απόλυτες τιμές από 0 μέχρι 1.0. Όσο πιο κοντά στο 1.0, τόσο πιο μεγάλη η αξιοπιστία του εργαλείου μέτρησης, αν και οι τιμές μεγαλύτερες του .70 είναι αυτές που συνήθως γίνονται αποδεκτές (Mitchell & Jolley, 2013). Κατά τη πρώτη διανομή του ερωτηματολογίου, ογδόντα οκτώ (88) άτομα απάντησαν θετικά στην ερώτηση: «Επιθυμώ να συμπεριληφθώ στην επόμενη φάση της έρευνας που αφορά τη διερεύνηση της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου». Το ερωτηματολόγιο στάλθηκε ξανά σε αυτά τα άτομα, μέσω της εφαρμογής SurveyMonkey, μετά από χρονικό διάστημα 2 μηνών. Πενήντα τρία (53) άτομα απάντησαν για δεύτερη φορά στην πρώτη ενότητα του

ερωτηματολογίου (ποσοστό 60.21%) και πενήντα ένας (51) στη δεύτερη (ποσοστό 57.95%). Οι συντελεστές συσχετισμού Pearson εμφάνισαν στατιστικώς σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο τυποποιημένων διαδοχικών μετρήσεων, τόσο για την πρώτη [$r(51) = 0.87, p < .001$] όσο και για τη δεύτερη [$r(49) = 0.76, p < .001$] ενότητα. Άρα επιβεβαιώνεται η αξιοπιστία ελέγχου-επανελέγχου και των δύο ενοτήτων του ερωτηματολογίου.

3.5. Στατιστική Ανάλυση

3.5.1 Διερευνητική παραγοντική ανάλυση ερωτηματολογίων

Τόσο για την πρώτη όσο και για τη δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου, η επάρκεια του δείγματος ελέγχθηκε με τη μέτρηση Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) και με τις τιμές της κύριας διαγωνίου του anti-image πίνακα συσχετίσεων (*anti-image correlation matrix*). Με το τεστ σφαιρικότητας του Barlett εξετάστηκε αν οι σχέσεις των κριτηρίων διαφέρουν από την τυχειότητα. Το μοντέλο της διερευνητικής παραγοντικής ανάλυσης (*exploratory factor analysis*) (ΔΠΑ) χρησιμοποιήθηκε για να εντοπιστούν οι παράγοντες που υποστηρίζουν καλύτερα τη δομή των ενοτήτων. Για την εξαγωγή των παραγόντων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος κύριων συνιστωσών (*principal component extraction method*), χωρίς προκαθορισμένο αριθμό. Στην τελική απόφαση για την εξαγωγή παραγόντων συνυπολογίστηκαν: (α) οι παράγοντες με ιδιοτιμές (*eigenvalues*) πάνω από ένα (1) (κριτήριο KAIZER), (β) το συνολικό ποσοστό της μεταβλητότητας που ερμηνεύεται να είναι πάνω από 50%, (γ) το σημείο στο σχεδιάγραμμα των ιδιοτιμών (*scree plot*) που η καμπύλη αρχίζει την κλίση της, και (δ) τον αριθμό των παραγόντων που θα μπορούσαν καλύτερα να υποστηριχθούν από τη θεωρία (Green, Salkind, & Akey, 2000; Tabachnick & Fidell, 2013).

Μετά τον καθορισμό του αριθμού των παραγόντων που θα εξάγονταν, έγινε περιστροφή αξόνων (*factor rotation*) για να είναι πιο ευδιάκριτοι οι παράγοντες, με όριο τις 30 επαναλήψεις για να επιτευχθεί σύγκλιση (*30 max iterations for convergence*). Ο έλεγχος του πίνακα συσχετίσεων παραγόντων (*factor correlation matrix*) καθοδηγεί στην επιλογή της περιστροφής [ορθογωνική (*orthogonal*) ή μη ορθογωνική (*oblimin*)], σε σχέση και με το θεωρητικό πλαίσιο των παραγόντων αυτών. Τα κριτήρια για την αποδοχή της δομής των παραγόντων σύμφωνα με τους Howell (2002), Tabachnick και Fidell (2013) και Kline (2013) ήταν: (α) επιβαρύνσεις μεγαλύτερες από 0.40, (β) διαφορά της μέγιστης επιβάρυνσης από την αμέσως επόμενη τουλάχιστον 0.10 και (γ) η μη παρουσία κριτηρίων πολυπλοκότητας >1 , δηλαδή τα κριτήρια να μην εμφανίζουν

υψηλή επιβάρυνση σε παραπάνω από ένα παράγοντα. Εξετάστηκαν επίσης οι εταιρικές (communalities) των κριτηρίων και το ποσοστό της συνεισφοράς τους, το οποίο θα πρέπει να είναι μεγαλύτερο του 50%. Χαμηλότερα ποσοστά «υποδεικνύουν» κριτήρια για απομάκρυνση (Τραυλός, 2008). Οι δείκτες Cronbach's α , συσχέτισης ερωτημάτων κλίμακας (inter-item correlations) και συσχέτισης των ερωτημάτων με την κλίμακα (item to total correlations) χρησιμοποιήθηκαν για να εξεταστεί η εσωτερική συνοχή των παραγόντων και του μοντέλου. Η ανάλυση αυτού του τμήματος της έρευνας έγινε με τη βοήθεια του προγράμματος IBM SPSS 22.

3.5.2 Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση

Η περαιτέρω δομική εγκυρότητα της κάθε ενότητας (construct validity) εξετάστηκε με επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση (confirmatory factor analysis) (ΕΠΑ), με την εκτίμηση της μέγιστης πιθανότητας (maximum likelihood estimation) και χρήση του στατιστικού προγράμματος IBM AMOS 20. Τα μοντέλα που προέκυψαν σε κάθε ενότητα εξετάστηκαν με τους απόλυτους δείκτες καλής προσαρμογής χ^2 και GFI (Goodness-of-Fit Index), το τυποποιημένο υπόλοιπο ρίζας αθροίσματος διαφορών μέσου (SRMR) (Standardised Root Mean Squared Residual) και τη ρίζα αθροίσματος διαφορών μέσου λάθους προσέγγισης (RMSEA) (Root Mean Square Error of Approximation), τα όρια εμπιστοσύνης 90% της ρίζας αθροίσματος διαφορών μέσου λάθους προσέγγισης (90% CI of RMSEA) και την αναλογία χ^2/df , τον σχετικό συγκριτικό δείκτη προσαρμογής CFI (Comparative Fit Index) και τον αυξητικό δείκτη προσαρμογής IFI (Incremental Fit Index), καθώς και τους φειδωλούς (parsimonious) δείκτες PNFI (Parsimonious Normed Fit Index) και PCFI (Parsimonious Comparative Fit Index) (Harrington, 2009; Tabachnick & Fidell, 2013).

3.5.3 Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης

Η τεχνική πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης (Multivariate Analysis of Variance–MANOVA) αποτελεί γενίκευση της Απλής Ανάλυσης Διακύμανσης (Analysis of Variance–ANOVA). Συστήνεται ως η καταλληλότερη μέθοδος όταν αναζητούμε την επίδραση ανεξάρτητων μεταβλητών σε περισσότερες από μία εξαρτημένες μεταβλητές (Tabachnick & Fidell, 2013). Με το Levene τεστ (Levene statistic) ελέγχθηκε η ομοιογένεια της διασποράς, ενώ με τη διόρθωση Bonferroni ελέγχθηκαν οι στατιστικά σημαντικές διαφορές των μέσων όρων διαφορετικών υπο-ομάδων του πληθυσμού (π.χ. άνδρες-γυναίκες, έμπειροι-άπειροι προπονητές, εκπαιδευτικοί-μη εκπαιδευτικοί). Στη συγκεκριμένη έρευνα είχαμε τέσσερις (4) παράγοντες/εξαρτημένες μεταβλητές και

σύμφωνα με τον τύπο $\chi(\chi-1)/2$, όπου χ ο αριθμός των μέσων τιμών (Τραυλός, 2008), είχαμε έξι (6) δυνατές συγκρίσεις. Η διόρθωση Bonferroni a/c (όπου a το προκαθορισμένο επίπεδο σημαντικότητας και c ο αριθμός συγκρίσεων) προτείνεται όταν ο αριθμός των πολλαπλών συγκρίσεων είναι μικρός και η διασπορά ομοιογενής (Howell, 2002). Το Šidák τεστ θα μπορούσε να είναι πιο κατάλληλο όσον αφορά την ισχύ του στατιστικού ελέγχου (*statistical power*). Ωστόσο, σε μικρό αριθμό εξαρτημένων μεταβλητών, η διαφορά με το τεστ Bonferroni είναι μικρή (Howell, 2002). Επιλέχθηκε λοιπόν η διόρθωση Bonferroni λόγω της ευρύτερης χρήσης της.

3.5.4 Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση

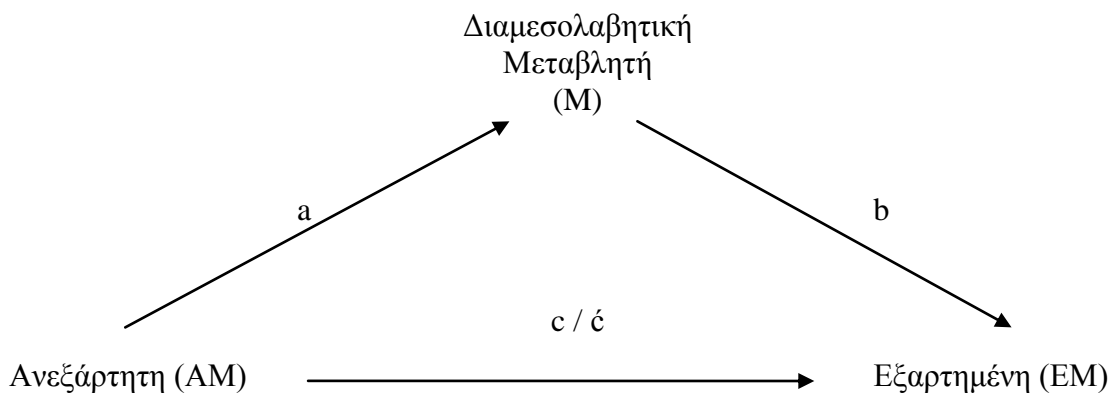
Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (*multiple linear regression*) πραγματοποιήθηκε για να εξεταστεί η πιθανότητα πρόβλεψης, και κατ' επέκταση συσχέτισης, των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή (*dependent variables*), από τους παράγοντες περιβαλλοντικών επιδράσεων στην απόδοση του προπονητή (*independent variables*). Οι Tabachnick και Fidell (2013) υποστήριξαν ότι η προβλεπτικότητα κάποιων παραγόντων από κάποιους άλλους πρέπει πρώτα να υποστηρίζεται από τη θεωρία, ενώ ο συνδυασμός των εξαρτημένων μεταβλητών που θα συμπεριληφθούν είναι καθοριστικός στη σημαντικότητα του αποτελέσματος. Επιπλέον, βασική προϋπόθεση για την επιτυχία της ανάλυσης είναι η συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών να είναι αδύναμη, ενώ η συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών και της εξαρτημένης μεταβλητής να είναι ισχυρή (Tabachnick & Fidell, 2013). Ωστόσο, αν κάποιες ανεξάρτητες μεταβλητές συσχετίζονται, τότε θα πρέπει να συμπεριληφθούν όλες μαζί στην ανάλυση (Tabachnick & Fidell, 2013). Τέλος, οι Tabachnick και Fidell (2013) υποστήριξαν ότι βασικές προϋποθέσεις επιτυχίας της ανάλυσης είναι τα *standardized residuals* να παίρνουν απόλυτες τιμές μικρότερες του 3 και το διάγραμμα διασποράς (*scatterplot*) να εμφανίζει κανονική κατανομή. Το τελικό συμπέρασμα για την πιθανότητα πρόβλεψης εξάγεται από τη γενικότερη αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της παλινδρόμησης και όχι από κάποιους συγκεκριμένους δείκτες και μόνο.

Πολλοί ερευνητές έχουν διαπιστώσει ότι η επιλογή εισαγωγής και εξαγωγής με βήματα (*stepwise*) δημιουργεί πολλά προβλήματα (Kline, 2010), και προτείνουν τη χρήση της μόνο για διερευνητικούς σκοπούς (*exploratory*) και όχι για έλεγχο υποθέσεων και θεωρητικών μοντέλων (Tabachnick & Fidell, 2013). Στη συγκεκριμένη έρευνα η επιλογή αναγκαστικής εισαγωγής (*forced entry-enter*) κρίθηκε καταλληλότερη. Εκτός από το διάγραμμα διασποράς (*scatterplot*), για την εξαγωγή συμπερασμάτων

εκτιμήθηκαν ο συντελεστής πολλαπλού προσδιορισμού R^2 , ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού (*adjusted R²*), η στατιστική σημαντικότητα της Απλής Ανάλυσης Διασποράς (ANOVA), τα t-tests για κάθε μεταβλητή, τα στατιστικά πολυσυγγραμμικότητας [οι τιμές των παραγόντων διόγκωσης διασποράς (VIF) και οι τιμές ανοχής (*tolerance*)], τα τυποποιημένα υπόλοιπα (*standardized residuals*) και το Durbin-Watson τεστ για τον έλεγχο της ανεξαρτησίας των σφαλμάτων.

3.5.5 Ανάλυση διαμεσολάβησης

Διαμεσολαβητική μεταβλητή (*mediator*) είναι η μεταβλητή (M) που εξηγεί γιατί η ανεξάρτητη μεταβλητή (AM) οδηγεί στην εξαρτημένη (EM). Σύμφωνα με τους Baron και Kenny (1986), η διαμεσολαβητική μεταβλητή διαμεσολαβεί ανάμεσα σε μια στατιστικώς σημαντική σχέση (c) ανεξάρτητης και εξαρτημένης μεταβλητής. Η σχέση της M με την AM (a) πρέπει να είναι στατιστικώς σημαντική. Επιπλέον, η σχέση της M με την EM (b), ενώ λαμβάνουμε υπόψη και την επίδραση στη σχέση AM-EM, πρέπει να είναι επίσης στατιστικώς σημαντική. Τέλος, η σημαντικότητα στην σχέση AM-EM (c) πρέπει να μειώνεται στατιστικώς σημαντικά (μερική διαμεσολάβηση-*partial mediation*) ή και να μηδενίζεται πλήρως, (πλήρη διαμεσολάβηση-*complete mediation*) όταν λαμβάνουμε υπόψη τον M (Baron & Kenny, 1986, Tabachnick & Fidell, 2013).



Σχήμα 3.2 Γραφική απεικόνιση της διαδικασίας μεσολάβησης, σύμφωνα με τους Baron & Kenny, 1986

Στη συγκεκριμένη έρευνα ελέγχθηκε η επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων ως διαμεσολαβητική μεταβλητή στη σχέση των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών και των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (ανεξάρτητες μεταβλητές) με τα ομαδικά αποτελέσματα (εξαρτημένη μεταβλητή). Το Sobel τεστ (Preacher & Leonardelli, 2001) χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσει τη σημαντικότητα της

μείωσης στη σχέση AM-EM (Tabachnick & Fidell, 2013). Η ανάλυση αυτού του τμήματος της έρευνας έγινε με τη βοήθεια του στατιστικού προγράμματος IBM AMOS 20.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV - ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Εισαγωγή

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης που παρουσιάστηκε στο κεφάλαιο III, τα αποτελέσματα της επεξεργασίας των ερωτηματολογίων περιλαμβάνουν:

1. Την περιγραφική στατιστική ανάλυση του δείγματος,
2. Την ανάλυση της πρώτης ενότητας του ερωτηματολογίου (διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση και έλεγχο αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου),
3. Την ανάλυση της δεύτερης ενότητας του ερωτηματολογίου (διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση και έλεγχο αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου),
4. Τον έλεγχο πιθανών διαφορών στις απόψεις των προπονητών, με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης),
5. Τον έλεγχο πιθανότητας πρόβλεψης των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή από τους παράγοντες περιβαλλοντικών επιδράσεων (πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση), και
6. Την ανάλυση διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητικών συμπεριφορών και τα ομαδικά αποτελέσματα.

4.2 Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση Δείγματος

Στην έρευνα συμμετείχαν πεντακόσιοι πενήντα έξι ($N = 556$) προπονητές, ενεργά μέλη του Σ.Ε.Π.Κ., εκ των οποίων πεντακόσιοι (89.9%) ήταν άνδρες και πενήντα έξι (10.1%) γυναίκες (Πίνακας 4.1, Γράφημα 4.1). Η ηλικία των συμμετεχόντων κυμάνθηκε από είκοσι ένα έως εξήντα έτη ($M = 35.2$, $SD = 6.98$), ενώ σύμφωνα με την κατανομή τους, εκατόν σαράντα οκτώ προπονητές (27.5%) ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 20-30, διακόσιοι εβδομήντα εννέα προπονητές (51.8%) ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 31-40 και εκατόν δώδεκα προπονητές (20.8%) ανήκαν στην ηλικιακή κατηγορία 41-60 (Πίνακας 4.2, Γράφημα 4.2). Η εμπειρία τους δηλώθηκε από ένα μέχρι σαράντα έτη ($M = 7.25$, $SD = 6.80$), ενώ σύμφωνα με την κατανομή τους διακόσιοι ογδόντα τέσσερις προπονητές (51.1%) δήλωσαν προπονητική εμπειρία από ένα μέχρι πέντε χρόνια, εκατόν σαράντα επτά προπονητές δήλωσαν προπονητική εμπειρία από έξι μέχρι δέκα χρόνια (26.4%) και εκατόν είκοσι πέντε προπονητές (22.5%) δήλωσαν προπονητική εμπειρία μεγαλύτερη των ένδεκα χρόνων (Πίνακας 4.3, Γράφημα 4.3). Εκατόν είκοσι προπονητές (21.9%) ήταν πτυχιούχοι Φυσικής Αγωγής,

ενώ τετρακόσιοι είκοσι εννέα όχι (78.1%) (Πίνακας 4.4, Γράφημα 4.4). Επιπλέον, εκατόν πενήντα πέντε προπονητές (28.7%) δήλωσαν ότι υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει στην εκπαίδευση, ενώ τριακόσιοι ογδόντα πέντε απάντησαν αρνητικά (71.3%) (Πίνακας 4.5, Γράφημα 4.5). Όσον αφορά το ανώτατο μορφωτικό επίπεδο, εκατό προπονητές (18%) δήλωσαν απόφοιτοι λυκείου, εβδομήντα έξι δήλωσαν απόφοιτοι ΙΕΚ (13.7%), εκατό δήλωσαν απόφοιτοι ΤΕΙ (18%), εκατόν εβδομήντα εννέα δήλωσαν απόφοιτοι ΑΕΙ (32.3%), ογδόντα ένας προπονητές δήλωσαν κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (14.6%) και δέκα εννέα δήλωσαν κάτοχοι διδακτορικού (3.4%) (Πίνακας 4.6, Γράφημα 4.6). Στην ερώτηση σε ποια επίπεδα έχουν εργαστεί οι προπονητές, διακόσιοι ένας προπονητές εμφάνισαν ανώτερο επίπεδο εμπειρίας τα τμήματα υποδομής/ακαδημιών (37.2%), είκοσι επτά τα τοπικά πρωταθλήματα γυναικών (5%), εκατόν ογδόντα τέσσερις τα τοπικά πρωταθλήματα ανδρών (34%), πενήντα ένας τις Β' και Γ' Εθνικές κατηγορίες ανδρών (9.4%), δέκα εννέα την Α₂ Γυναικών (3.5%), δέκα επτά την Α₂ Ανδρών (3.1%), είκοσι έξι την Α₁ Γυναικών (4.8%) και δέκα έξι την Α₁ Ανδρών (3%) (Πίνακας 4.7, Γράφημα 4.7). Επιπλέον, εκατόν οκτώ προπονητές δήλωσαν κατοχή διπλώματος Α' κατηγορίας (19.5%), τριάντα προπονητές δήλωσαν κατοχή διπλώματος Β' κατηγορίας (5.4%) και τετρακόσιοι δέκα έξι προπονητές δήλωσαν κάτοχοι διπλώματος Γ' κατηγορίας (75.1%) (Πίνακας 4.8, Γράφημα 4.8). Τέλος, τριακόσιοι ενενήντα έξι προπονητές κατέταξαν τον εαυτό τους στους εν ενεργεία (71.2%) και εκατόν εξήντα στους μη εν ενεργεία (28.8%) (Πίνακας 4.9, Γράφημα 4.9).

Πίνακας 4.1 Κατανομή προπονητών ανά φύλο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Άνδρας	500	89.9	89.9	89.9
Γυναίκα	56	10.1	10.1	100.0
Σύνολο	556	100.0	100.0	



Γράφημα 4.1. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά φύλο

Πίνακας 4.2 Κατανομή προπονητών ανά ηλικία

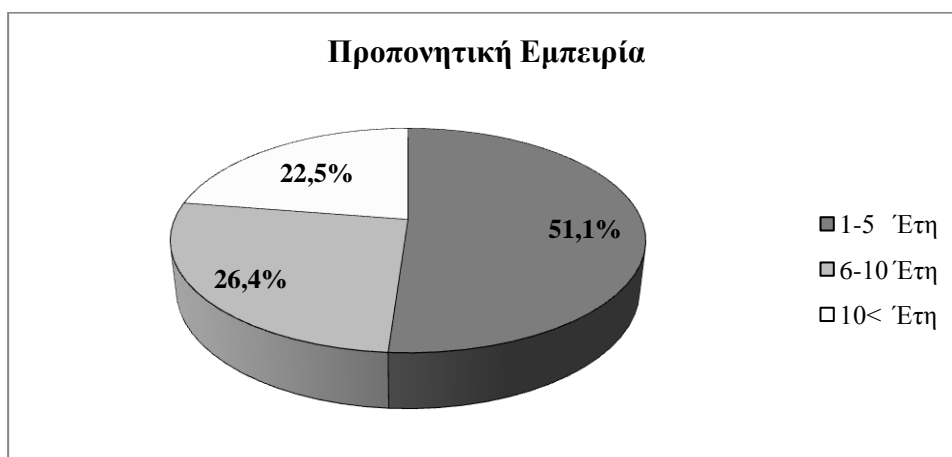
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
20-30	148	26.6	27.5	27.5
31-40	279	50.2	51.8	79.2
40<	112	20.1	20.8	100.0
Σύνολο	539	96.9	100.0	
Απούσες Τιμές	17	3.1		
Σύνολο	556	100.0		



Γράφημα 4.2. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά ηλικία

Πίνακας 4.3 Κατανομή προπονητών ανά προπονητική εμπειρία

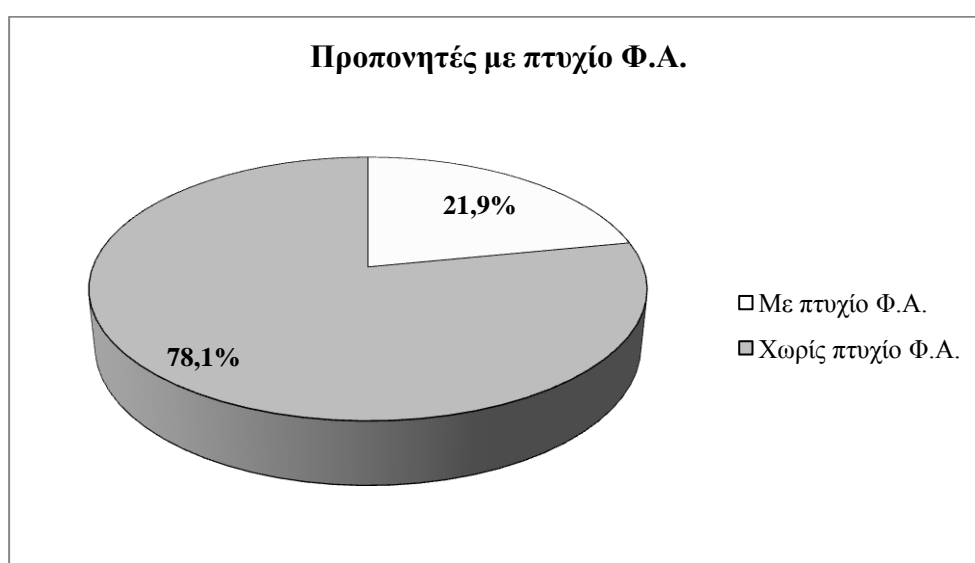
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
1-5	284	51.1	51.1	51.1
6-10	147	26.4	26.4	77.5
11<	125	22.5	22.5	100.0
Σύνολο	556	100.0	100.0	



Γράφημα 4.3. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά προπονητική εμπειρία

Πίνακας 4.4 Συμμετέχοντες πτυχιούχοι Φυσικής Αγωγής

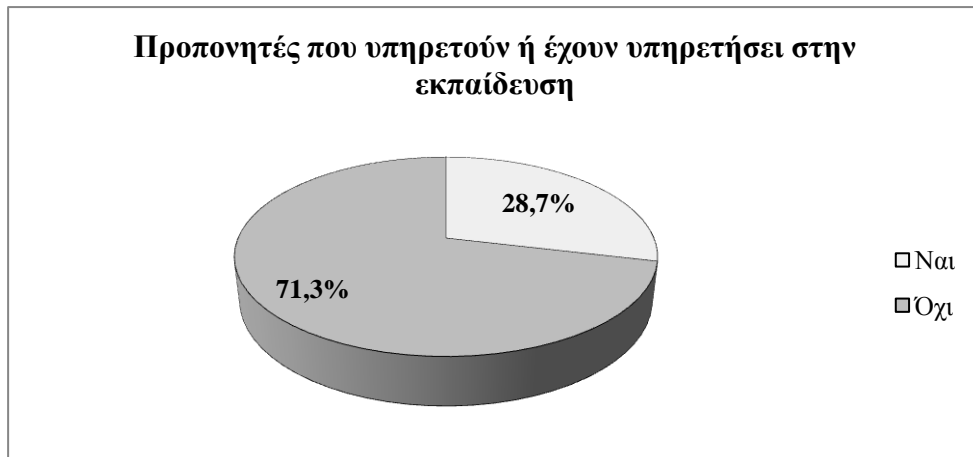
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ναι	120	21.6	21.9	2.9
Όχι	429	77.2	78.1	100.0
Σύνολο	549	98.7	100.0	
Απούσες Τιμές	7	1.3		
Σύνολο	556	100.0		



Γράφημα 4.4. Κυκλικό διάγραμμα συμμετεχόντων πτυχιούχων Φυσικής Αγωγής

Πίνακας 4.5 Συμμετέχοντες με προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ναι	155	27.9	28.7	28.7
Όχι	385	69.2	71.3	100.0
Σύνολο	540	97.1	100.0	
Απούσες Τιμές	16	2.9		
Σύνολο	556	100.0		



Γράφημα 4.5. Κυκλικό διάγραμμα συμμετεχόντων με προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

Πίνακας 4.6 Κατανομή προπονητών ανά μορφωτικό επίπεδο

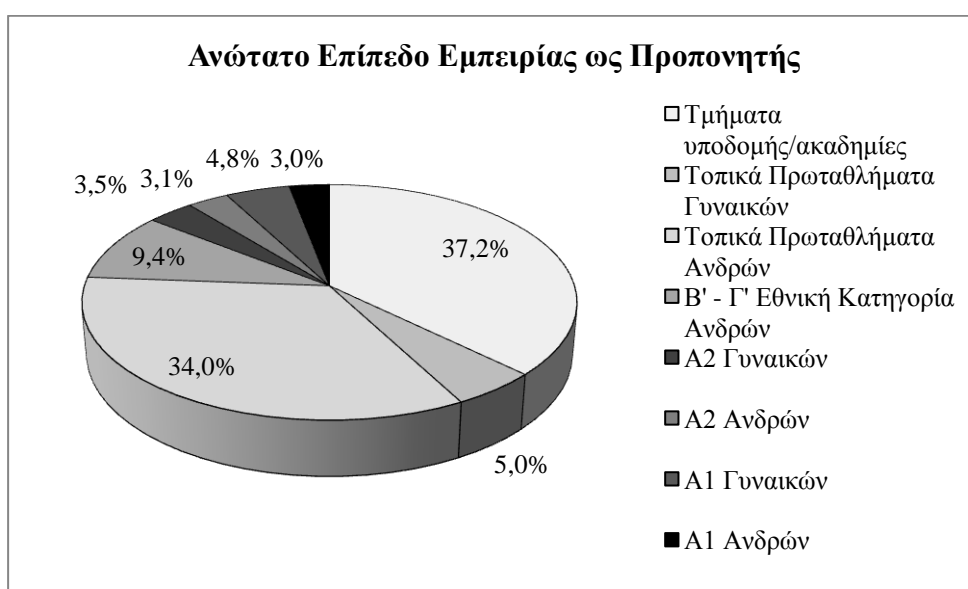
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Λύκειο	100	18.0	18.0	18.0
IEK	76	13.7	13.7	31.7
TEI	100	18.0	18.0	49.7
ΑΕΙ	179	32.2	32.3	82.0
Μεταπτυχιακό	81	14.6	14.6	96.6
Διδακτορικό	19	3.4	3.4	100.0
Σύνολο	555	99.8	100.0	
Απουσίες Τιμές	1	.2		
Σύνολο	556	100.0		



Γράφημα 4.6. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά μορφωτικό επίπεδο

Πίνακας 4.7 Κατανομή προπονητών ανά ανώτατο επίπεδο προπονητικής εμπειρίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	201	36.2	37.2	37.2
Τοπικά Γυναικών	27	4.9	5.0	42.1
Τοπικά Ανδρών	184	33.1	34.0	76.2
B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	51	9.2	9.4	85.6
A2 Γυναικών	19	3.4	3.5	89.1
A2 Ανδρών	17	3.1	3.1	92.2
A1 Γυναικών	26	4.7	4.8	97.0
A1 Ανδρών	16	2.9	3.0	100.0
Σύνολο	541	97.3	100.0	
Απούσες Τιμές	15	2.7		
Σύνολο	556	100.0		



Γράφημα 4.7. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά ανώτατο επίπεδο εμπειρίας

Πίνακας 4.8 Κατανομή προπονητών ανά κατηγορία διπλώματος

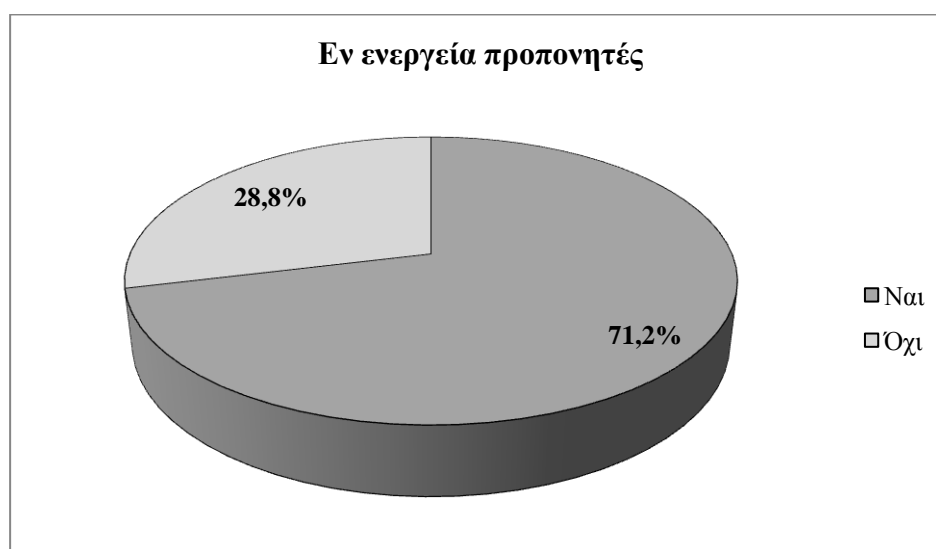
	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
A	108	19.4	19.5	19.5
B	30	5.4	5.4	24.9
Γ	416	74.8	75.1	100.0
Σύνολο	554	99.6	100.0	
Απούσες Τιμές	2	.4		
Σύνολο	556	100.0		



Γράφημα 4.8. Κυκλικό διάγραμμα κατανομής προπονητών ανά κατηγορία διπλώματος

Πίνακας 4.9 Συμμετέχοντες εν ενεργεία προπονητές

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Ναι	396	71.2	71.2	71.2
Όχι	160	28.8	28.8	100.0
Σύνολο	556	100.0	100.0	



Γράφημα 4.9. Κυκλικό διάγραμμα συμμετεχόντων εν ενεργεία προπονητών

4.3 Ανάλυση Πρώτης Ενότητας Ερωτηματολογίου

Πρωταρχικός σκοπός της πρώτης ενότητας του ερωτηματολογίου ήταν η προσαρμογή του SCP στο ελληνικό αθλητικό περιβάλλον. Δηλαδή η αναθεώρηση, κατάργηση ή εμπλουτισμός των κριτηρίων του μοντέλου, και η διερεύνηση των παραγόντων που το υποστηρίζουν. Απαραίτητο για την ανάλυση του μοντέλου ήταν ο

έλεγχος των προϋποθέσεων (διαχείριση απουσών και παρεκκλιόντων τιμών, κανονικότητα δείγματος) για την εφαρμογή διερευνητικής και επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης.

4.3.1 Απουσες τιμές

Οι απούσες τιμές (*missing values*), με διακύμανση από 0 μέχρι 6 ανά κριτήριο, δεν είχαν συσχέτιση με συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά και ούτε εμφάνισαν κάποια στερεότυπη επανάληψη. Κατά συνέπεια η κατανομή τους ήταν εντελώς τυχαία (*missing completely at random*) (Harrington, 2009). Οι επιλογές αντιμετώπισης των τιμών που λείπουν περιλαμβάνουν τη διαγραφή ολόκληρου του ερωτηματολογίου που περιλαμβάνει έστω και μια απύσα τιμή (*listwise deletion*), τη διαγραφή μόνο της ερώτησης που περιλαμβάνει την απύσα περίπτωση (*pairwise deletion*), της αντικατάστασης με τον μέσο όρο (*mean substitution*), της πολλαπλής αντικατάστασης (*multiple imputation*) και της παλινδρόμησης (*regression*). Οι Tabachnick και Fidell (2013), υποστήριξαν ότι καμία λύση δεν είναι ιδανική. Οι ίδιοι συγγραφείς κατέληξαν ότι όταν το δείγμα είναι σχετικά μεγάλο και οι απούσες τιμές μικρότερες του 5%, τότε οι αποκλίσεις (*variances*) των μεταβλητών δεν θα επηρεαστούν και κάθε λύση είναι εξίσου έγκυρη. Αποφασίστηκε λοιπόν να αντικατασταθούν οι απούσες τιμές με τον μέσο όρο έτσι ώστε να μην μειωθεί το μέγεθος του δείγματος.

4.3.2 Παρεκκλίνουσες και παράλογες τιμές

Οι παρεκκλίνουσες τιμές (*outliers*) διακρίνονται στις μονομεταβλητές (*univariate outliers*) και στις πολυμεταβλητές παρεκκλίνουσες τιμές (*multivariate outliers*). Οι πρώτες αφορούν ακραίες ή ασυνήθιστες τιμές σε κάποιο κριτήριο, ενώ οι δεύτερες αφορούν δύο ή περισσότερα κριτήρια με «παράξενο» συνδυασμό τιμών (Kline, 2010). Στη συγκεκριμένη έρευνα θεωρήθηκε λογικό και αποδεκτό κάθε κριτήριο να έχει τιμές από «1» μέχρι και «5». Για αυτόν τον λόγο, μονομεταβλητές τιμές δεν διαγράφηκαν, αλλά έγινε έρευνα για πολυμεταβλητές τιμές. Οι περιπτώσεις αυτές αφορούν δύο ή περισσότερα κριτήρια με «παράξενο» συνδυασμό τιμών και εντοπίζονται με την επιλογή ασυνήθιστων περιπτώσεων (*unusual cases*) του SPSS και με τον δείκτη απόστασης Mahalanobis. Οι Tabachnick και Fidell (2013) αναφέρουν ότι ο δείκτης Mahalanobis δεν είναι απόλυτα αξιόπιστος και ακριβής. Όταν μάλιστα απομακρυνθούν οι παρεκκλίνουσες τιμές, νέες τιμές εμφανίζονται ως παρεκκλίνουσες και η διαδικασία αυτή μπορεί να επαναλαμβάνεται συνεχώς. Συνεπώς, οι Tabachnick

και Fidell (2013) πρότειναν να διαγράφονται ορισμένες τιμές κάθε φορά και να παρακολουθούνται οι επιπτώσεις στα αποτελέσματα, αντί να διαγράφονται όλες οι προτεινόμενες τιμές κατευθείαν. Η διαδικασία αυτή δεν εντόπισε ερωτηματολόγια που να παρουσίαζαν «παράξενο» συνδυασμό τιμών (απόσταση Mahalanobis $p < .001, x^2 > 50$) και να επέφεραν σημαντική αλλαγή στη δομή του μοντέλου. Στη συνέχεια έγινε έλεγχος για παράλογες (*aberrant*) τιμές. Αφορούν ερωτηματολόγια με τιμές που κρίνονται μη λογικές. Ως αποτέλεσμα της παραπάνω πρότασης, δύο (2) ερωτηματολόγια εντοπίστηκαν να έχουν την ίδια ακριβώς απάντηση σε όλα τα κριτήρια και ως εκ τούτου διαγράφησαν. Τελικά, ο αριθμός ερωτηματολογίων προς ανάλυση διαμορφώθηκε στα πεντακόσια πενήντα ένα (551).

4.3.3 Κανονικότητα δείγματος

Η συμμετρία και η κορύφωση του δείγματος εξετάστηκαν με τους δείκτες λοξότητας (*skewness*) και κυρτότητας (*kurtosis*) (Tabachnick & Fidell, 2013). Η Kline (2010) καταγράφει ότι απόλυτες τιμές λοξότητας πάνω από 3 και κυρτότητας πάνω από 10 είναι προβληματικές. Όλα τα κριτήρια εμφάνισαν απόλυτες τιμές κάτω από τα όρια του 3 και 10 αντίστοιχα, εκτός από δύο: το «ικανότητα ανάληψης αποφάσεων κατά τη διάρκεια του αγώνα» και το «επικοινωνία με τους αθλητές», με τιμές λοξότητας -3.87 και -3.20 και κύρτωσης 17.77 και 12.43 αντίστοιχα. Για τον λόγο ότι η πολυπαραγοντική κανονικότητα (*multivariate normality*) αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης, αποφασίστηκε η διαγραφή των παραπάνω κριτηρίων από τη συνέχεια της ανάλυσης. Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των υπολοίπων κριτηρίων κυμάνθηκαν από 2.72 μέχρι 4.64 και από .73 μέχρι 1.08 αντίστοιχα (πίνακας 4.10).

4.3.4 Διερευνητική παραγοντική ανάλυση

Η πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου βασίστηκε στο θεωρητικό μοντέλο των MacLean και Chelladurai (1995), ωστόσο περιείχε διαφορετικά κριτήρια και εφαρμόστηκε σε διαφορετικό πληθυσμό. Συνεπώς, το μοντέλο έπρεπε να ελεγχθεί εκ νέου ως προς τη δομική εγκυρότητά του. Για να διερευνηθεί ο αριθμός των παραγόντων και η δομή του μοντέλου, χρησιμοποιήθηκε αρχικά διερευνητική παραγοντικά ανάλυση.

Η ΔΠΑ διεξήχθη σε 551 ερωτηματολόγια. Το δείγμα κρίθηκε επαρκές για την ανάλυση των κύριων συνιστωσών. Η τιμή του κριτηρίου KMO ήταν .92. Τιμές μεγαλύτερες του .80 κρίνονται ικανοποιητικές και μεγαλύτερες του .90 εξαιρετικές. Ο

anti-image πίνακας συσχετίσεων παρουσίασε τιμές κύριας διαγωνίου .73-.96, οι οποίες ήταν ικανοποιητικά υψηλές. Επιπλέον, το τεστ σφαιρικότητας του Bartlett ήταν στατιστικά σημαντικό (5182.34, $df = 300$, $p < .001$), και συνεπώς οι σχέσεις των κριτηρίων εμφάνισαν διαφορά από την τυχαιότητα.

Πίνακας 4.10 Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες λοξότητας και κυρτότητας των μεταβλητών του ερωτηματολογίου

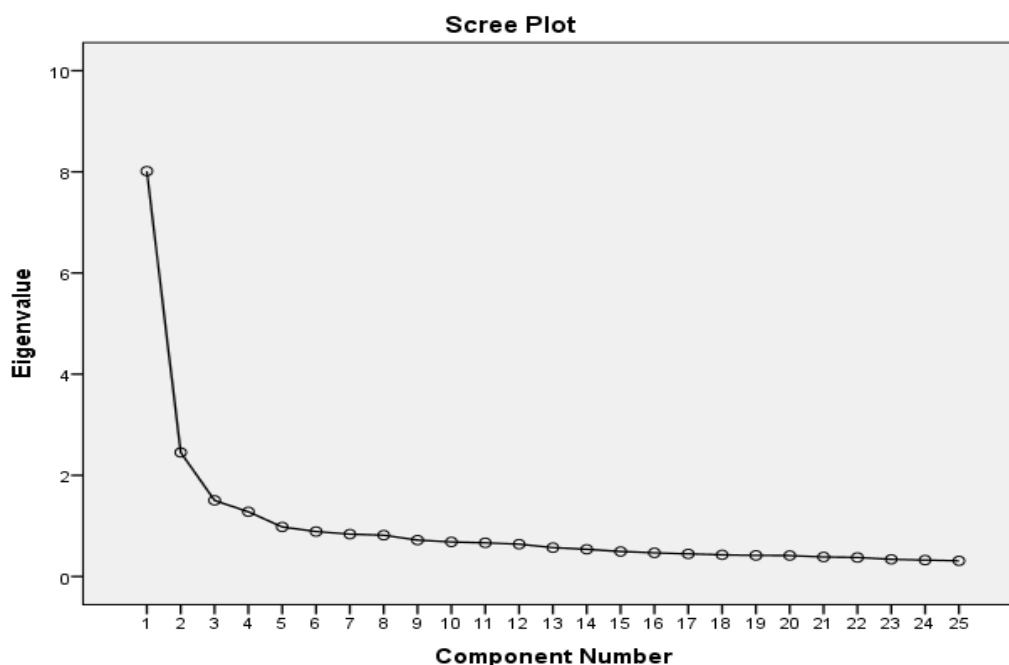
	N	M	SD	Λοξότητα		Κυρτότητα	
				Τυπ. Σφάλμα	Τυπ. Σφάλμα		
Διδασκαλία τεχνικής στις προπονήσεις	551	4.64	.73	-2.77	.10	9.44	.21
Γνώση του αθλήματος (θεωρητική κατάρτιση, ικανότητα ανάλυσης, σύνθεσης, προσαρμογής και εφαρμογής, εμπειρία)	548	4.60	.70	-2.30	.10	6.77	.21
Διατήρηση της υγείας των αθλητών	549	4.52	.79	-2.13	.10	5.37	.21
Διαμόρφωση μιας καλής σχέσης αθλητών - προπονητή	547	4.50	.78	-1.87	.10	4.12	.21
Βελτίωση της ατομικής απόδοσης των αθλητών	548	4.46	.74	-1.93	.10	5.70	.21
Παροχή κινήτρων βελτίωσης στους αθλητές	549	4.43	.80	-1.85	.10	4.44	.21
Σχεδιασμός της προαγωνιστικής, αγωνιστικής και μεταβατικής περιόδου	548	4.42	.79	-1.51	.10	2.80	.21
Κορύφωση της ομαδικής απόδοσης σύμφωνα με τον προγραμματισμό	548	4.34	.77	-1.40	.10	2.89	.21
Διαμόρφωση/εφαρμογή αγωνιστικής φιλοσοφίας	549	4.32	.79	-1.38	.10	2.82	.21
Εφαρμογή αγωνιστικής τακτικής/στρατηγικής στο παιχνίδι	551	4.30	.74	-1.03	.10	1.40	.21
Εκτέλεση προπονήσεων από τον ίδιο	545	4.27	.89	-1.11	.10	.74	.21
Βελτίωση της απόδοσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος	548	4.26	.79	-1.25	.10	2.34	.21
Εφαρμογή αρχών φυσικής κατάστασης	548	4.15	.84	-1.01	.10	1.14	.21
Ικανότητα αναγνώρισης ταλέντων	548	4.15	.84	-.87	.10	.65	.21
Παρακολούθηση σεμιναρίων	550	4.07	.92	-.94	.10	.79	.21
Μεταγραφή ποιοτικών αθλητών	545	3.69	.92	-.54	.10	.34	.21
Αξιοποίηση στατιστικών δεδομένων	550	3.67	.88	-.42	.10	.20	.21
Βελτίωση της θέσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος	547	3.59	.92	-.34	.10	-.12	.21
Κατασκοπεία των αντιπάλων	547	3.58	.93	-.35	.10	-.03	.21
Καθιέρωση πλάνου μεταγραφών	547	3.53	.91	-.32	.10	-.04	.21
Ομιλίες/Διαλέξεις/Παρουσιάσεις σε θέματα προπονητικής	551	3.36	1.06	-.36	.10	-.46	.21
Κατάκτηση πρωταθλήματος	545	3.24	1.03	-.37	.10	-.13	.21
Διενέργεια επαφών για μεταγραφές	549	3.11	.96	-.19	.10	-.14	.21
Ρεκόρ νικών/ηττών της ομάδας	551	2.95	.94	-.33	.10	-.30	.21
Δημοσιεύσεις (σε περιοδικά, εφημερίδες, ιστοσελίδες, βιβλία)	551	2.72	1.08	.15	.10	-.54	.21

Από την ανάλυση κυρίων συνιστωσών, και με βάση τα κριτήρια επιλογής παραγόντων που αναφέρθηκαν στην ενότητα 3.5, τέσσερις (4) παράγοντες εξήχθησαν που εξηγούσαν το 53.01% της συνολικής διασποράς (πίνακας 4.11). Η εξαγωγή τεσσάρων παραγόντων επιβεβαιώνεται και από το σημείο που αλλάζει η κλίση της καμπύλης στο γράφημα ιδιοτιμών (*scree plot*) (γράφημα 4.10).

Πίνακας 4.11 Ιδιοτιμές και ποσοστά διασποράς των ιδιοτιμών πριν και μετά την περιστροφή

Μεταβλητές	Αρχικές Ιδιοτιμές			Εξαγωγή Επιβαρύνσεων Αθροισμάτων Τετραγώνων			Περιστροφή Επιβαρύνσεων Αθροισμάτων Τετραγώνων
	Σύνολο	% της Διασποράς	Αθροιστικό %	Σύνολο	% της Διασποράς	Αθροιστικό %	Σύνολο
1	8.01	32.06	32.06	8.01	32.06	32.06	7.45
2	2.45	9.81	41.87	2.45	9.81	41.87	3.60
3	1.51	6.02	47.89	1.51	6.02	47.89	3.03
4	1.28	5.12	53.01	1.28	5.12	53.01	2.45
5	.98	3.92	56.92				
6	.89	3.55	60.48				
7	.84	3.35	63.83				
8	.82	3.27	67.09				
9	.72	2.88	69.97				
10	.68	2.73	72.71				

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση κύριων συνιστωσών.



Γράφημα 4.10. Γράφημα ιδιοτιμών ενότητας αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή

Οι απόλυτες συσχετίσεις των παραγόντων κυμάνθηκαν από .134 μέχρι .314, (πίνακας 4.12) αρκετά χαμηλότερα του ορίου 0.3, υποδεικνύοντας την ορθογώνια

περιστροφή (*orthogonal rotation*) ως ορθότερη επιλογή. Παρόλα αυτά, με βάση τη θεωρία οι παράγοντες συσχετίζονται, αφού αποτελούν τμήμα της ευρύτερης δομής της αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή. Επιπλέον, τα αποτελέσματα μιας μη ορθογώνιας περιστροφής (*oblique rotation*) συνδέονται καλύτερα με την Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση που ακολουθεί (Brown, 2015). Συνεπώς, λόγω των παραπάνω συνθηκών, ο Brown (2015) προτείνει τη λοξή περιστροφή ως πιο ρεαλιστική και έγκυρη.

Πίνακας 4.12 Πίνακας συσχετίσεων παραγόντων

Παράγοντες	1	2	3	4
1	1.000			
2	.314	1.000		
3	-.275	-.234	1.000	
4	.179	.265	-.134	1.000

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση κύριων συνιστωσών.

Μέθοδος Περιστροφής: Λοξή με εξομάλυνση Kaiser.

Πίνακας 4.13 Εταιρικότητες των 25 κριτηρίων με τη μέθοδο εξαγωγής των κύριων συνιστωσών

Κριτήρια	Αρχική	Εξαγωγή
(ερωτ. 15) Διενέργεια επαφών για μεταγραφές	1.000	.727
(ερωτ. 19) Ομιλίες/Διαλέξεις/Παρουσιάσεις σε θέματα προπονητικής	1.000	.714
(ερωτ. 20) Δημοσιεύσεις (σε περιοδικά, εφημερίδες, ιστοσελίδες, βιβλία)	1.000	.702
(ερωτ. 16) Καθιέρωση πλάνου μεταγραφών	1.000	.653
(ερωτ. 1) Βελτίωση της ατομικής απόδοσης των αθλητών	1.000	.634
(ερωτ. 23) Ρεκόρ νικών/ηττών της ομάδας	1.000	.618
(ερωτ. 2) Διδασκαλία τεχνικής στις προπονήσεις	1.000	.568
(ερωτ. 21) Βελτίωση της θέσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος	1.000	.563
(ερωτ. 22) Κατάκτηση πρωταθλήματος	1.000	.555
(ερωτ. 3) Παροχή κινήτρων βελτίωσης στους αθλητές	1.000	.552
(ερωτ. 4) Κορύφωση της ομαδικής απόδοσης σύμφωνα με τον προγραμματισμό	1.000	.543
(ερωτ. 17) Μεταγραφή ποιοτικών αθλητών	1.000	.529
(ερωτ. 6) Σχεδιασμός της προαγωνιστικής, αγωνιστικής και μεταβατικής περιόδου	1.000	.526
(ερωτ. 24) Παρακολούθηση σεμιναρίων	1.000	.526
(ερωτ. 5) Γνώση του αθλήματος (θεωρητική κατάρτιση, ικανότητα ανάλυσης, σύνθεσης, προσαρμογής και εφαρμογής, εμπειρία)	1.000	.525
(ερωτ. 9) Εφαρμογή αρχών φυσικής κατάστασης	1.000	.518
(ερωτ. 14) Βελτίωση της απόδοσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος	1.000	.510
(ερωτ. 10) Διατήρηση της υγείας των αθλητών	1.000	.498
(ερωτ. 7) Διαμόρφωση/εφαρμογή αγωνιστικής φιλοσοφίας	1.000	.476
(ερωτ. 11) Εφαρμογή αγωνιστικής τακτικής/στρατηγικής στο παιχνίδι	1.000	.471
(ερωτ. 18) Κατασκοπεία των αντιπάλων	1.000	.416
(ερωτ. 25) Αξιοποίηση στατιστικών δεδομένων	1.000	.401
(ερωτ. 12) Διαμόρφωση μιας καλής σχέσης αθλητών - προπονητή	1.000	.380
(ερωτ. 13) Ικανότητα αναγνώρισης ταλέντων	1.000	.361
(ερωτ. 8) Εκτέλεση προπονήσεων από τον ίδιο	1.000	.287

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση κύριων συνιστωσών.

Οι εταιρικότητες (*communalities*) εμφανίζουν το ποσοστό μεταβλητότητας κάθε κριτηρίου που δικαιολογείται από το μοντέλο και πρέπει να είναι «στο εύρος του 0.50 και πάνω» (Tabachnick & Fidell, 2013). Από τον πίνακα 4.13 προκύπτει ότι όλα τα κριτήρια πληρούν τον παραπάνω περιορισμό, εκτός από τα κριτήρια 8, 13, 12, 25 και 18, τα οποία και εμφάνισαν εταιρικότητες στο εύρος του 0.40 και κάτω. Τα χαμηλά ποσοστά μεταβλητότητας ενός κριτηρίου αποτελούν αφορμή διαγραφής του από την ανάλυση. Η τελική απόφαση όμως για τα κριτήρια που θα διαγραφούν θα ληφθούν σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα της διερευνητικής και επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης.

Πίνακας 4.14 Πίνακας δομής των παραγόντων

	Παράγοντες			
	ΑΠΣ	ΕΠΣ	ΠΑ	ΟΑ
Βελτίωση της ατομικής απόδοσης των αθλητών	.791			
Διδασκαλία τεχνικής στις προπονήσεις	.742			
Παροχή κινήτρων βελτίωσης στους αθλητές	.729			
Κορύφωση της ομαδικής απόδοσης σύμφωνα με τον προγραμματισμό	.716			
Γνώση του αθλήματος (θεωρητική κατάρτιση, ικανότητα ανάλυσης, σύνθεσης, προσαρμογής και εφαρμογής, εμπειρία)	.715			
Σχεδιασμός της προαγωνιστικής, αγωνιστικής και μεταβατικής περιόδου	.708			
Διαμόρφωση/εφαρμογή αγωνιστικής φιλοσοφίας	.683			
Βελτίωση της απόδοσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος	.678			
Εφαρμογή αρχών φυσικής κατάστασης	.675			
Διατήρηση της υγείας των αθλητών	.673			
Εφαρμογή αγωνιστικής τακτικής/στρατηγικής στο παιχνίδι	.612			
Διαμόρφωση μιας καλής σχέσης αθλητών - προπονητή	.608			
Ικανότητα αναγνώρισης ταλέντων	.580			
Εκτέλεση προπονήσεων από τον ίδιο	.530			
Αξιοποίηση στατιστικών δεδομένων	.449		-.406	.407
Διενέργεια επαφών για μεταγραφές		.825		
Καθιέρωση πλάνου μεταγραφών		.790		
Μεταγραφή ποιοτικών αθλητών		.722		
Κατασκοπεία των αντιπάλων		.635		
Ομιλίες/Διαλέξεις/Παρουσιάσεις σε θέματα προπονητικής			-.838	
Δημοσιεύσεις (σε περιοδικά, εφημερίδες, ιστοσελίδες, βιβλία)			-.824	
Παρακολούθηση σεμιναρίων	.529		-.623	
Ρεκόρ νικών/ηττών της ομάδας				.758
Κατάκτηση πρωταθλήματος				.734
Βελτίωση της θέσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος				.673

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση κύριων συνιστωσών.

Μέθοδος Περιστροφής: Λοξή με εξομάλυνση Kaiser.

Ο πίνακας δομής (*structure matrix*) των παραγόντων παρουσιάζει τις φορτίσεις των κριτηρίων (*item loadings*) στους τέσσερις παράγοντες (πίνακας 4.14). Τα κριτήρια εμφάνισαν φορτίσεις που κυμαίνονται από 0.449 μέχρι 0.838. Το κριτήριο

«Παρακολούθηση σεμιναρίων» εμφάνισε φόρτιση μεγαλύτερη του .40 σε δύο παράγοντες, και το κριτήριο «Αξιοποίηση στατιστικών δεδομένων» εμφάνισε φόρτιση μεγαλύτερη του .40 σε τρεις παράγοντες. Το δεύτερο κριτήριο ειδικότερα εμφάνισε επιβαρύνσεις ελάχιστα μεγαλύτερες του ορίου 0.40 και σχεδόν ταυτόσημες, ενώ εμφάνισε και εταιρικότητα αρκετά χαμηλότερη του ορίου .50. Τέλος, και τα δύο παραπάνω κριτήρια εμφάνισαν διαφορά μέγιστης επιβάρυνσης από την αμέσως επόμενη μικρότερης του .10.

Η βιβλιογραφία προτείνει η απόρριψη κριτηρίων να μην βασίζεται αποκλειστικά στα αποτελέσματα της ανάλυσης παραγόντων, αλλά να συνυπολογίζεται η θεωρία που υποστηρίζει το κριτήριο και τον παράγοντα στον οποίο εμπεριέχεται (Brown, 2015; Green και συν., 2000; Tabachnick & Fidell, 2013). Ως αποτέλεσμα, αποφασίστηκε να μην διαγραφεί κάποιο κριτήριο και να εκτιμηθεί η συνεισφορά στη δομή των παραγόντων και με την επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Τα αποτελέσματα ανάλυσης κυρίων συνιστωσών με εξαγωγή τεσσάρων παραγόντων ήταν ικανοποιητικά, ρεαλιστικά και σύμφωνα με το θεωρητικό υπόβαθρο. Οι τέσσερις παράγοντες ονομάστηκαν «Άμεσες προπονητικές συμπεριφορές» (ΑΠΣ), «Έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές» (ΕΠΣ), «Ομαδικά αποτελέσματα» (ΟΑ) και «Προσωπικά αποτελέσματα» (ΠΑ) (πίνακας 4.14), σε πλήρη αντιστοιχία με τους παράγοντες του SCP.

4.3.5 Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση

Η επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση διεξήχθη για να ελεγχτεί η δομική εγκυρότητα του μοντέλου με τη χρήση της μεθόδου μέγιστης πιθανοφάνειας (*maximum likelihood estimate*). Αφού είχε προηγηθεί η ΔΠΑ πάνω στο τροποποιημένο SCP, η ΕΠΑ θα επιβεβαίωνε (ή όχι) τη δομή των παραγόντων και τις επιβαρύνσεις των κριτηρίων (Harrington, 2009). Σε πρώτη φάση, όλοι οι δείκτες εμφάνισαν φτωχή εφαρμογή των κριτηρίων στο μοντέλο τεσσάρων παραγόντων (πίνακας 4.15). Οι Δείκτες Τροποποίησης (*Modification Indices*) εμφάνισαν το κριτήριο «Αξιοποίηση στατιστικών δεδομένων» να επιβαρύνει εξίσου δύο παράγοντες (.47 στον ΑΠΣ και .42 στον ΟΑ), γεγονός το οποίο είχε εντοπιστεί και μέσω της ΔΠΑ. Κατά συνέπεια, αποφασίστηκε η αφαίρεση του κριτηρίου από το μοντέλο και η επανεξέταση της δομικής εγκυρότητας του μοντέλου.

Η διαφορά του «μητρικού» και του τροποποιημένου μοντέλου ($\chi^2 = 103.25$, $df = 23$, $p < .001$) ήταν στατιστικώς σημαντική, το οποίο και υποδηλώνει ότι οι τροποποιήσεις βελτίωσαν σημαντικά το μοντέλο (Brown, 2015; Harrington, 2009).

Όλοι οι δείκτες εμφανίστηκαν βελτιωμένοι (πίνακας 4.15), χωρίς να είναι όμως όλοι σε αποδεκτά όρια. Συνεπώς, αποφασίστηκε να αφαιρεθεί και το κριτήριο «Παρακολούθηση σεμιναρίων», το οποίο, όπως και στη ΔΠΑ, εμφάνισε υψηλές επιβαρύνσεις σε δύο παράγοντες (.61 στον ΠΑ και .51 στον ΑΠΣ). Η διαφορά του νέου τροποποιημένου μοντέλου και του «μητρικού» ($\chi^2 = 63.31$ $df = 21$ $p < .001$) ήταν επίσης στατιστικώς σημαντική. Επιπλέον, η συνδιασπορά μεταξύ των σφαλμάτων (*error covariance*) των κριτηρίων «Βελτίωση της θέσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος» και «Βελτίωση της απόδοσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος» ήταν πολύ υψηλή ($\chi^2 = 47.03$, $p < .001$). Όταν δύο κριτήρια μετρούν σχεδόν το ίδιο αντικείμενο, το οποίο δεν γίνεται απόλυτα ξεκάθαρο στο μοντέλο, τότε επιτρέπεται η συσχέτιση μεταξύ των σφαλμάτων συνδιασποράς των δύο ερωτήσεων προκειμένου να βελτιωθεί η προσαρμογή του μοντέλου και να προσδιοριστούν κατευθύνσεις για μελλοντικές έρευνες (Harrington, 2009). Πράγματι, η βελτίωση της απόδοσης της ομάδας τις περισσότερες φορές συνεπάγεται και βελτίωση της θέσης της ομάδας. Επομένως, αφού η θεωρία επιβεβαιώνει τη σχέση και αλληλεπίδραση των παραπάνω κριτηρίων, προστέθηκε μία διαδρομή συνδιακύμανσης λαθών (*error covariance path*) μεταξύ των παραπάνω κριτηρίων. Η διαφορά νέου τροποποιημένου μοντέλου και του «μητρικού» ($\chi^2 = 51.49$, $df = 1$, $p < .001$) ήταν και πάλι στατιστικώς σημαντική.

Οι Hu και Bentler (1999), Brown (2015) και Tabachnick και Fidell (2013) συνιστούν: $\chi^2/df < 2$, $RMSEA \leq .06$, $SRMR \leq .08$, $CFI \geq 0.95$ και $GFI \geq 0.95$. Παρ' όλα αυτά, αρκετοί συγγραφείς εμφανίζονται λιγότερο συντηρητικοί: Η Kline (2010) προτείνει CFI μεγαλύτερο από την περιοχή του .90, σε συμφωνία με τον Bentler (1990) που προτείνει το εύρος .90-.95 ως απόλυτα αποδεκτό για τον δείκτη CFI. Τέλος ο Bollen (1989) προτείνει το λόγο $\chi^2/df < 3$ και οι Meyers, Gamst και Guarino (2006) προτείνουν $GFI \geq 0.90$, $RMSEA \leq .08$, $PNFI > .50$ και $PCFI > .50$.

Τα αποτελέσματα αυτή τη φορά εμφάνισαν πολύ καλή εφαρμογή των κριτηρίων στο μοντέλο τεσσάρων παραγόντων: $\chi^2 = 651.03$, $p < .001$, $df = 223$, $\chi^2/df = 2.91$, $RMSEA = .059$ (90% CI of $RMSEA = .054-.064$), $GFI = .91$, $CFI = .91$, $IFI = .91$, $SRMR = .058$, $PNFI = .76$ και $PCFI = .80$. Επιπλέον τροποποιήσεις δεν έγιναν αφού (α) δεν επέφεραν στατιστικώς σημαντική αλλαγή στα αποτελέσματα, (β) δεν μπορούσαν να ερμηνευτούν από τη θεωρία, και (γ) ήταν «μηχανικές» και δεν πρέπει να γίνονται αποδεκτές με ευκολία (Harrington, 2009).

Πίνακας 4.15 Απόλυτοι (Α), σχετικοί (Σ) και φειδωλοί (Φ) δείκτες (Δ)

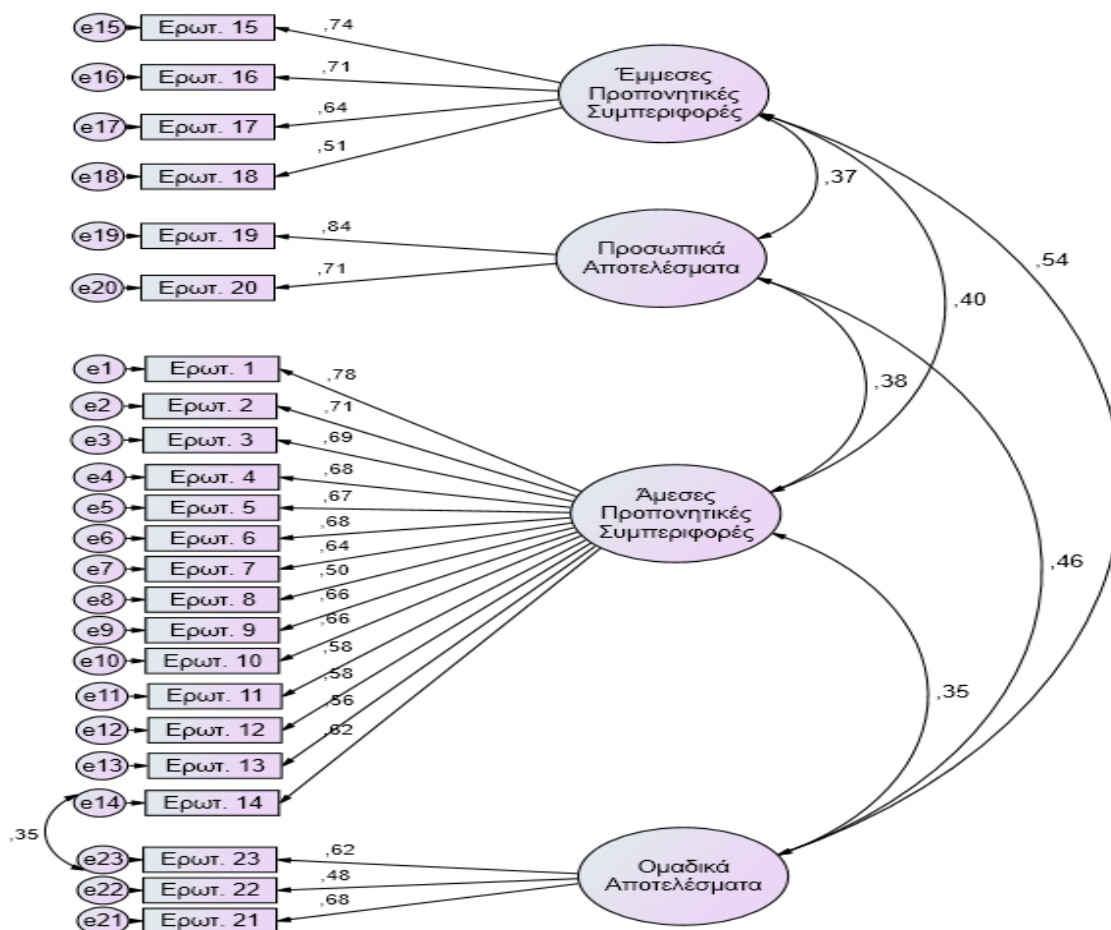
ΔΕΙΚΤΕΣ	ΑΡΧΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ	ΑΦΑΙΡΕΣΗ Ερωτ. 25	ΑΦΑΙΡΕΣΗ Ερωτ 25 και 24	ΠΡΟΣΘΗΚΗ διαδρομής	ΑΠΟΔΕΚΤΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ*
ΑΔ					
X ²	868.08	765.83	702.52	651.03	
df	268	245	224	223	
X ² /df ratio	3.24	3.13	3.14	2.91	< 3
GFI	.88	.89	.90	.91	≥ .90
SRMR	.072	.068	.060	.058	≤ .08
RMSEA	.064	.062	.062	.059	≤ .06
90% CI of RMSEA	.059-.069	.057-.067	.057-.068	.054-.064	
ΣΔ					
CFI	.88	.89	.90	.91	≥ .90
IFI	.86	.89	.90	.91	≥ .90
ΦΔ					
PNFI	.75	.76	.76	.76	> .50
PCFI	.79	.79	.79	.80	> .50

*Αποδεκτοί δείκτες σύμφωνα με τους Bollen (1989), Brown (2015), Kline (2010), και Meyers, Gamst και Guarino (2006).

Οι τυποποιημένες επιβαρύνσεις παλινδρόμησης (*standardized regression weights*) των κριτηρίων στους αντίστοιχους παράγοντες κυμάνθηκαν από 0.48 μέχρι 0.84 (σχήμα 4.1). Ο Bentler (1995) θέτει ως όριο το 0.40 για αποδεκτές επιβαρύνσεις, ενώ οι Tabachnick και Fidell (2013) ερμηνεύουν επιβαρύνσεις πάνω από 0.32 ως φτωχές, από 0.45 ως αποδεκτές, από 0.55 ως καλές, από 0.63 ως πολύ καλές και 0.71 ως άριστες. Οι σχέσεις μεταξύ των παραγόντων κυμάνθηκαν από 0.35 μέχρι 0.54 (σχήμα 4.1). Οι τιμές αυτές δεν είναι πολύ υψηλές, ώστε να μαρτυρούν ότι μετρούν τα ίδια χαρακτηριστικά, ούτε πολύ χαμηλές ώστε να υποψιαζόμαστε ότι είναι τελείως άσχετες μεταξύ τους (Harrington, 2009). Τέλος, οι μέσοι όροι παραγόντων κυμάνθηκαν από $M = 3.04$ για τον παράγοντα «Προσωπικά Αποτελέσματα» μέχρι $M = 4.38$ για τον παράγοντα «Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές» (πίνακας 4.16). Οι δύο παράγοντες προπονητικών συμπεριφορών μαζί εμφάνισαν μέσο όρο $M = 3.93$ και οι δύο παράγοντες αποτελεσμάτων μαζί εμφάνισαν αντίστοιχα μέσο όρο $M = 3.15$. Τα αποτελέσματα του ελέγχου t (t-test) για εξαρτημένα δείγματα, έδειξαν στατιστική σημαντική διαφορά ($t = 28.66$, $df = 550$, $p < .001$) μεταξύ των μέσων όρων των δύο ενοποιημένων παραγόντων.

Πίνακας 4.16 Μέσοι όροι παραγόντων μοντέλου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή

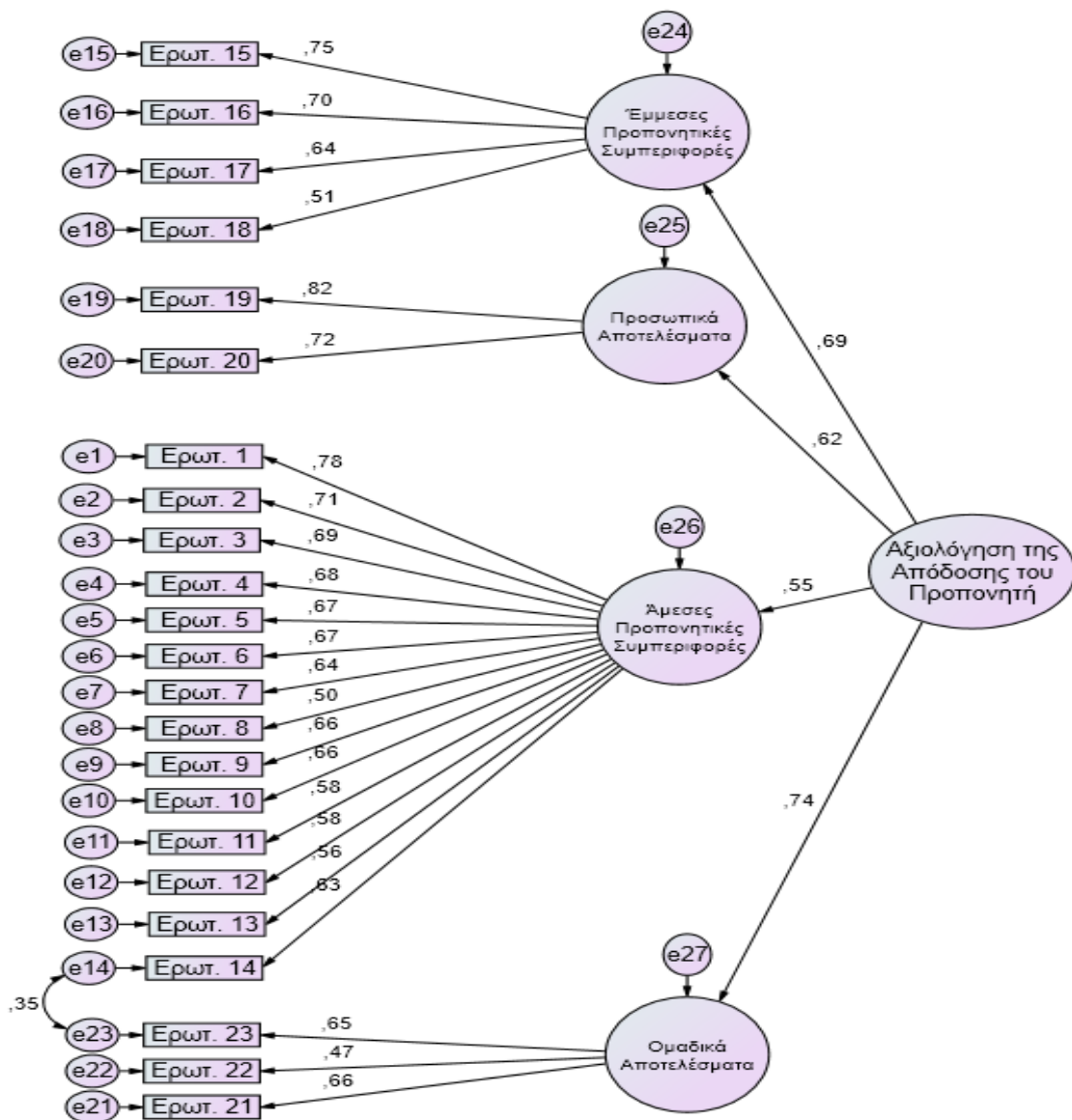
	Μέσοι Όροι	Τυπ. Αποκλίσεις
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	4.38	.53
Έμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	3.48	.70
Ομαδικά Αποτελέσματα	3.26	.73
Προσωπικά Αποτελέσματα	3.04	.96
Προπονητικές Συμπεριφορές	3.93	.51
Αποτελέσματα	3.15	.69



Σχήμα 4.1. Τυποποιημένες εκτιμήσεις των 23 κριτηρίων του μοντέλου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή, σύμφωνα με την ΕΠΑ.

Εξετάστηκε επίσης το μοντέλο με ένα παράγοντα διερευνώντας τη μονοπαγοντικότητα του μοντέλου. Τα αποτελέσματα δεν ήταν αποδεκτά: ($\chi^2 = 1485.11$, $df = 230$, $p < .001$, $\chi^2/df = 6.46$, $RMSEA = .10$ (90% CI of $RMSEA = .095-.104$), $GFI = .79$, $CFI = .73$, $SRMR = .089$). Συνεπώς, ισχυροποιήθηκε η εγκυρότητα του μοντέλου των τεσσάρων παραγόντων.

Τέλος, ο Brown (2015) υποστήριξε ότι όταν οι συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων είναι περίπου οι ίδιες, θα μπορούσε να υπάρχει ένας παράγοντας δευτέρου επιπέδου (*second order factor*), ο οποίος θα πρέπει όμως να υποστηρίζεται και από τη θεωρία. Πράγματι, όλοι οι παράγοντες αποτελούν τμήματα της γενικότερης αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή. Ως εκ τούτου, η ΕΠΑ διεξήχθη ξανά και τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν το μοντέλου δευτέρου επιπέδου: $\chi^2 = 656.7$, $df = 225$ $p < .001$, $\chi^2/df = 2.92$, $RMSEA = .059$, (90% CI of $RMSEA = .054-.064$), $GFI = .91$, $CFI = .91$, $SRMR = .059$ (σχήμα 4.2).



Σχήμα 4.2 Τυποποιημένες εκτιμήσεις των 23 κριτηρίων του μοντέλου αξιολόγησης δευτέρου επιπέδου της απόδοσης του προπονητή, σύμφωνα με την ΕΠΑ.

Κάθε ένας από τους παράγοντες πρώτου επιπέδου εμφάνισε υψηλή συσχέτιση με τον παράγοντα δευτέρου επιπέδου που κυμάνθηκαν από 0.55 μέχρι 0.74 (σχ. 4.2). Η παρουσία του παράγοντα δευτέρου επιπέδου ενισχύθηκε και από το γεγονός ότι δεν εμφανίστηκε στατιστικώς σημαντική μείωση στους δείκτες προσαρμογής του μοντέλου ($\chi^2 = 5.67, df = 2, p < .10$) (Brown, 2015).

4.3.6 Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου

Έγινε έλεγχος της εσωτερικής συνοχής κάθε παράγοντα και ολόκληρου του μοντέλου ως ολότητα. Καμία στατιστικώς σημαντική βελτίωση δεν προέκυψε στην περίπτωση αφαίρεσης κάποιου κριτηρίου (Cronbach's *a* if item deleted). Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής Cronbach's *a* υπολογίστηκε .91 για τις «Άμεσες προπονητικές συμπεριφορές», .74 για τις «Έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές», .74 για τα «Προσωπικά αποτελέσματα», .63 για τα «Ομαδικά αποτελέσματα», και .65 για τους τυποποιημένους παράγοντες ολόκληρου του μοντέλου (πίνακας 4.17). Οι τιμές για τον παράγοντα «Ομαδικά αποτελέσματα» και για ολόκληρο το μοντέλο είναι κάτω από το ευρέως αποδεκτό όριο του 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994). Ωστόσο, για παράγοντες που αποτελούνται από λιγότερα από δέκα κριτήρια η τιμή του συντελεστή Cronbach's *a* υποβαθμίζει τη συνοχή του παράγοντα (Brown, 2015) και συνεπώς, τιμές στο εύρος .60-.70 θεωρούνται αποδεκτές (George & Mallery, 2003; Pallant, 2005). Τέλος, οι διορθωμένες συσχετίσεις του κάθε ερωτήματος με τη συνολική τιμή της κλίμακας (*corrected item-total correlations*), καθώς και οι συσχετίσεις των ερωτημάτων του κάθε παράγοντα μεταξύ τους (*inter-item correlations*) κυμάνθηκαν σε εξίσου απόλυτα ικανοποιητικά επίπεδα (πίνακας 4.17).

Πίνακας 4.17 Δείκτες αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή

Παράγοντες (αρ. κριτηρίων)	Συσχετίσεις ερωτημάτων κλίμακας	Συνδιακυμάνσεις ερωτημάτων κλίμακας	Συσχετίσεις ερωτημάτων με την κλίμακα	Cronbach's <i>a</i>
	Mean (Min – Max)	Mean (Min – Max)	Mean (Min – Max)	
ΑΠΣ	.43 (.26 - .59)	.26 (.16 - .36)	.62 (.49 - .75)	.91
ΕΠΣ (4 κριτήρια)	.42 (.30 - .55)	.36 (.26 - .48)	.52 (.43 - .62)	.74
ΠΑ (2 κριτήρια)	.59	.68	.59	.74
ΟΑ (3 κριτήρια)	.36 (.29 - .42)	.34 (.28 - .37)	.44 (.40 - .49)	.63
Συνολικό Μοντέλο	.32 (.27 - .38)	.32 (.27 - .38)	.43 (.41 - .47)	.65

4.4 Ανάλυση Δεύτερης Ενότητας Ερωτηματολογίου

Η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου περιλάμβανε 548 ερωτηματολόγια. Δεν αποτελούσε προσαρμογή υφιστάμενου μοντέλου, αλλά κατασκευάστηκε εξολοκλήρου από την αρχή. Στόχος λοιπόν ήταν αρχικά να εντοπιστούν όλα εκείνα τα κριτήρια που εντάσσονται στο περιβάλλον του προπονητή, να αξιολογηθούν για τη καταλληλότητά τους και να διαβαθμιστούν ως προς τη σημαντικότητά τους. Στη συνέχεια, επόμενος στόχος ήταν η κατασκευή ενός μοντέλου που θα περιλάμβανε τους παράγοντες εκείνους που επηρεάζουν την απόδοση του προπονητή.

4.4.1 Απούσες τιμές

Όπως και στην προηγούμενη ενότητα, οι απύσες τιμές (*missing values*), με εύρος από 0 μέχρι 8 ανά κριτήριο, δεν είχαν συσχέτιση με συγκεκριμένα δημογραφικά χαρακτηριστικά και ούτε εμφάνισαν κάποιο μοτίβο. Η κατανομή τους λοιπόν ήταν εντελώς τυχαία (*missing completely at random-MCAR*) (Harrington, 2009). Αφού το δείγμα ήταν σχετικά μεγάλο και οι απύσες τιμές μικρότερες του 5%, οι αποκλίσεις (*variances*) των μεταβλητών δεν αναμένεται να επηρεαστούν από τη μέθοδο αντικατάστασης των τιμών που απουσιάζουν (Tabachnick & Fidell, 2013). Σε συμφωνία λοιπόν με τη θεωρία και σε αντιστοιχία με την προηγούμενη ενότητα του ερωτηματολογίου (4.3.1), αποφασίστηκε να αντικατασταθούν οι απύσες τιμές με τον μέσο όρο έτσι ώστε να μην μειωθεί το μέγεθος του δείγματος.

4.4.2 Παρεκκλίνουσες και παράλογες τιμές

Σε αντιστοιχία με την πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου, τιμές από «1» μέχρι και «5» θεωρήθηκαν φυσιολογικές και αναμενόμενες. Συνεπώς, μονομεταβλητές ακραίες τιμές (*univariate outliers*) δεν διαγράφηκαν, αλλά έγινε έρευνα για πολυμεταβλητές παρεκκλίνουσες τιμές (*multivariate outliers*). Η διαδικασία αυτή μας οδήγησε στη διαγραφή δέκα (10) ερωτηματολογίων (απόσταση Mahalanobis $p < .001$, $\chi^2 > 54$). Έτσι τα ερωτηματολόγια προς ανάλυση μειώθηκαν στα 538. Περεταίρω διαγραφή ερωτηματολογίων δεν επέφερε στατιστικώς σημαντική διαφορά στα αποτελέσματα. Τέλος, ερωτηματολόγια με παράλογες τιμές (*aberrant*) δεν εντοπίστηκαν.

4.4.3 Κανονικότητα του δείγματος

Η συμμετρία και η κορύφωση του δείγματος εξετάστηκαν με τους δείκτες λοξότητας (*skewness*) και κυρτότητας (*kurtosis*) (Tabachnick & Fidell, 2013). Όλες οι

απόλυτες τιμές των κριτηρίων βρισκόντουσαν κάτω από τα όρια του 3 και 10, αντίστοιχα (πίνακας 4.18) (Kline, 2010). Επομένως τα δεδομένα κρίθηκαν κατάλληλα για επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των κριτηρίων κυμάνθηκαν από 2.57 μέχρι 4.26 και από .80 μέχρι 1.15 αντίστοιχα (πίνακας 4.18).

Πίνακας 4.18 Μέσες τιμές, τυπικές αποκλίσεις και δείκτες λοξότητας και κυρτότητας των κριτηρίων του ερωτηματολογίου.

	N	M	SD	Λοξότητα		Κύρτωση	
				Τυπ. Σφάλμα	Τυπ. Σφάλμα	Τυπ. Σφάλμα	Τυπ. Σφάλμα
Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών	537	4.26	.80	-1.06	.11	1.18	.21
Ο βαθμός στήριξης από τους διοικούντες	537	4.17	.92	-1.23	.11	1.53	.21
Οι ικανότητες του προπονητικού team	537	4.11	.82	-.86	.11	.91	.21
Το επίπεδο αγωνιστικής ικανότητας των παικτών	536	4.05	.89	-1.10	.11	1.51	.21
Η ποιότητα εγκαταστάσεων και υπηρεσιών	538	4.04	.83	-.67	.11	.28	.21
Τραυματισμοί και αρρώστιες	535	3.96	.92	-.69	.11	.19	.21
Η επαγγελματική ή ερασιτεχνική σχέση των παικτών με την ομάδα	537	3.93	.92	-.73	.11	.40	.21
Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών	537	3.85	.86	-.58	.11	.23	.21
Κοινωνικοί παράγοντες παικτών /προπονητή (οικογένεια, σπουδές, εργασία)	537	3.83	.94	-.62	.11	.14	.21
Η συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό	537	3.79	.92	-.58	.11	.18	.21
Οι στόχοι των διοικούντων	537	3.59	1.03	-.43	.11	-.22	.21
Οι συνέπειες (ψυχολογικές, οικονομικές) αρνητικών αποτελεσμάτων	537	3.56	.92	-.35	.11	-.03	.21
Το αγωνιστικό επίπεδο των αντιπάλων	530	3.44	.96	-.48	.11	.09	.21
Η αγωνιστική ισχύς των αντιπάλων	536	3.40	.97	-.50	.11	.02	.21
Ο μέσος όρος ηλικίας των παικτών	536	3.32	.90	-.14	.11	-.06	.21
Η οικονομική κατάσταση της ομάδας	538	3.30	1.01	-.27	.11	-.21	.21
Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας (εσωτερικός κανονισμός, κανονισμοί πρωταθλήματος)	537	3.25	1.05	-.12	.11	-.38	.21
Ο βαθμός υποστήριξης από την τοπική κοινωνία	536	3.20	1.11	-.22	.11	-.57	.21
Εκτακτες οικονομικές περικοπές /επιβαρύνσεις (πρόστιμα, διακοπή χορηγιών)	537	3.18	1.06	-.17	.11	-.43	.21
Οι αποφάσεις της διατησίας	536	2.57	1.15	.32	.11	-.57	.21

4.4.4 Διερευνητική παραγοντική ανάλυση

Η Διερευνητική Παραγοντική Ανάλυση διεξήχθη σε 538 ερωτηματολόγια. Το δείγμα κρίθηκε επαρκές για την ανάλυση των κύριων συνιστωσών (KMO = .88, ο anti-

image πίνακας συσχετίσεων με τιμές κύριας διαγωνίου .78-.94 οι οποίες ήταν ικανοποιητικά υψηλές). Οι σχέσεις των κριτηρίων, σύμφωνα με το τεστ σφαιρικότητας του Bartlett, εμφάνισαν διαφορά από την τυχαιότητα (4363.96, $df = 190$, $p < 001$).

Για την εξαγωγή των παραγόντων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος κυρίων συνιστωσών (*principal component*), χωρίς προκαθορισμένο αριθμό. Τέσσερις παράγοντες εξήχθησαν, σύμφωνα με τα κριτήρια επιλογής παραγόντων που αναφέρθηκαν στην ενότητα 3.5, και εξηγούσαν το 55.64% της συνολικής διασποράς (πίνακας 4.19). Η εξαγωγή τεσσάρων παραγόντων επιβεβαιώνεται και από το σημείο που αλλάζει η κλίση της καμπύλης στο γράφημα ιδιοτιμών (*scree plot*) (γράφημα 4.11).

Όπως και στην πρώτη ενότητα, οι απόλυτες συσχετίσεις των παραγόντων κυμάνθηκαν από .15 μέχρι .38 (πίνακας 4.20). Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι περισσότερες συσχετίσεις ήταν μεγαλύτερες του ορίου 0.3, ότι και στη δεύτερη ενότητα οι παράγοντες συσχετίζονται και ότι η λοξή περιστροφή συνδέεται καλύτερα με την ΕΠΑ που ακολουθεί (Brown, 2015), η λοξή περιστροφή επιλέχθηκε ως πιο ρεαλιστική και έγκυρη.

Πίνακας 4.19 Ιδιοτιμές και ποσοστά διασποράς των ιδιοτιμών πριν και μετά την περιστροφή

Μεταβλητές	Αρχικές Ιδιοτιμές			Εξαγωγή Επιβαρύνσεων Αθροισμάτων Τετραγώνων			Περιστροφή Επιβαρύνσεων Αθροισμάτων Τετραγώνων
	Σύνολο	% της Διασποράς	Αθροιστικό %	Σύνολο	% της Διασποράς	Αθροιστικό %	Σύνολο
1	6.91	34.55	34.55	6.91	34.55	34.55	4.31
2	1.67	8.36	42.91	1.67	8.36	42.91	4.37
3	1.40	6.99	49.90	1.40	6.99	49.90	4.43
4	1.15	5.74	55.64	1.15	5.74	55.64	2.64
5	1.00	4.99	60.63				
6	.95	4.74	65.37				
7	.82	4.12	69.48				
8	.79	3.95	73.43				
9	.68	3.40	76.84				
10	.62	3.10	79.94				

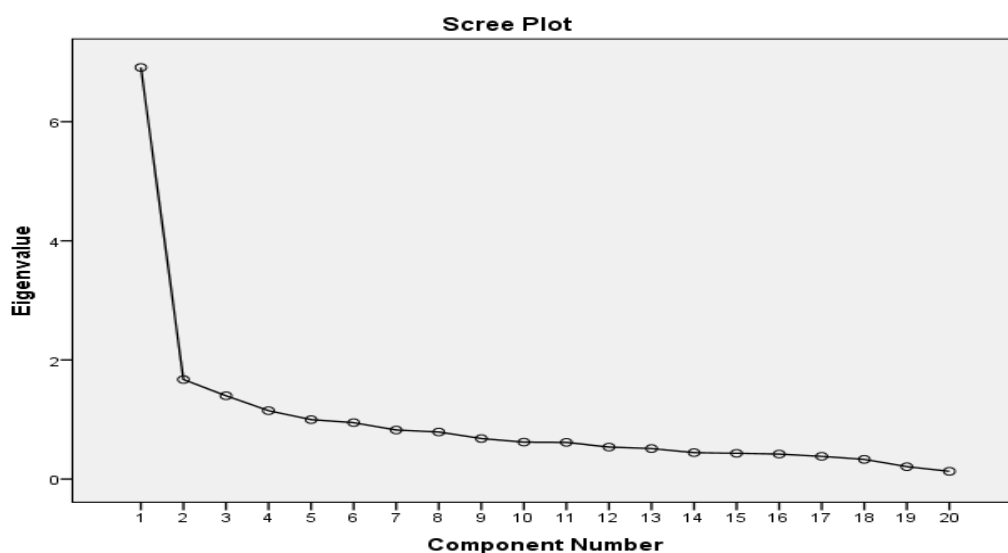
Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση κύριων συνιστωσών.

Πίνακας 4.20 Πίνακας συσχετίσεων παραγόντων

Παράγοντες	1	2	3	4
1	1.00			
2	.35	1.00		
3	.34	.38	1.00	
4	-.15	-.16	-.25	1.00

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση κύριων συνιστωσών.

Μέθοδος Περιστροφής: Λοξή με εξομάλυνση Kaiser.



Γράφημα 4.11 Γράφημα ιδιοτιμών ενότητας επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων στην απόδοση του προπονητή

Από τον πίνακα 4.21 προκύπτει ότι όλα τα κριτήρια εμφάνισαν εταιρικότητες μεγαλύτερες του «εύρους 0.50 και πάνω» (Tabachnick & Fidell, 2013), εκτός από τα κριτήρια 5, 9, 19, 12 και 15, τα οποία και εμφάνισαν εταιρικότητες στο εύρος του 0.40 και κάτω. Τα χαμηλά ποσοστά μεταβλητότητας ενός κριτηρίου αποτελούν αφορμή

Πίνακας. 4.21 Εταιρικότητες των 20 κριτηρίων με τη μέθοδο εξαγωγής των κύριων συνιστωσών

Κριτήρια	Αρχική	Εξαγωγή
(ερωτ. 17) Η αγωνιστική ισχύς των αντιπάλων	1,000	,800
(ερωτ. 16) Το αγωνιστικό επίπεδο των αντιπάλων	1,000	,794
(ερωτ. 13) Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών	1,000	,751
(ερωτ. 14) Η ποιότητα εγκαταστάσεων και υπηρεσιών	1,000	,725
(ερωτ. 1) Το επίπεδο αγωνιστικής ικανότητας των παικτών	1,000	,681
(ερωτ. 2) Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών	1,000	,621
(ερωτ. 10) Έκτακτες οικονομικές περικοπές/επιβαρύνσεις (πρόστιμα, διακοπή χορηγιών)	1,000	,615
(ερωτ. 11) Οι αποφάσεις της διαιτησίας	1,000	,610
(ερωτ. 7) Ο βαθμός υποστήριξης από την τοπική κοινωνία	1,000	,556
(ερωτ. 6) Οι συνέπειες (ψυχολογικές, οικονομικές) αρνητικών αποτελεσμάτων	1,000	,537
(ερωτ. 8) Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας (εσωτερικός κανονισμός, κανονισμοί πρωταθλήματος)	1,000	,522
(ερωτ. 3) Ο μέσος όρος ηλικίας των παικτών	1,000	,495
(ερωτ. 18) Η οικονομική κατάσταση της ομάδας	1,000	,469
(ερωτ. 6) Κοινωνικοί παράγοντες παικτών/προπονητή (οικογένεια, σπουδές, εργασία)	1,000	,469
(ερωτ. 20) Ο βαθμός στήριξης από τους διοικούντες	1,000	,460
(ερωτ. 5) Οι ικανότητες του προπονητικού team	1,000	,436
(ερωτ. 9) Οι στόχοι των διοικούντων	1,000	,428
(ερωτ. 19) Η συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό	1,000	,407
(ερωτ. 12) Τραυματισμοί και αρρώστιες	1,000	,405
(ερωτ. 15) Η επαγγελματική ή ερασιτεχνική σχέση των παικτών με την ομάδα	1,000	,348

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση κύριων συνιστωσών.

διαγραφής του από την ανάλυση. Η τελική απόφαση όμως για τα κριτήρια που θα διαγραφούν λήφθηκε σε συνδυασμό με τα αποτελέσματα της διερευνητικής και επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης.

Ο πίνακας δομής (*structure matrix*) των παραγόντων παρουσιάζει τις φορτίσεις των κριτηρίων (*item loadings*) στους τέσσερις παράγοντες (πίνακας 4.22). Τα κριτήρια εμφάνισαν φορτίσεις που κυμαίνονται από 0.525 μέχρι 0.861. Ωστόσο, (α) εννέα (9) κριτήρια εμφάνισαν φόρτιση μεγαλύτερη του .40 σε δύο παράγοντες, (β) τρία (3) κριτήρια εμφάνισαν φόρτιση μεγαλύτερη του .40 σε τρεις παράγοντες, και (γ) έξι (6) κριτήρια εμφάνισαν διαφορά μέγιστης επιβάρυνσης από την αμέσως επόμενη μικρότερης του .10.

Πίνακας 4.22 Πίνακας δομής των παραγόντων

	Παράγοντες			
	ΑΕσΕ	ΕΕσΕ	ΕΕΞΕ	ΑΕΞΕ
Το επίπεδο αγωνιστικής ικανότητας των παικτών	.807			
Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών	.766			
Ο μέσος όρος ηλικίας των παικτών	.623		.509	
Οι συνέπειες (ψυχολογικές, οικονομικές) αρνητικών αποτελεσμάτων	.605		.588	
Οι ικανότητες του προπονητικού team	.572	.466	.413	
Κοινωνικοί παράγοντες παικτών/προπονητή (οικογένεια, σπουδές, εργασία)	.545	.420	.507	
Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών		.861		
Η ποιότητα εγκαταστάσεων και υπηρεσιών		.848		
Η συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό		.564	.469	
Τραυματισμοί και αρρώστιες	.486	.553		
Η επαγγελματική ή ερασιτεχνική σχέση των παικτών με την ομάδα		.543		
Η οικονομική κατάσταση της ομάδας		.525		-.467
Ο βαθμός υποστήριξης από την τοπική κοινωνία			.729	
Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας (εσωτερικός κανονισμός, κανονισμοί πρωταθλήματος)			.715	
Έκτακτες οικονομικές περικοπές/επιβαρύνσεις (πρόστιμα, διακοπή χορηγιών)		.432	.661	-.532
Οι στόχοι των διοικούντων			.617	
Ο βαθμός στήριξης από τους διοικούντες		.529	.548	
Το αγωνιστικό επίπεδο των αντιπάλων	.560			-.769
Η αγωνιστική ισχύς των αντιπάλων	.573			-.765
Οι αποφάσεις της διαιτησίας			.502	-.698

Μέθοδος Εξαγωγής: Ανάλυση κύριων συνιστωσών.

Μέθοδος Περιστροφής: Λοξή με εξομάλυνση Kaiser.

Σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της βιβλιογραφίας, που υιοθετήθηκαν και στην προηγούμενη ενότητα (4.3.4), αποφασίστηκε να μην διαγραφούν κριτήρια, αλλά να συνεκτιμηθεί η συνεισφορά τους στη δομή των παραγόντων και με την επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Τα αποτελέσματα ανάλυσης κύριων συνιστωσών με εξαγωγή

τεσσάρων παραγόντων ήταν ικανοποιητικά και σύμφωνα με το θεωρητικό υπόβαθρο. Οι τέσσερις παράγοντες ονομάστηκαν «Άμεσες εσωτερικές επιδράσεις» (ΑΕσΕ), «Έμμεσες εσωτερικές επιδράσεις» (ΕΕσΕ), «Άμεσες εξωτερικές επιδράσεις» (ΑΕΞΕ) και «Έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις» (ΕΕΞΕ).

4.4.5 Επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση

Η μέθοδος της μέγιστης πιθανοφάνειας (*maximum likelihood estimate*) χρησιμοποιήθηκε στην *Επιβεβαιωτική Παραγοντική Ανάλυση*. Σε πρώτη φάση, όλοι οι δείκτες εμφάνισαν φτωχή εφαρμογή των κριτηρίων στο μοντέλο τεσσάρων παραγόντων (πίνακας 4.23). Οι Δείκτες Τροποποίησης (*Modification Indices*) εμφάνισαν πολύ υψηλή συνδιασπορά μεταξύ των σφαλμάτων (*error covariance*) των κριτηρίων «Το επίπεδο αγωνιστικής ικανότητας των παικτών» και «Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών», καθώς και των κριτηρίων «Η ποιότητα εγκαταστάσεων και υπηρεσιών» και «Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών» ($\chi^2 = 44.07, p < .001$ και $\chi^2 = 45.73, p < .001$ αντίστοιχα). Όπως έχει ήδη αναφερθεί (4.3.5), οι διαδρομές συνδιακύμανσης λαθών ενώνουν σφάλματα μέτρησης κριτηρίων που μετρούν κοινά εννοιολογικά αντικείμενα, τα οποία παρουσιάζουν ασάφεια στο μοντέλο. Απώτερος σκοπός η καλύτερη προσαρμογή του μοντέλου και η απεικόνιση σημείων προς βελτίωση σε μελλοντικές έρευνες (Harrington, 2009). Πράγματι, η εμπειρία των παικτών συνήθως συνδέεται με το επίπεδο ικανότητάς τους, ενώ η ποιότητα και η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών είναι επίσης πολλές φορές άμεσα συνδεδεμένα. Επομένως, αφού η θεωρία επιβεβαιώνει τη σχέση και αλληλεπίδραση των παραπάνω κριτηρίων, προστέθηκαν διαδρομές συνδιακύμανσης λαθών (*error covariance path*) μεταξύ των παραπάνω κριτηρίων. Η διαφορά του «μητρικού» και του τροποποιημένου μοντέλου ($\chi^2 = 256.39, df = 2, p < .001$) ήταν στατιστικώς σημαντική, το οποίο και υποδηλώνει ότι οι τροποποιήσεις βελτίωσαν σημαντικά το μοντέλο (Brown, 2015; Harrington, 2009). Όλοι οι δείκτες εμφανίστηκαν βελτιωμένοι (πίνακας 4.23), υπολείπονταν όμως των αποδεκτών ορίων.

Το κριτήριο «Ο βαθμός στήριξης από τους διοικούντες» εμφάνισε υψηλή συνδιασπορά σφαλμάτων (*error covariance*) με το κριτήριο «Οι στόχοι των διοικούντων» ($\chi^2 = 49.91, p < .001$), τη μικρότερη φόρτιση στον παράγοντά του και υψηλή φόρτιση σε δύο παράγοντες (πίνακας 4.22). Αποφασίστηκε να αφαιρεθεί αυτό το κριτήριο. Η διαφορά νέου τροποποιημένου μοντέλου και του «μητρικού» ($\chi^2 = 118.88, df = 18, p < .001$) ήταν επίσης στατιστικώς σημαντική. Παρόλα αυτά, ενώ οι δείκτες εμφανίστηκαν βελτιωμένοι, δεν ήταν όλοι σε αποδεκτά όρια (πίνακας 4.23).

Εν συνεχεία, το κριτήριο «Συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό», εμφάνισε υψηλή συνδιασπορά σφαλμάτων ($\chi^2 = 48.68, p < 001$) με το κριτήριο «Οι ικανότητες του προπονητικού team», και υψηλή φόρτιση και σε άλλο παράγοντα (πίνακας 4.22). Συνεπώς, αποφασίστηκε ως ιδανικότερη επιλογή η διαγραφή του κριτηρίου. Η διαφορά του νέου τροποποιημένου μοντέλου και του «μητρικού» ($\chi^2 = 91.58, df = 17 p < .001$) ήταν επίσης στατιστικώς σημαντική.

Τέλος, οι Δείκτες Τροποποίησης εμφάνιζαν το κριτήριο «Η οικονομική κατάσταση της ομάδας» να εμπλέκεται σε αρκετούς παράγοντες και με αρκετά κριτήρια, ενώ εμφάνιζε και τη χαμηλότερη φόρτιση στον παράγοντά του (πίνακας 4.22). Κατά συνέπεια, αποφασίστηκε η αφαίρεση και αυτού του κριτηρίου και η επανεξέταση της δομικής εγκυρότητάς του μοντέλου. Τα αποτελέσματα αυτή τη φορά εμφάνισαν πολύ καλή εφαρμογή των κριτηρίων στο μοντέλο τεσσάρων παραγόντων: $\chi^2 = 309.70, p < .001, df = 111, \chi^2/df = 2.79, RMSEA = .058$ (90% CI of RMSEA = .050-.065), GFI = .94, CFI = .95, IFI = .95, SRMR = .048, PNFI = .75 και PCFI = .77. Η διαφορά του «μητρικού» και του τροποποιημένου μοντέλου ($\chi^2 = 89.04 df = 16, p < .001$) ήταν στατιστικώς σημαντική, το οποίο και υποδηλώνει ότι οι τροποποιήσεις βελτίωσαν σημαντικά το μοντέλο (Brown, 2015; Harrington, 2009). Επιπλέον τροποποιήσεις δεν υιοθετήθηκαν αφού δεν επέφεραν στατιστικώς σημαντική αλλαγή στα αποτελέσματα, και δεν μπορούσαν να ερμηνευτούν από τη θεωρία.

Πίνακας 4.23 Απόλυτοι (Α), σχετικοί (Σ) και φειδωλοί (Φ) δείκτες (Δ)

ΔΕΙΚΤΕΣ	ΑΡΧΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ	Προσθήκη 2 διαδρομών	Αφαίρεση Στηρ.Διουκ.	Αφαίρεση Επαγγ.Βοηθ.	Αφαίρεση Οικ.Κατάσταση	ΑΠΟΔΕΚΤΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ*
ΑΔ						
X ²	865.59	609.20	490.32	398.74	309.67	
df	164	162	144	127	111	
X ² /df ratio	5.28	3.76	3.40	3.14	2.79	< 3
GFI	.85	.89	.91	.92	.94	≥.90
SRMR	.086	.056	.053	.051	.048	≤.08
RMSEA	.089	.072	.067	.063	.058	≤.06
90% CI of RMSEA	.083 -.095	.066-.078	.060-.073	.056-.070	.050-.065	
ΣΔ						
CFI	.84	.90	.91	.93	.95	≥.90
IFI	.81	.90	.91	.93	.95	≥.90
ΦΔ						
PNFI	.70	.70	.75	.75	.75	>.50
PCFI	.72	.71	.77	.77	.77	>.50

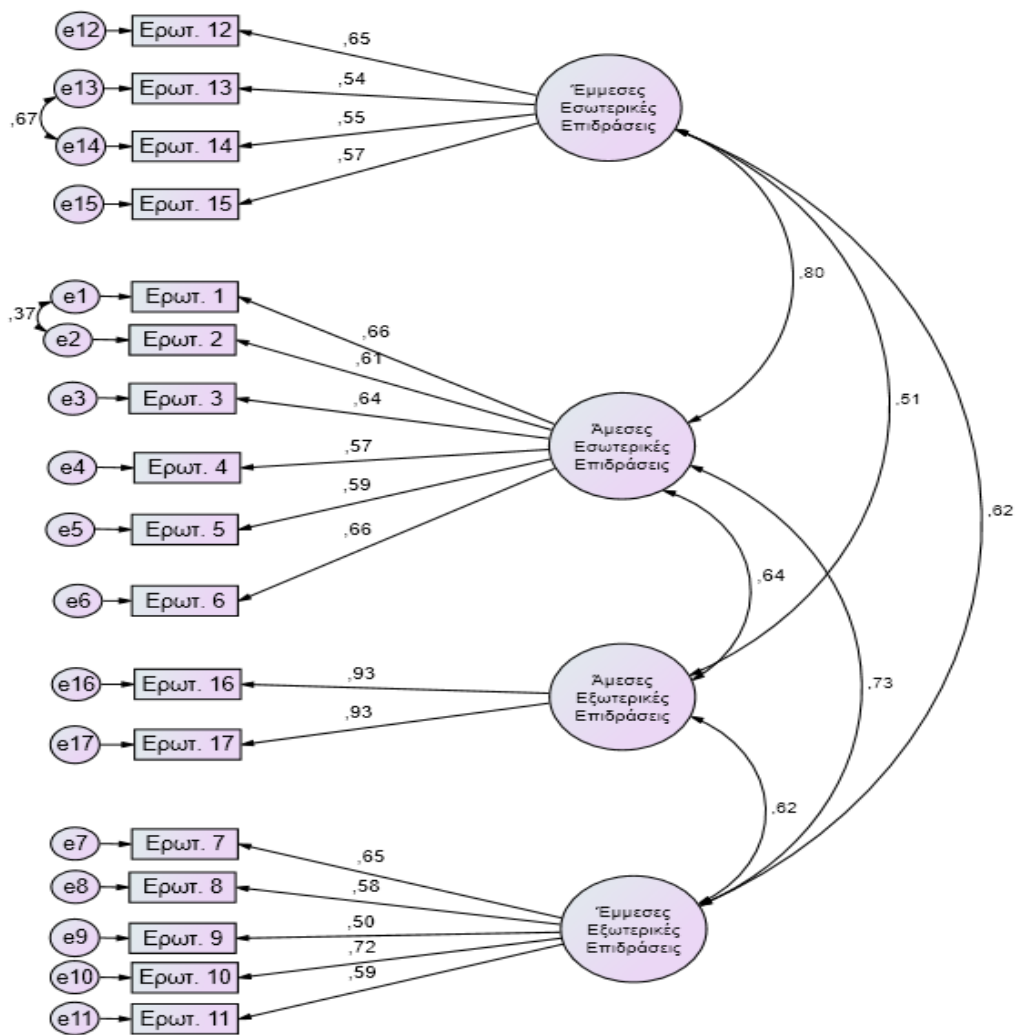
*Αποδεκτοί δείκτες σύμφωνα με τους Bollen (1989), Brown (2015), Kline (2010), και Meyers, Gamst και Guarino (2006).

Οι τυποποιημένες επιβαρύνσεις των κριτηρίων στους αντίστοιχους παράγοντες κυμάνθηκαν από 0.50 μέχρι 0.93 και κρίνονται από καλές μέχρι άριστες (σχήμα 4.3). Οι σχέσεις μεταξύ των παραγόντων κυμάνθηκαν από 0.51 μέχρι 0.80 (σχήμα 4.3). Εκτός από τη σχέση άμεσες-έμμεσες εσωτερικές επιδράσεις που είναι οριακά υψηλή, οι υπόλοιπες τιμές δεν είναι πολύ υψηλές, ώστε να μαρτυρούν ότι μετρούν τα ίδια χαρακτηριστικά, ούτε πολύ χαμηλές ώστε να υποψιαζόμαστε ότι είναι τελείως άσχετες μεταξύ τους (Harrington, 2009).

Τέλος, οι μέσοι όροι παραγόντων κυμάνθηκαν από $M = 3.16$ για τον παράγοντα «Έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις» μέχρι $M = 4.05$ για τον παράγοντα «Έμμεσες εσωτερικές επιδράσεις» (πίνακας 4.24). Οι δύο παράγοντες εσωτερικών επιδράσεων μαζί εμφάνισαν μέσο όρο $M = 3.92$ και οι δύο παράγοντες εξωτερικών επιδράσεων μαζί εμφάνισαν αντίστοιχα μέσο όρο $M = 3.27$ (πίνακας 4.24). Τα αποτελέσματα του ελέγχου t (t -test) για εξαρτημένα δείγματα, έδειξαν στατιστική σημαντική διαφορά ($t = 24.74$, $df = 537$, $p < .001$) μεταξύ των μέσων όρων των δύο ενοποιημένων παραγόντων.

Πίνακας 4.24 Μέσοι όροι παραγόντων μοντέλου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή

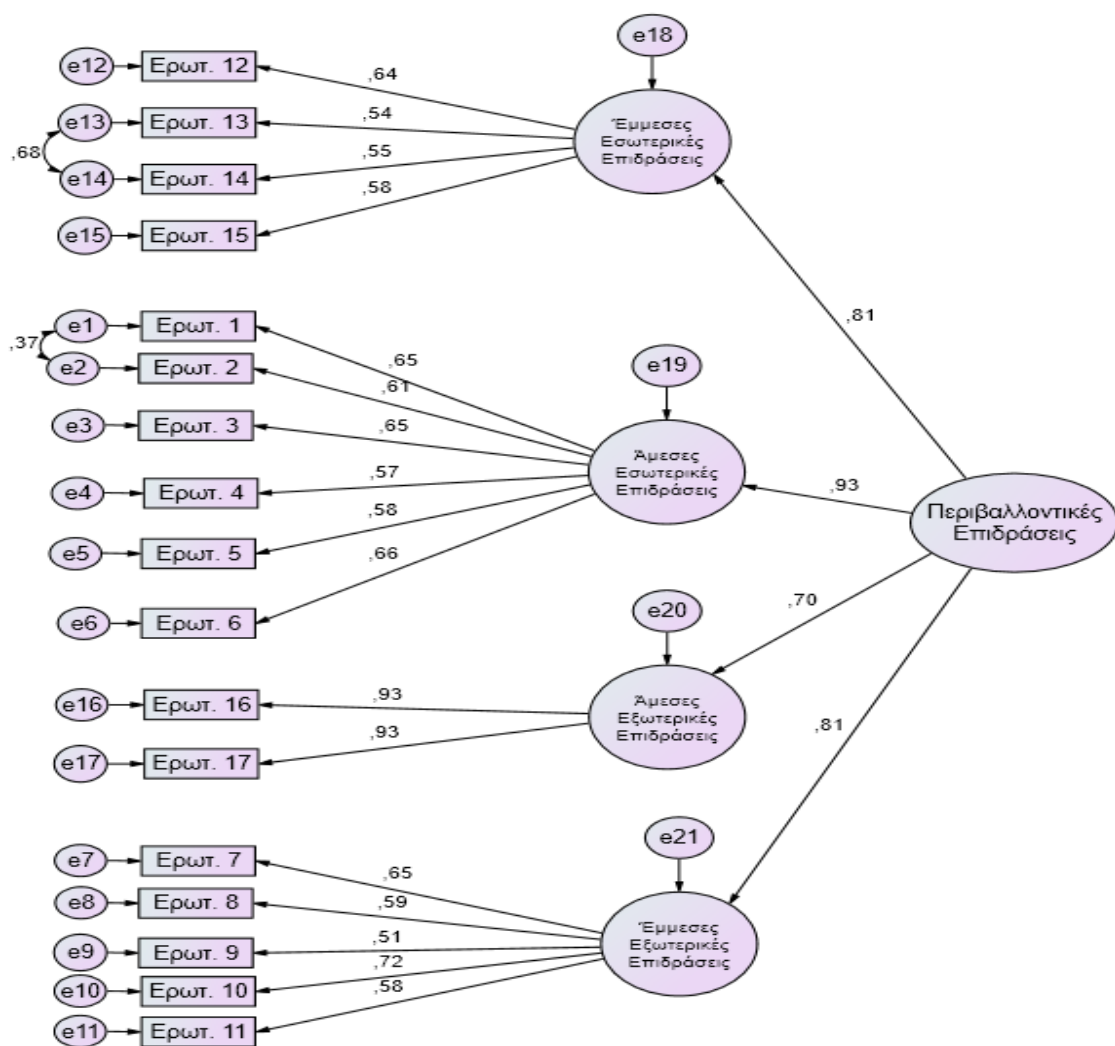
	Μέσοι όροι	Τυπική Απόκλιση
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	4.05	.65
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	3.79	.63
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	3.39	.96
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	3.16	.76
Εσωτερικές Επιδράσεις	3.92	.56
Εξωτερικές Επιδράσεις	3.27	.75



Σχήμα 4.3. Τυποποιημένες εκτιμήσεις των 17 κριτηρίων του μοντέλου επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή, σύμφωνα με την ΕΠΑ.

Εξετάστηκε επίσης το μοντέλο με ένα παράγοντα διερευνώντας τη μονοπαραγωγικότητα του μοντέλου. Τα αποτελέσματα δεν ήταν αποδεκτά: ($\chi^2 = 1396$, $p < .001$, $df = 135$, $\chi^2/df = 10.34$, $RMSEA = .14$, (90% CI of $RMSEA = .13-.14$), $GFI = .77$, $CFI = .65$, $SRMR = .086$). Συνεπώς, ισχυροποιήθηκε η εγκυρότητα του μοντέλου των τεσσάρων παραγόντων.

Τέλος, σύμφωνα με τα αποτελέσματα (δηλ. σχεδόν ίδιες συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων) θα μπορούσε να υπάρχει ένας παράγοντας δευτέρου επιπέδου (Brown, 2015). Η ΕΠΑ διεξήχθη ξανά και τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν το μοντέλο δευτέρου επιπέδου: $\chi^2 = 321.15$, $p < .001$, $df = 113$, $\chi^2/df = 2.84$, $RMSEA = .059$, (90% CI of $RMSEA = .51-.66$), $GFI = .93$, $CFI = .94$, $SRMR = .050$. Κάθε ένας από τους παράγοντες πρώτου επιπέδου εμφάνισε υψηλή συσχέτιση με τον παράγοντα δευτέρου επιπέδου που κυμάνθηκαν από 0.68 μέχρι 0.93 (σχ. 4.4).



Σχήμα 4.4 Τυποποιημένες εκτιμήσεις των 17 κριτηρίων του μοντέλου περιβαλλοντικών επιδράσεων δευτέρου επιπέδου στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή, σύμφωνα με την ΕΠΑ.

4.4.6 Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου

Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής Cronbach's α υπολογίστηκε .80 για τις «Άμεσες εσωτερικές επιδράσεις», .73 για τις «Έμμεσες εσωτερικές επιδράσεις», .74 για τις «Έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις» και .93 για τα «Άμεσες εξωτερικές επιδράσεις» (πίνακας 4.25). Για το συνολικό μοντέλο η τιμή α υπολογίστηκε στο .89. Καμία στατιστικώς σημαντική βελτίωση δεν προέκυψε στην περίπτωση που αφαιρούσαμε κάποιο κριτήριο (Cronbach's α if item deleted). Οι διορθωμένες συσχετίσεις του κάθε ερωτήματος με τη συνολική τιμή της κλίμακας (*corrected item-total correlations*), καθώς και οι συσχετίσεις των ερωτημάτων του κάθε παράγοντα μεταξύ τους (*inter-item correlations*) κυμάνθηκαν σε εξίσου απόλυτα ικανοποιητικά επίπεδα (πίνακας 4.25).

Πίνακας 4.25 Δείκτες αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή

Παράγοντες (αρ. κριτηρίων)	Συσχετίσεις ερωτημάτων κλίμακας	Συνδιακυμάνσεις ερωτημάτων κλίμακας	Συσχετίσεις ερωτημάτων με την κλίμακα	Cronbach's <i>a</i>
	Mean (Min – Max)	Mean (Min – Max)	Mean (Min – Max)	
ΑΕΣΕ (6 κριτήρια)	.40 (.30 - .62)	.31 (.22 - .47)	.55 (.47 - .64)	.80
ΕΕΣΕ (4 κριτήρια)	.41 (.31 - .77)	.31 (.23 - .52)	.53 (.41 - .63)	.73
ΕΕΞΕ (5 κριτήρια)	.37 (.25 - .50)	.42 (.29 - .58)	.51 (.39 - .59)	.74
ΑΕΞΕ (2 κριτήρια)	.87	.80	.87	.93
Συνολικό Μοντέλο	.32 (.12 - .87)	.28 (.11 - .80)	.53 (.46 - .64)	.89

4.5 Έλεγχος Διαφορών στις Απόψεις των Προπονητών με Βάση τα Δημογραφικά Χαρακτηριστικά. Πολυμεταβλητή Ανάλυση Διακύμανσης

Μέσω της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης, επιβεβαιώθηκαν οι παράγοντες των μοντέλων της κάθε ενότητας και τα κριτήρια που τους απαρτίζουν. Στη συνέχεια ελέγχθηκαν οι διαφορές των απόψεων των προπονητών στους παράγοντες κάθε μοντέλου σε συνάρτηση των δημογραφικών τους χαρακτηριστικών. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές (*independent variables*) καθορίστηκαν η ηλικία, το φύλο, το πτυχίο Φ.Α., η προϋπηρεσία στην εκπαίδευση, το μορφωτικό επίπεδο, το προπονητικό επίπεδο, η κατηγορία διπλώματος, το αν ο προπονητής είναι εν ενεργεία ή όχι και η εμπειρία. Ως εξαρτημένες μεταβλητές (*dependent variables*) καθορίστηκαν οι τυποποιημένοι παράγοντες του κάθε μοντέλου. Για το μοντέλο αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή, οι τυποποιημένοι παράγοντες ήταν οι «Άμεσες προπονητικές συμπεριφορές» οι «Έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές» τα «Ομαδικά αποτελέσματα» και τα «Προσωπικά αποτελέσματα». Για το μοντέλο περιβαλλοντικών επιδράσεων στον προπονητή, οι τυποποιημένοι παράγοντες ήταν οι «Άμεσες εσωτερικές επιδράσεις», οι «Έμμεσες εσωτερικές επιδράσεις», οι «Άμεσες εξωτερικές επιδράσεις» και οι «Έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις». Η πολυμεταβλητή ανάλυσης διακύμανσης (Multivariate Analysis of Variance – MANOVA) επιλέχθηκε ως η πιο κατάλληλη μέθοδος για τον εντοπισμό των διαφορών, με το επίπεδο σημαντικότητας να καθορίζεται κάθε φορά από τη διόρθωση Bonferroni, ανάλογα με τον αριθμό των δυνατών συγκρίσεων.

4.5.1 Πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης στην ενότητα αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικού φύλου παρουσιάζονται στον πίνακα 4.26. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .990$, $F_{4,546} = 1.37$, $p < .24$, $\eta^2_p = .010$).

Πίνακας 4.26 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικού φύλου

	Φύλο	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	Άνδρας	3.26	.74	497
	Γυναίκα	3.25	.67	54
	Σύνολο	3.26	.73	551
Προσωπικά Αποτελέσματα	Άνδρας	3.04	.96	497
	Γυναίκα	2.98	.92	54
	Σύνολο	3.04	.96	551
Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Άνδρας	3.46	.69	497
	Γυναίκα	3.63	.72	54
	Σύνολο	3.48	.70	551
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Άνδρας	4.37	.55	497
	Γυναίκα	4.47	.32	54
	Σύνολο	4.38	.53	551

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικής ηλικίας παρουσιάζονται στον πίνακα 4.27.

Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ προπονητών διαφορετικών ηλικιών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .0166$ (Wilks' $\Lambda = .956$, $F(8,1056) = 2.98$, $p < .003$, $\eta^2_p = .022$). Ο έλεγχος ομοιογένειας της διασποράς Levene (*Levene statistic*) παρουσίασε μη στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας για τους παράγοντες «Προσωπικά Αποτελέσματα» και «Εμμεσες προπονητικές συμπεριφορές» ($F(2,531) = .32$, $p = .71$ και $F(2,531) = 2.87$, $p = .06$ αντίστοιχα). Η απλή ανάλυση διασποράς (ANOVA) που ακολούθησε παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές στον παράγοντα «Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές» ($F(2,531) = 7.58$, $p < .001$, $\eta^2_p = .028$). Τέλος, η μέθοδος διόρθωσης

Bonferroni παρουσίασε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιών 20-30 και 31-40 ($p < .001$). Η μέση τιμή ($M = 3.56$) για τις ηλικίες 31-40 ήταν σημαντικά μεγαλύτερη της μέσης τιμής ($M = 3.29$) της ηλικιακής κατηγορίας 20-30, όσον αφορά τον παράγοντα «Έμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές».

Πίνακας 4.27 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικής ηλικίας

	Ηλικία	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	20-30	3.26	.62	146
	31-40	3.25	.76	277
	41-50	3.25	.77	111
	Σύνολο	3.26	.73	534
Προσωπικά Αποτελέσματα	20-30	2.97	.98	146
	31-40	3.07	.92	277
	41-50	3.09	.95	111
	Σύνολο	3.05	.94	534
Έμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	20-30	3.29	.66	146
	31-40	3.56	.66	277
	41-50	3.50	.79	111
	Σύνολο	3.47	.69	534
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	20-30	4.41	.36	146
	31-40	4.40	.52	277
	41-50	4.33	.68	111
	Σύνολο	4.39	.52	534

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών πτυχιούχων Φυσικής Αγωγής και μη πτυχιούχων παρουσιάζονται στον πίνακα 4.28. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .993$, $F(4,539) = .97$, $p < .42$, $\eta^2_p = .007$).

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών με ή χωρίς προϋπηρεσία στην εκπαίδευση παρουσιάζονται στον πίνακα 4.29. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .996$, $F(4,530) = .53$, $p < .72$, $\eta^2_p = .004$).

Πίνακας 4.28 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ πτυχιούχων και μη πτυχιούχων προπονητών Φυσικής Αγωγής

	Είστε πτυχιούχος Φ. Α.;	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	Ναι	3.17	.74	118
	Όχι	3.28	.72	426
	Σύνολο	3.26	.73	544
Προσωπικά Αποτελέσματα	Ναι	2.94	.98	118
	Όχι	3.06	.95	426
	Σύνολο	3.04	.96	544
Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Ναι	3.49	.71	118
	Όχι	3.48	.69	426
	Σύνολο	3.48	.69	544
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Ναι	4.39	.62	118
	Όχι	4.38	.50	426
	Σύνολο	4.38	.53	544

Πίνακας 4.29 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών με ή χωρίς προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

	Υπηρετείτε ή έχετε υπηρετήσει στην εκπαίδευση;	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	Ναι	3.28	.75	153
	Όχι	3.25	.72	382
	Σύνολο	3.26	.73	535
Προσωπικά Αποτελέσματα	Ναι	3.04	.87	153
	Όχι	3.05	.99	382
	Σύνολο	3.05	.96	535
Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Ναι	3.55	.72	153
	Όχι	3.46	.69	382
	Σύνολο	3.49	.70	535
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Ναι	4.41	.54	153
	Όχι	4.38	.53	382
	Σύνολο	4.39	.53	535

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου παρουσιάζονται στον πίνακα 4.30. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .008$ (Wilks' $\Lambda = .944$, $F(20,1795) = 1.58$, $p < .050$, $\eta^2_p = .014$).

Πίνακας 4.30 Μέσες τιμές (*M*) και τυπικές αποκλίσεις (*SD*) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου

	Ανώτατο μορφωτικό επίπεδο	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	Λύκειο	3.30	.79	96
	ΙΕΚ	3.36	.76	76
	ΤΕΙ	3.25	.73	100
	ΑΕΙ	3.21	.67	179
	Μεταπτυχιακό	3.35	.69	81
	Διδακτορικό	2.80	.85	18
	Σύνολο	3.26	.73	550
Προσωπικά Αποτελέσματα	Λύκειο	3.14	.96	96
	ΙΕΚ	3.24	1.01	76
	ΤΕΙ	3.11	.94	100
	ΑΕΙ	2.96	.93	179
	Μεταπτυχιακό	2.93	.98	81
	Διδακτορικό	2.44	.78	18
	Σύνολο	3.04	.96	550
Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Λύκειο	3.58	.71	96
	ΙΕΚ	3.62	.63	76
	ΤΕΙ	3.40	.72	100
	ΑΕΙ	3.42	.67	179
	Μεταπτυχιακό	3.55	.71	81
	Διδακτορικό	3.03	.72	18
	Σύνολο	3.48	.70	550
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Λύκειο	4.43	.56	96
	ΙΕΚ	4.43	.36	76
	ΤΕΙ	4.41	.49	100
	ΑΕΙ	4.35	.59	179
	Μεταπτυχιακό	4.41	.35	81
	Διδακτορικό	4.05	.96	18
	Σύνολο	4.38	.53	550

Οι μέσες τιμές (*M*) και οι τυπικές αποκλίσεις (*SD*) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικού επιπέδου εργασίας παρουσιάζονται στον πίνακα 4.31. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .006$ (Wilks' $\Lambda = .921$, $F(28,1750) = 1.45$, $p < .06$, $\eta^2_p = .020$).

Πίνακας 4.31 Μέσες τιμές (*M*) και τυπικές αποκλίσεις (*SD*) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικού επιπέδου εργασίας

	Ανώτατη Κατηγορία	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	3.23	.72	159
	Τοπικά Γυναικών	3.31	.72	27
	Τοπικά Ανδρών	3.24	.72	181
	B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	3.25	.76	51
	A2 Γυναικών	3.19	.78	19
	A2 Ανδρών	3.41	.56	17
	A1 Γυναικών	3.47	.77	26
	A1 Ανδρών	3.15	.79	16
	Σύνολο	3.25	.72	496
Προσωπικά Αποτελέσματα	Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	3.11	.92	159
	Τοπικά Γυναικών	2.94	.88	27
	Τοπικά Ανδρών	2.97	.95	181
	B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	3.18	1.17	51
	A2 Γυναικών	3.26	.81	19
	A2 Ανδρών	3.03	.93	17
	A1 Γυναικών	3.08	.99	26
	A1 Ανδρών	2.88	.83	16
	Σύνολο	3.05	.95	496
Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	3.35	.66	159
	Τοπικά Γυναικών	3.52	.61	27
	Τοπικά Ανδρών	3.44	.71	181
	B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	3.67	.62	51
	A2 Γυναικών	3.55	.77	19
	A2 Ανδρών	3.60	.48	17
	A1 Γυναικών	3.75	.91	26
	A1 Ανδρών	3.54	.84	16
	Σύνολο	3.47	.70	496
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	4.38	.43	159
	Τοπικά Γυναικών	4.52	.25	27
	Τοπικά Ανδρών	4.38	.52	181
	B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	4.40	.59	51
	A2 Γυναικών	4.44	.65	19
	A2 Ανδρών	4.45	.31	17
	A1 Γυναικών	4.27	.92	26
	A1 Ανδρών	3.99	1.02	16
	Σύνολο	4.38	.54	496

Οι μέσες τιμές (*M*) και οι τυπικές αποκλίσεις (*SD*) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικής κατηγορίας διπλώματος παρουσιάζονται στον πίνακα 4.32. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .0166$ (Wilks' $\Lambda = .991$, $F(8,1086) = .629$, $p < .754$, $\eta^2_p = .005$).

Πίνακας 4.32 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικής κατηγορίας διπλώματος

	Κατηγορία Διπλώματος	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	A	3.21	.76	106
	B	3.10	.71	30
	Γ	3.29	.72	413
	Σύνολο	3.26	.73	549
Προσωπικά Αποτελέσματα	A	3.00	1.04	106
	B	3.00	.89	30
	Γ	3.05	.94	413
	Σύνολο	3.04	.96	549
Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	A	3.53	.76	106
	B	3.34	.68	30
	Γ	3.48	.68	413
	Σύνολο	3.48	.70	549
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	A	4.37	.72	106
	B	4.29	.71	30
	Γ	4.39	.45	413
	Σύνολο	4.38	.53	549

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των εν ενεργεία και μη προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 4.33. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .985$, $F(4,546) = 2.01$, $p < .09$, $\eta^2_p = .015$).

Πίνακας 4.33 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ εν ενεργεία και μη προπονητών

	Είστε εν ενεργεία προπονητής;	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	Ναι	3.27	.73	393
	Όχι	3.25	.73	158
	Σύνολο	3.26	.73	551
Προσωπικά Αποτελέσματα	Ναι	3.09	.94	393
	Όχι	2.91	.99	158
	Σύνολο	3.04	.96	551
Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Ναι	3.52	.69	393
	Όχι	3.38	.71	158
	Σύνολο	3.48	.70	551
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Ναι	4.39	.56	393
	Όχι	4.38	.43	158
	Σύνολο	4.38	.53	551

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ προπονητών διαφορετικής συνολικής προϋπηρεσίας παρουσιάζονται στον πίνακα 4.34. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .0166$ (Wilks' $\Lambda = .982$, $F(8,1090) = 1.24$, $p < .270$, $\eta^2_p = .009$).

Πίνακας 4.34 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή μεταξύ των προπονητών διαφορετικής εμπειρίας

	Προπονητική Εμπειρία	M	SD	N
Ομαδικά Αποτελέσματα	1-5	3.27	.70	281
	6-10	3.19	.82	146
	10 <	3.33	.67	124
	Σύνολο	3.26	.73	551
Προσωπικά Αποτελέσματα	1-5	3.03	.94	281
	6-10	3.02	1.00	146
	10 <	3.08	.96	124
	Σύνολο	3.04	.96	551
Εμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	1-5	3.43	.69	281
	6-10	3.48	.70	146
	10 <	3.59	.70	124
	Σύνολο	3.48	.70	551
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	1-5	4.41	.38	281
	6-10	4.34	.66	146
	10 <	4.38	.63	124
	Σύνολο	4.38	.53	551

4.5.2 Πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης στην ενότητα αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων στον προπονητή

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητών διαφορετικού φύλου παρουσιάζονται στον πίνακα 4.35. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .995$, $F(4,533) = .72$, $p < .582$, $\eta^2_p = .005$).

Πίνακας 4.35 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικού φύλου

	Φύλο	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Άνδρας	3.80	.63	483
	Γυναίκα	3.72	.55	55
	Σύνολο	3.79	.63	538
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Άνδρας	4.04	.65	483
	Γυναίκα	4.10	.64	55
	Σύνολο	4.05	.65	538
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Άνδρας	3.39	.98	483
	Γυναίκα	3.39	.83	55
	Σύνολο	3.39	.96	538
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Άνδρας	3.16	.76	483
	Γυναίκα	3.18	.69	55
	Σύνολο	3.16	.76	538

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητών διαφορετικής ηλικίας παρουσιάζονται στον πίνακα 4.36. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .973$, $F(8,1032) = 1.81$, $p < .072$, $\eta^2_p = .014$).

Πίνακας 4.36 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικής ηλικίας

	Ηλικία	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	20-30	3.79	.59	145
	31-40	3.77	.59	267
	41-50	3.84	.74	110
	Σύνολο	3.79	.62	522
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	20-30	4.10	.57	145
	31-40	4.04	.63	267
	41-50	3.99	.77	110
	Σύνολο	4.05	.65	522
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	20-30	3.39	.93	145
	31-40	3.35	.96	267
	41-50	3.52	.98	110
	Σύνολο	3.39	.96	522
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	20-30	3.08	.70	145
	31-40	3.14	.76	267
	41-50	3.31	.77	110
	Σύνολο	3.16	.75	522

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητών

πτυχιούχων και μη πτυχιούχων Φυσικής Αγωγής παρουσιάζονται στον πίνακα 4.37. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .983$, $F(4,526) = 2.30$, $p < .058$, $\eta^2_p = .017$).

Πίνακας 4.37 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ πτυχιούχων και μη πτυχιούχων προπονητών Φυσικής Αγωγής

		Είστε πτυχιούχος Φυσικής Αγωγής;	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Ναι		3.81	.67	115
	Όχι		3.78	.62	416
	Σύνολο		3.79	.63	531
Εμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Ναι		4.03	.76	115
	Όχι		4.05	.61	416
	Σύνολο		4.05	.65	531
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Ναι		3.45	.94	115
	Όχι		3.36	.97	416
	Σύνολο		3.38	.97	531
Εμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Ναι		3.31	.77	115
	Όχι		3.11	.75	416
	Σύνολο		3.15	.75	531

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητών με ή χωρίς προϋπηρεσία στην εκπαίδευση παρουσιάζονται στον πίνακα 4.38. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .998$, $F(4,518) = .29$, $p < .923$, $\eta^2_p = .002$).

Πίνακας 4.38 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών με ή χωρίς προϋπηρεσία στην εκπαίδευση

		Υπηρετείτε ή έχετε υπηρετήσει στην εκπαίδευση;	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Ναι		3.81	.62	150
	Όχι		3.78	.63	373
	Σύνολο		3.79	.63	523
Εμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Ναι		4.04	.69	150
	Όχι		4.06	.63	373
	Σύνολο		4.06	.65	523
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Ναι		3.40	.93	150
	Όχι		3.39	.98	373
	Σύνολο		3.39	.96	523
Εμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Ναι		3.19	.79	150
	Όχι		3.15	.74	373
	Σύνολο		3.16	.75	523

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητών διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου παρουσιάζονται στον πίνακα 4.39. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .008$ (Wilks' $\Lambda = .956$, $F(20,1752) = 1.19$, $p < .253$, $\eta^2_p = .011$).

Πίνακας 4.39 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικού μορφωτικού επιπέδου

	Ανώτατο μορφωτικό επίπεδο	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Λύκειο	3.82	.74	97
	IEK	3.92	.55	73
	TEI	3.72	.63	96
	AEI	3.78	.58	173
	Μεταπτυχιακό	3.81	.55	79
	Διδακτορικό	3.45	.84	19
	Σύνολο	3.79	.63	537
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Λύκειο	4.04	.67	97
	IEK	4.08	.56	73
	TEI	4.04	.62	96
	AEI	4.09	.67	173
	Μεταπτυχιακό	4.04	.64	79
	Διδακτορικό	3.64	.73	19
	Σύνολο	4.05	.65	537
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Λύκειο	3.35	1.10	97
	IEK	3.53	.85	73
	TEI	3.29	.93	96
	AEI	3.41	.92	173
	Μεταπτυχιακό	3.41	1.00	79
	Διδακτορικό	3.21	1.07	19
	Σύνολο	3.38	.96	537
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Λύκειο	3.27	.76	97
	IEK	3.27	.78	73
	TEI	3.04	.71	96
	AEI	3.18	.73	173
	Μεταπτυχιακό	3.09	.76	79
	Διδακτορικό	2.82	.97	19
	Σύνολο	3.16	.76	537

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητών διαφορετικού επιπέδου εργασίας παρουσιάζονται στον πίνακα 4.40. Τα αποτελέσματα της

πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .006$ (Wilks' $\Lambda = .944$, $F(28,1706) = .986$, $p < .487$, $\eta^2_p = .014$).

Πίνακας 4.40 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικού επιπέδου εργασίας

	Ανώτατη Κατηγορία	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επίδρασεις	Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	3.72	.61	158
	Τοπικά Γυναικών	3.81	.63	25
	Τοπικά Ανδρών	3.75	.64	179
	B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	3.91	.66	47
	A2 Γυναικών	4.07	.43	18
	A2 Ανδρών	3.97	.59	16
	A1 Γυναικών	3.87	.64	25
	A1 Ανδρών	3.58	.85	16
	Σύνολο	3.78	.63	484
Έμμεσες Εσωτερικές Επίδρασεις	Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	4.05	.54	158
	Τοπικά Γυναικών	4.15	.59	25
	Τοπικά Ανδρών	3.99	.74	179
	B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	4.07	.57	47
	A2 Γυναικών	4.18	.59	18
	A2 Ανδρών	4.17	.44	16
	A1 Γυναικών	4.01	.93	25
	A1 Ανδρών	3.87	.77	16
	Σύνολο	4.04	.65	484
Άμεσες Εξωτερικές Επίδρασεις	Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	3.30	.96	158
	Τοπικά Γυναικών	3.44	.81	25
	Τοπικά Ανδρών	3.34	.97	179
	B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	3.61	1.00	47
	A2 Γυναικών	3.58	.77	18
	A2 Ανδρών	3.25	1.02	16
	A1 Γυναικών	3.64	.91	25
	A1 Ανδρών	3.25	1.30	16
	Σύνολο	3.38	.97	484
Έμμεσες Εξωτερικές Επίδρασεις	Τμήματα υποδομών/ακαδημίες	3.08	.73	158
	Τοπικά Γυναικών	3.29	.71	25
	Τοπικά Ανδρών	3.11	.78	179
	B' - Γ' Εθνικά Κατηγορία Ανδρών	3.26	.88	47
	A2 Γυναικών	3.36	.71	18
	A2 Ανδρών	3.56	.57	16
	A1 Γυναικών	3.30	.83	25
	A1 Ανδρών	3.20	.72	16
	Σύνολο	3.16	.76	484

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των προπονητών διαφορετικής κατηγορίας διπλώματος παρουσιάζονται στον πίνακα 4.41.

Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ προπονητών διαφορετικής κατηγορίας διπλώματος στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .0166$ (Wilks' $\Lambda = .968$, $F(8,1060) = 2.14$, $p < .029$, $\eta^2_p = .016$). Ο έλεγχος ομοιογένειας της διασποράς Levene (*Levene statistic*) παρουσίασε μη στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας για τους παράγοντες «Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις», «Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις», και «Έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις» ($F(2,533) = 2.69$, $p = .070$, $F(2,533) = 1.40$, $p = .247$ και $F(2,533) = .96$, $p = .383$ αντίστοιχα). Η απλή ανάλυση διασποράς (ANOVA) που ακολούθησε παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές στον παράγοντα «Έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις» ($F(2,533) = 5.09$, $p < .006$, $\eta^2_p = .019$). Τέλος, η μέθοδος διόρθωσης Bonferroni παρουσίασε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ της κατηγορίας διπλώματος Α και Γ ($p < .005$). Η μέση τιμή ($M = 3.37$) για τους προπονητές με δίπλωμα Α κατηγορίας ήταν στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερη της μέσης τιμής ($M = 3.10$) των προπονητών με δίπλωμα Γ κατηγορίας, όσον αφορά τον παράγοντα «Έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις».

Πίνακας 4.41 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικής κατηγορίας διπλώματος

	Κατηγορία Διπλώματος Προπονητή	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	A	3.86	.74	104
	B	3.69	.66	30
	Γ	3.77	.59	402
	Σύνολο	3.79	.63	536
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	A	4.02	.85	104
	B	4.02	.57	30
	Γ	4.06	.59	402
	Σύνολο	4.05	.65	536
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	A	3.49	1.00	104
	B	3.18	1.10	30
	Γ	3.38	.95	402
	Σύνολο	3.39	.97	536
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	A	3.37	.84	104
	B	3.17	.74	30
	Γ	3.10	.73	402
	Σύνολο	3.16	.76	536

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ των εν ενεργεία και μη προπονητών παρουσιάζονται στον πίνακα 4.42. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης δεν παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προπονητών στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .025$ (Wilks' $\Lambda = .991$, $F(4,533) = 1.25$, $p < .287$, $\eta^2_p = .009$).

Πίνακας 4.42 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ εν ενεργεία και μη προπονητών

	Είστε εν ενεργεία προπονητής;	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Ναι	3.81	.62	381
	Όχι	3.73	.63	157
	Σύνολο	3.79	.63	538
Εμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Ναι	4.07	.66	381
	Όχι	3.98	.62	157
	Σύνολο	4.05	.65	538
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Ναι	3.40	.97	381
	Όχι	3.34	.95	157
	Σύνολο	3.39	.96	538
Εμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Ναι	3.20	.76	381
	Όχι	3.05	.74	157
	Σύνολο	3.16	.76	538

Οι μέσες τιμές (M) και οι τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικής συνολικής προϋπηρεσίας παρουσιάζονται στον πίνακα 4.43. Τα αποτελέσματα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης παρουσίασαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ προπονητών διαφορετικής εμπειρίας στα επίπεδα σημαντικότητας $p < .0166$ (Wilks' $\Lambda = .970$, $F(8,1064) = 2.04$, $p < .040$, $\eta^2_p = .015$). Ο έλεγχος ομοιογένειας της διασποράς Levene (*Levene statistic*) παρουσίασε μη στατιστικό επίπεδο σημαντικότητας για όλους τους παράγοντες: «Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις», «Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις», «Εμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις» και «Εμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις» ($F(2,535) = 2.23$, $p = .108$, $F(2,535) = .19$, $p = .829$, $F(2,535) = 2.55$, $p = .079$ και $F(2,535) = 2.61$, $p = .075$ αντίστοιχα). Η απλή ανάλυση διασποράς (ANOVA) που ακολούθησε παρουσίασε στατιστικά σημαντικές διαφορές στον παράγοντα «Εμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις» ($F(2,535) = 5.78$, $p < .003$, $\eta^2_p = .021$). Τέλος, η μέθοδος διόρθωσης Bonferroni παρουσίασε στατιστικώς σημαντική διαφορά μεταξύ των προπονητών με εμπειρία 1-5 έτη και των προπονητών με εμπειρία μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών ($p < .003$). Η μέση τιμή ($M = 3.36$) για τους

προπονητές με εμπειρία μεγαλύτερη των δέκα (10) ετών ήταν στατιστικά σημαντικά μεγαλύτερη της μέσης τιμής ($M = 3.09$) των προπονητών με εμπειρία 1-5 έτη, όσον αφορά τον παράγοντα «Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις».

Πίνακας 4.43 Μέσες τιμές (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) των παραγόντων αξιολόγησης της επίδρασης περιβαλλοντικών παραγόντων μεταξύ προπονητών διαφορετικής εμπειρίας

	Προπονητική Εμπειρία	M	SD	N
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	1-5	3.77	.57	274
	6-10	3.71	.70	145
	10 <	3.91	.65	119
	Σύνολο	3.79	.63	538
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	1-5	4.05	.58	274
	6-10	3.96	.73	145
	10 <	4.13	.67	119
	Σύνολο	4.05	.65	538
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	1-5	3.36	.95	274
	6-10	3.28	.96	145
	10 <	3.58	.99	119
	Σύνολο	3.39	.96	538
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	1-5	3.09	.70	274
	6-10	3.11	.80	145
	10 <	3.36	.80	119
	Σύνολο	3.16	.76	538

4.6 Πολυμεταβλητή Ανάλυση Παλινδρόμησης

Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση (*multiple linear regression*) πραγματοποιήθηκε για να εξεταστεί αν οι παράγοντες περιβαλλοντικών επιδράσεων (*independent variables*) μπορούν να προβλέψουν τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή (*dependent variables*). Για την ανάλυση, εισάγουμε και τους τέσσερις παράγοντες του θεωρητικού μοντέλου περιβαλλοντικών επιδράσεων (επιλογή *ENTER*) και εξετάζουμε ποιές είναι οι σημαντικές προβλεπτικές μεταβλητές (*predictors*) για κάθε ένα από τους παράγοντες του μοντέλου αξιολόγησης της απόδοσης, καθώς και πόση διακύμανση εξηγούν.

4.6.1 Πρόβλεψη του παράγοντα ομαδικών αποτελεσμάτων

Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσει τη πιθανότητα πρόβλεψης του παράγοντα Ομαδικών Αποτελεσμάτων (εξαρτημένη μεταβλητή) από τους τέσσερις παράγοντες του μοντέλου περιβαλλοντικών επιδράσεων στην απόδοση του προπονητή (ανεξάρτητες μεταβλητές). Όμως, μια από τις βασικές

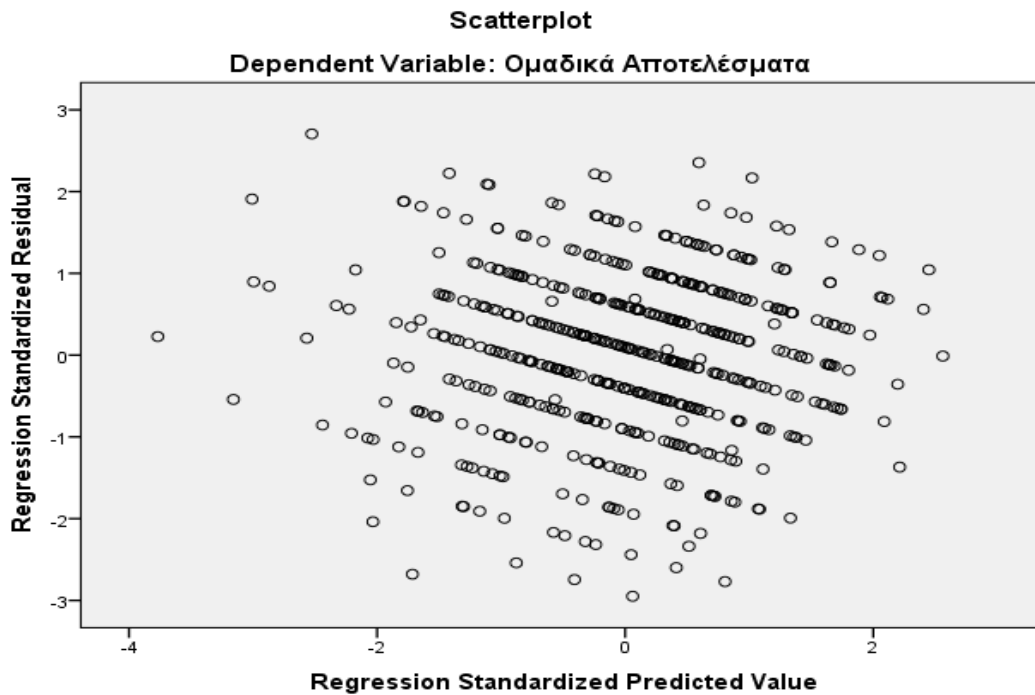
προϋποθέσεις για την επιτυχία της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης δεν είχε εκπληρωθεί: οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών ήταν πιο χαμηλές από τη συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών και της εξαρτημένης μεταβλητής (πίνακας 4.44). Η Απλή Ανάλυση Διασποράς (ANOVA) εμφάνισε τουλάχιστον μια μεταβλητή να διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το μηδέν ($F(4,528) = 25.19, p < .001$) και επιβεβαίωσε τη σημαντικότητα του μοντέλου στην επεξήγηση της μεταβλητότητας. Τα t-tests για κάθε μεταβλητή εμφάνισαν στατιστικώς σημαντική τιμή για τις «Εμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις» (sigt για τον συντελεστή $EEEE = < 0.001, \beta = .36$). Τα στατιστικά πολυσυγγραμμικότητας απεδείχθησαν αποδεκτά και επιβεβαίωσαν την εκτίμηση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Οι τιμές των παραγόντων διόγκωσης διασποράς εμφάνισαν τιμές μικρότερες του 5 ($VIF_{AESE} = 1.90 \leq 5, VIF_{EESE} = 1.62 \leq 5, VIF_{ESEE} = 1.45 \leq 5, VIF_{AEEE} = 1.56 \leq 5$) και οι τιμές ανοχής (*tolerance*) εμφάνισαν τιμές μεγαλύτερες του .10 ($T_{AESE} = .53 > .1, T_{EESE} = .62 > .1, T_{ESEE} = .69 > .1, T_{AEEE} = .64 > .1$). Τα τυποποιημένα υπόλοιπα (*standardized residuals*) εμφάνισαν απόλυτες τιμές χαμηλότερες του 3. Τέλος, το Durbin-Watson τεστ παρουσίασε τιμή 2.05 και επιβεβαίωσε ότι τα σφάλματα είναι ανεξάρτητα.

Πίνακας 4.44 Συσχετίσεις ανεξάρτητων μεταβλητών με τα ομαδικά αποτελέσματα

	Ομαδικά Αποτελέσματα	Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις
Ομαδικά Αποτελέσματα	1.00				
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	.31	1.00			
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	.36	.55	1.00		
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	.26	.53	.42	1.00	
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	.28	.54	.51	.36	1.00

Παρ' όλα αυτά ο συντελεστής πολλαπλού προσδιορισμού R^2 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού (*adjusted R²*) εμφάνισαν τιμές χαμηλές (.16 και .15, αντίστοιχα), με το μοντέλο να εξηγεί μόνο το 15% της μεταβλητότητας. Επιπλέον, το διάγραμμα διασποράς αποκαλύπτει την ύπαρξη ανεπάρκειας του μοντέλου παλινδρόμησης (γράφημα 4.12).

Κατά συνέπεια, με βάση τα αποτελέσματα της πολλαπλής ανάλυσης παλινδρόμησης και ειδικότερα τις χαμηλές τιμές των συντελεστών R^2 και *adjusted R²* και το ανεπαρκές διάγραμμα διασποράς, εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι παράγοντες περιβαλλοντικών επιδράσεων δεν δύνανται να προβλέψουν τα ομαδικά αποτελέσματα.



Γράφημα 4.12 Διάγραμμα διασποράς για τον παράγοντα ομαδικών αποτελεσμάτων

4.6.2 Πρόβλεψη του παράγοντα προσωπικών αποτελεσμάτων

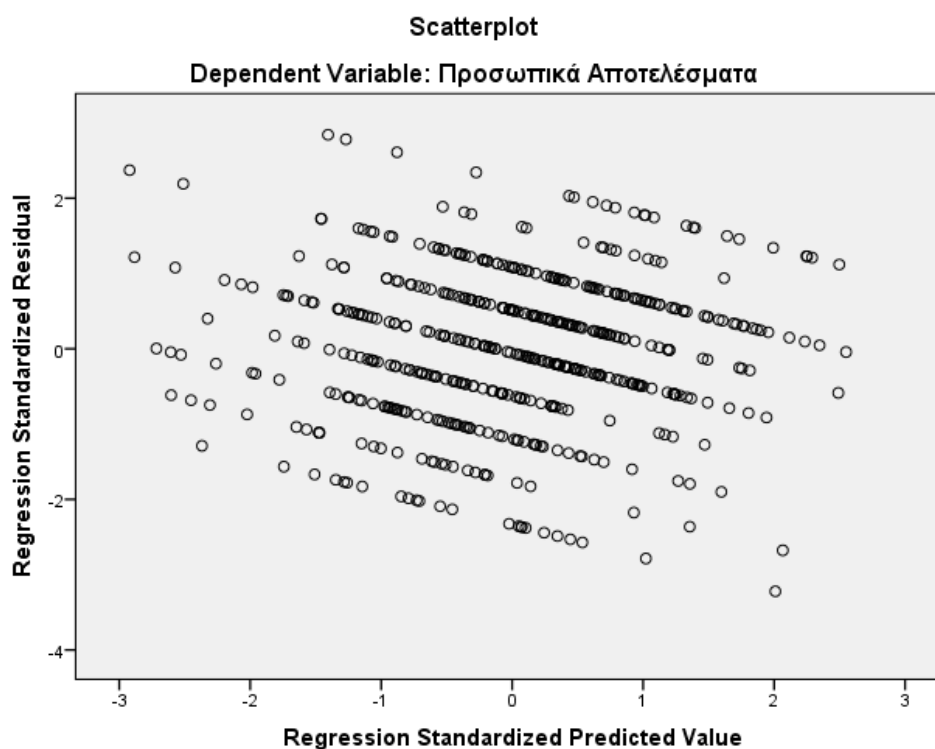
Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσει τη πιθανότητα πρόβλεψης του παράγοντα Προσωπικών Αποτελεσμάτων (εξαρτημένη μεταβλητή) από τους τέσσερις παράγοντες του μοντέλου περιβαλλοντικών επιδράσεων στην απόδοση του προπονητή (ανεξάρτητες μεταβλητές). Όμως, μια από τις βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχία της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης δεν είχε εκπληρωθεί: οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών ήταν πιο χαμηλές από τη συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών και της εξαρτημένης μεταβλητής (πίνακας 4.45). Η Απλή Ανάλυση Διασποράς (ANOVA) εμφάνισε τουλάχιστον μια μεταβλητή να διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το μηδέν ($F(4,528) = 25.90, p < .001$) και επιβεβαίωσε τη σημαντικότητα του μοντέλου στην επεξήγηση της μεταβλητότητας. Τα t-tests για κάθε μεταβλητή εμφάνισαν στατιστικώς σημαντική τιμή για τις «Εμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις» (sigt για τον συντελεστή $EEEE = < 0,001, \beta = .36$) και για τις «Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις» (sigt για τον συντελεστή $EEEE = < 0,027, \beta = .12$). Τα στατιστικά πολυσυγγραμμικότητας απεδείχθησαν αποδεκτά και επιβεβαίωσαν την εκτίμηση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Οι τιμές των παραγόντων διόγκωσης διασποράς εμφάνισαν τιμές μικρότερες του 5 ($VIF_{AΕΣΕ} = 1.90 \leq 5, VIF_{ΕΕΕΕ} = 1.62 \leq 5, VIF_{ΕΕΣΕ} = 1,45 \leq 5, VIF_{ΑΕΕΕ} = 1,56 \leq 5$) και οι τιμές ανοχής (*tolerance*) εμφάνισαν τιμές μεγαλύτερες του .10 ($T_{AΕΣΕ} = .53 > .1, T_{ΕΕΕΕ} = .62 > .1, T_{ΕΕΣΕ} = .69 > .1,$

$T_{AΕΕΕ} = .64 > .1$). Τα τυποποιημένα υπόλοιπα (*standardized residuals*) εμφάνισαν απόλυτες τιμές χαμηλότερες του 3. Τέλος, το Durbin-Watson τεστ παρουσίασε τιμή 1.93 και επιβεβαίωσε ότι τα σφάλματα είναι ανεξάρτητα.

Πίνακας 4.45 Συσχετίσεις ανεξάρτητων μεταβλητών με τα προσωπικά αποτελέσματα

	Προσωπικά Αποτελέσματα	Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις
Προσωπικά Αποτελέσματα	1.00				
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	.28	1.00			
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	.40	.55	1.00		
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	.18	.53	.42	1.00	
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	.20	.54	.51	.36	1.00

Παρ' όλα αυτά ο συντελεστής πολλαπλού προσδιορισμού R^2 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού (*adjusted R²*) εμφάνισαν τιμές χαμηλές (.16 και .16, αντίστοιχα), με το μοντέλο να εξηγεί μόνο το 16% της μεταβλητότητας. Επιπλέον, το διάγραμμα διασποράς αποκαλύπτει την ύπαρξη ανεπάρκειας του μοντέλου παλινδρόμησης (γράφημα 4.13).



Γράφημα 4.13 Διάγραμμα διασποράς για τον παράγοντα προσωπικών αποτελεσμάτων

Κατά συνέπεια, με βάση τα αποτελέσματα της πολλαπλής ανάλυσης παλινδρόμησης και ειδικότερα τις χαμηλές τιμές των συντελεστών R^2 και *adjusted R²*

και το ανεπαρκές διάγραμμα διασποράς, εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι παράγοντες περιβαλλοντικών επιδράσεων δεν δύνανται να προβλέψουν τα προσωπικά αποτελέσματα.

4.6.3 Πρόβλεψη του παράγοντα έμμεσων προσωπικών συμπεριφορών

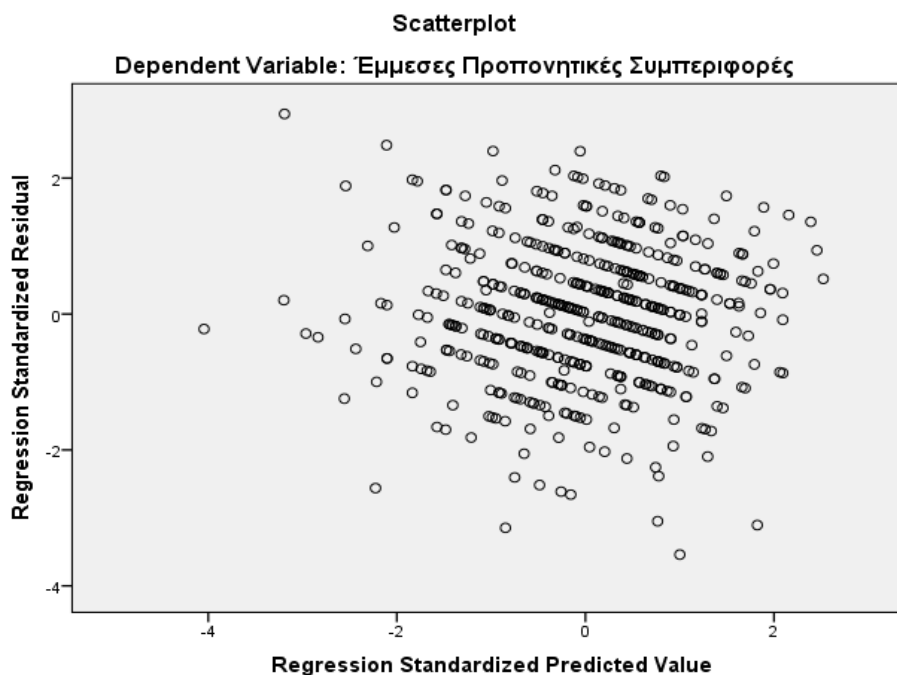
Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσει τη πιθανότητα πρόβλεψης του παράγοντα Έμμεσων Προπονητικών συμπεριφορών (εξαρτημένη μεταβλητή) από τους τέσσερις παράγοντες του μοντέλου περιβαλλοντικών επιδράσεων στην απόδοση του προπονητή (ανεξάρτητες μεταβλητές). Όμως, μια από τις βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχία της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης δεν είχε εκπληρωθεί: οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών ήταν πιο χαμηλές από τη συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών και της εξαρτημένης μεταβλητής (πίνακας 4.46). Η Απλή Ανάλυση Διασποράς (ANOVA) εμφάνισε τουλάχιστον μια μεταβλητή να διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το μηδέν ($F_{4,528} = 24.00, p < .001$) και επιβεβαίωσε τη σημαντικότητα του μοντέλου στην επεξήγηση της μεταβλητότητας. Τα t-tests για κάθε μεταβλητή εμφάνισαν στατιστικώς σημαντική τιμή για τις «Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις» (sigt για τον συντελεστή $EEEE = < 0,001, \beta = .20$) και για τις «Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις» (sigt για τον συντελεστή $EEEE = < 0,009, \beta = .14$). Τα στατιστικά πολυσυγγραμμικότητας απεδείχθησαν αποδεκτά και επιβεβαίωσαν την εκτίμηση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Οι τιμές των παραγόντων διόγκωσης διασποράς εμφάνισαν τιμές μικρότερες του 5 ($VIF_{AEESE} = 1.90 \leq 5, VIF_{EEEE} = 1.62 \leq 5, VIF_{EESE} = 1,45 \leq 5, VIF_{AEEE} = 1,56 \leq 5$) και οι τιμές ανοχής (*tolerance*) εμφάνισαν τιμές μεγαλύτερες του .10 ($T_{AEESE} = .53 > .1, T_{EEEE} = .62 > .1, T_{EESE} = .69 > .1, T_{AEEE} = .64 > .1$). Τα τυποποιημένα υπόλοιπα (*standardized residuals*) εμφάνισαν απόλυτες τιμές χαμηλότερες του 3. Τέλος, το Durbin-Watson τεστ παρουσίασε τιμή 1.93 και επιβεβαίωσε ότι τα σφάλματα είναι ανεξάρτητα.

Πίνακας 4.46 Συσχετίσεις ανεξάρτητων μεταβλητών με τις έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές

	Έμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις
Έμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	1.00				
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	.33	1.00			
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	.34	.55	1.00		
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	.27	.53	.42	1.00	
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	.26	.54	.51	.36	1.00

Παρ' όλα αυτά ο συντελεστής πολλαπλού προσδιορισμού R^2 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού ($\text{adjusted } R^2$) εμφάνισαν τιμές χαμηλές

(.15 και .15, αντίστοιχα), με το μοντέλο να εξηγεί μόνο το 15% της μεταβλητότητας. Επιπλέον, το διάγραμμα διασποράς αποκαλύπτει την ύπαρξη ανεπάρκειας του μοντέλου παλινδρόμησης (γράφημα 4.14).



Γράφημα 4.14 Διάγραμμα διασποράς για τον παράγοντα έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών

Κατά συνέπεια, με βάση τα αποτελέσματα της πολλαπλής ανάλυσης παλινδρόμησης και ειδικότερα τις χαμηλές τιμές των συντελεστών R^2 και adjusted R^2 και το ανεπαρκές διάγραμμα διασποράς, εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι παράγοντες περιβαλλοντικών επιδράσεων δεν δύνανται να προβλέψουν τα προσωπικά αποτελέσματα.

4.6.3 Πρόβλεψη του παράγοντα άμεσων προσωπικών συμπεριφορών

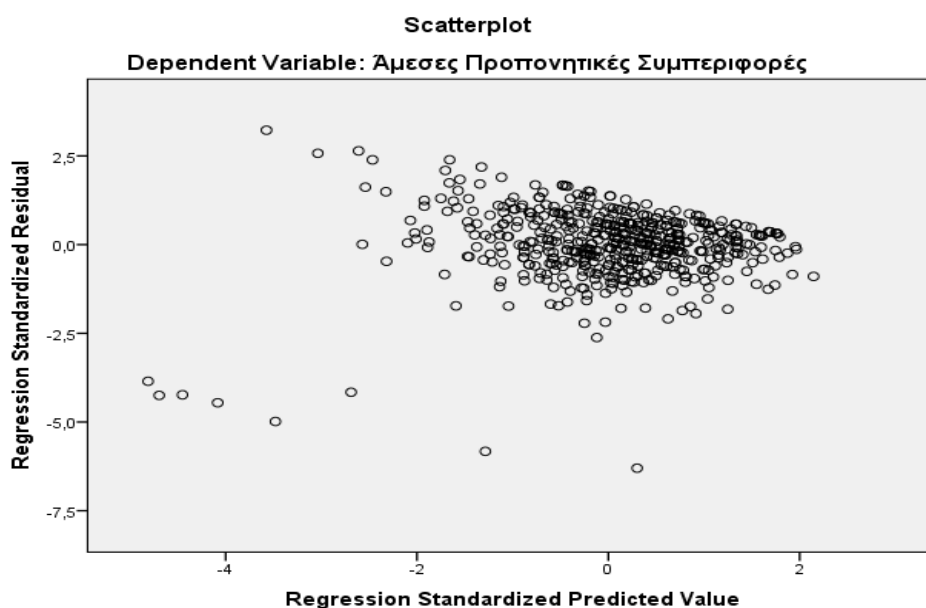
Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση χρησιμοποιήθηκε για να εξετάσει την πιθανότητα πρόβλεψης του παράγοντα Άμεσων Προσωπικών Συμπεριφορών (εξαρτημένη μεταβλητή) από τους τέσσερις παράγοντες του μοντέλου περιβαλλοντικών επιδράσεων στην απόδοση του προπονητή (ανεξάρτητες μεταβλητές). Όμως, μια από τις βασικές προϋποθέσεις για την επιτυχία της πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση δεν είχε εκπληρωθεί: οι συσχετίσεις μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών ήταν πιο χαμηλές από τη συσχέτιση μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών και της εξαρτημένης μεταβλητής (πίνακας 4.47). Η Απλή Ανάλυση Διασποράς (ANOVA) εμφάνισε τουλάχιστον μια μεταβλητή να διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το μηδέν ($F(4,528) = 48.95, p < .001$) και επιβεβαίωσε τη σημαντικότητα του μοντέλου στην εξήγηση της μεταβλητότητας. Τα t-tests για κάθε μεταβλητή εμφάνισαν στατιστικώς σημαντική τιμή

για τις «Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις» (sig για τον συντελεστή $EEEE = < 0.001$, $\beta = .31$) και για τις «Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις» (sig για τον συντελεστή $EEEE = < 0.009$, $\beta = .34$). Τα στατιστικά πολυσυγγραμμικότητας απεδείχθησαν αποδεκτά και επιβεβαίωσαν την εκτίμηση των ανεξάρτητων μεταβλητών. Οι τιμές των παραγόντων διόγκωσης διασποράς εμφάνισαν τιμές μικρότερες του 5 ($VIF_{\text{AESE}} = 1.90 \leq 5$, $VIF_{\text{EEEE}} = 1.62 \leq 5$, $VIF_{\text{EESE}} = 1.45 \leq 5$, $VIF_{\text{AESE}} = 1.56 \leq 5$) και οι τιμές ανοχής (*tolerance*) εμφάνισαν τιμές μεγαλύτερες του .10 ($T_{\text{AESE}} = .53 > .1$, $T_{\text{EEEE}} = .62 > .1$, $T_{\text{EESE}} = .69 > .1$, $T_{\text{AESE}} = .64 > .1$). Τα τυποποιημένα υπόλοιπα (*standardized residuals*) όμως δεν εμφάνισαν τιμές χαμηλότερες του 3. Τέλος, το Durbin-Watson τεστ παρουσίασε τιμή 1.86 και επιβεβαίωσε ότι τα σφάλματα είναι ανεξάρτητα.

Πίνακας 4.47 Συσχετίσεις ανεξάρτητων μεταβλητών με τις έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές

	Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις
Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές	1.00				
Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	.45	1.00			
Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	.24	.55	1.00		
Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις	.45	.53	.42	1.00	
Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις	.22	.54	.51	.36	1.00

Παρ' όλα αυτά ο συντελεστής πολλαπλού προσδιορισμού R^2 και ο προσαρμοσμένος συντελεστής προσδιορισμού (*adjusted R²*) εμφάνισαν τιμές χαμηλές (.27 και .26, αντίστοιχα), με το μοντέλο να εξηγεί το 26% της μεταβλητότητας. Επιπλέον, το διάγραμμα διασποράς αποκαλύπτει την ύπαρξη ανεπάρκειας του μοντέλου παλινδρόμησης (γράφημα 4.15).



Γράφημα 4.15 Διάγραμμα διασποράς για τον παράγοντα άμεσων προπονητικών συμπεριφορών

Κατά συνέπεια, με βάση τα αποτελέσματα της πολλαπλής ανάλυσης παλινδρόμησης και ειδικότερα τις χαμηλές τιμές των συντελεστών R^2 και adjusted R^2 και το ανεπαρκές διάγραμμα διασποράς, εξήχθη το συμπέρασμα ότι οι παράγοντες περιβαλλοντικών επιδράσεων δεν δύνανται να προβλέψουν τα προσωπικά αποτελέσματα.

4.7 Ανάλυση Διαμεσολάβησης

Η ανάλυση διαμεσολάβησης πραγματοποιήθηκε για να εξεταστεί η πιθανότητα διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων ανάμεσα στις προπονητικές συμπεριφορές και τα ομαδικά αποτελέσματα. Μέσω του στατιστικού προγράμματος IBM AMOS 20 εξετάστηκαν: (α) η επίδραση των άμεσων και έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (*independent variables*) στα ομαδικά αποτελέσματα (*dependent variables*), (β) η επίδραση των άμεσων και έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (*independent variables*) στους περιβαλλοντικούς παράγοντες (*mediating variables*), και (γ) η επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων (*mediating variables*) στα ομαδικά αποτελέσματα, λαμβάνοντας υπόψη και τις άμεσες και έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές (*independent variables*).

4.7.1 Η διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων ανάμεσα στις άμεσες προπονητικές συμπεριφορές και τα ομαδικά αποτελέσματα

Η ανάλυση διαμεσολάβησης εξέτασε την επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων στη σχέση άμεσων προπονητικών συμπεριφορών και ομαδικών αποτελεσμάτων (σχ. 4.5). Στους Πίνακες 4.48 και 4.49 παρουσιάζονται οι μη τυποποιημένοι δείκτες παλινδρόμησης (B), το τυποποιημένο σφάλμα ($SE B$), οι τυποποιημένοι δείκτες παλινδρόμησης (β), οι p -τιμές, και το αποτέλεσμα του ελέγχου. Ο έλεγχος της επίδρασης των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y), χωρίς την επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων, αποδείχθηκε στατιστικώς σημαντικός ($\beta = .28, p < .001$) (πίνακας 4.48). Ο έλεγχος της επίδρασης των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στους περιβαλλοντικούς παράγοντες (M) αποδείχθηκε επίσης στατιστικώς σημαντικός ($\beta = .50, p < .001$) (πίνακας 4.49), όπως και ο έλεγχος της επίδρασης των περιβαλλοντικών παραγόντων (M) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y) ($\beta = .38, p < .001$) (πίνακας 4.49).

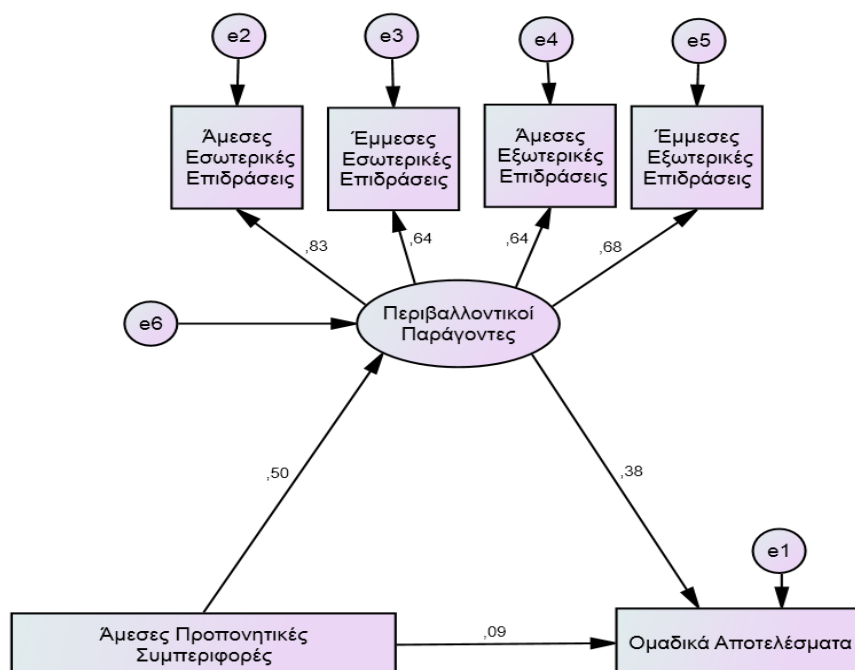
Πίνακας 4.48 Αποτελέσματα ελέγχου της επίδρασης των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y)

			B	SE B	β	p Value	Αποτέλεσμα
X	→	Y	.39	.059	.28	.000	Στ. Σημαντικό

Πίνακας 4.49 Αποτελέσματα ελέγχου διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων (M) στην επίδραση των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y)

			B	S.E. B	β	p Value	Αποτέλεσμα
X	→	Y	.12	.067	.09	.072	Μη Σημαντικό
X	→	M	.50	.045	.50	.000	Στ. Σημαντικό
M	→	Y	.53	.077	.38	.000	Στ. Σημαντικό

Μετά τη διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων, η επίδραση των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα αποτελέσματα (Y), όχι μόνο μειώθηκε αλλά και αποδείχθηκε στατιστικώς μη σημαντική (πίνακας 4.49).



Σχήμα 4.5 Τυποποιημένες εκτιμήσεις του μοντέλου διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων στην επίδραση των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών στα ομαδικά αποτελέσματα.

Σύμφωνα με τους Baron και Kenny (1986), τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες μεσολαβούν πλήρως μεταξύ των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών και των ομαδικών αποτελεσμάτων.

4.7.2 Η διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων ανάμεσα στις έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές και τα ομαδικά αποτελέσματα

Η ανάλυση διαμεσολάβησης εξέτασε την επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων στη σχέση έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών και ομαδικών αποτελεσμάτων (σχ. 4.6). Στους Πίνακες 4.50 και 4.51 παρουσιάζονται οι μη τυποποιημένοι δείκτες παλινδρόμησης (B), το τυποποιημένο σφάλμα ($SE B$), οι τυποποιημένοι δείκτες παλινδρόμησης (β), οι p -τιμές, και το αποτέλεσμα του ελέγχου. Ο έλεγχος της επίδρασης των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y), χωρίς την επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων, αποδείχθηκε στατιστικώς σημαντικός ($\beta = .39, p < .001$) (πίνακας 4.50). Ο έλεγχος της επίδρασης των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στους περιβαλλοντικούς παράγοντες (M) αποδείχθηκε επίσης στατιστικώς σημαντικός ($\beta = .43, p < .001$) (πίνακας 4.51), όπως και ο έλεγχος της επίδρασης των περιβαλλοντικών παραγόντων (M) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y) ($\beta = .32, p < .001$) (πίνακας 4.51).

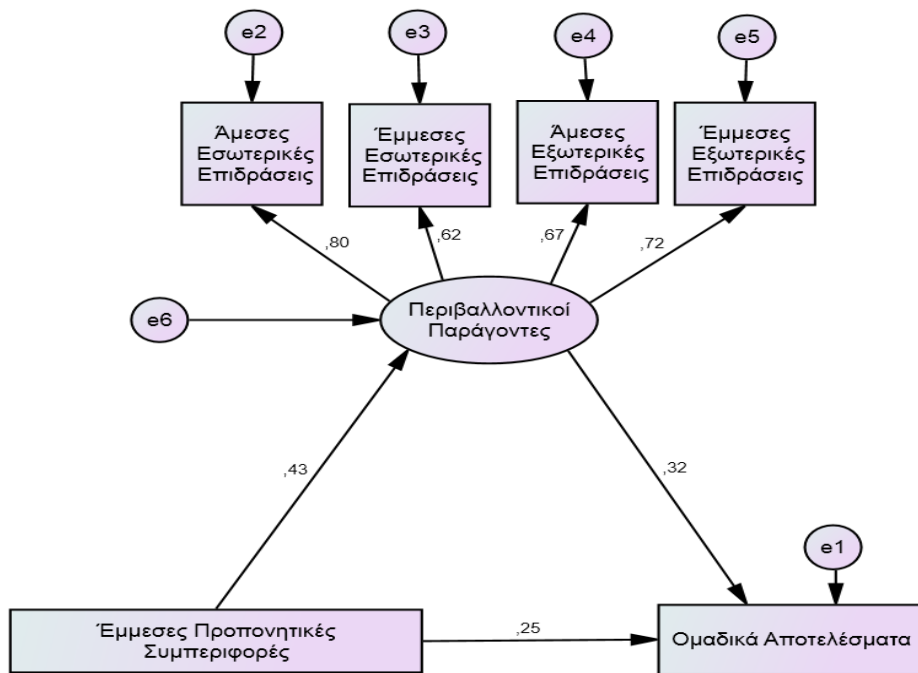
Πίνακας 4.50 Αποτελέσματα ελέγχου της επίδρασης των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y)

			B	$SE B$	β	$p Value$	Αποτέλεσμα
X	→	Y	.41	.042	.39	.000	Στ. Σημαντικό

Πίνακας 4.51 Αποτελέσματα ελέγχου διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων (M) στην επίδραση των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα ομαδικά αποτελέσματα (Y)

			B	$S.E. B$	β	$p Value$	Αποτέλεσμα
X	→	Y	.26	.046	.25	.000	Στ. Σημαντικό
X	→	M	.31	.033	.43	.000	Στ. Σημαντικό
M	→	Y	.47	.073	.32	.000	Στ. Σημαντικό

Μετά τη διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων, η επίδραση των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών (X) στα αποτελέσματα (Y) μειώθηκε, αλλά εξακολουθούσε να εμφανίζεται στατιστικώς σημαντική (πίνακας 4.51). Το Sobel τεστ (Preacher & Leonardelli, 2001) εμφάνισε τη διαφορά .14 στους τυποποιημένους δείκτες παλινδρόμησης, πριν και μετά τη διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων, στατιστικώς σημαντική ($p < .001$).



Σχήμα 4.6 Τυποποιημένες εκτιμήσεις του μοντέλου διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων στην επίδραση των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών στα ομαδικά αποτελέσματα.

Σύμφωνα με τους Baron και Kenny (1986), τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες μεσολαβούν μερικώς μεταξύ των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών και των ομαδικών αποτελεσμάτων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ V - ΣΥΖΗΤΗΣΗ/ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

5.1 Εισαγωγή

Ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η μελέτη των κριτηρίων αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή καλαθοσφαίρισης. Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας ανέδειξε τα κριτήρια αυτά, καθώς και το θεωρητικό μοντέλο που τα υποστηρίζει. Ταυτόχρονα όμως, αναδείχθηκε και η έλλειψη καταγραφής των περιβαλλοντικών κριτηρίων που εξίσου επηρεάζουν την απόδοση του προπονητή και παρεμβαίνουν στο έργο του. Η συγκεκριμένη έρευνα προσπάθησε να καλύψει αυτό το κενό και να κατασκευάσει ένα μοντέλο περιβαλλοντικών επιδράσεων στον προπονητή. Τα αποτελέσματα ήταν ενθαρρυντικά, συνεισφέρουν ουσιαστικά στην υπάρχουσα βιβλιογραφία και διευρύνουν σημαντικά το πεδίο έρευνας στην αξιολόγηση του προπονητή.

5.2 Ο Βασικοί Σκοποί της Έρευνας και Σύνδεση με την Υπάρχουσα Βιβλιογραφία

Πολλοί ερευνητές έχουν διατυπώσει την άποψη ότι τα μοντέλα αξιολόγησης πρέπει να επαναξιολογούνται ως προς τη δομή, εγκυρότητα, συνοχή και αξιοπιστία τους (MacLean, 1994; Mesquita και συν., 2010). Για αυτόν τον λόγο, επιλέχθηκε το SCP ως το πιο αντιπροσωπευτικό μοντέλο αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή και αποφασίστηκε να εξεταστεί η εφαρμογή του στους Έλληνες προπονητές καλαθοσφαίρισης. Αρκετά κριτήρια του αρχικού μοντέλου τροποποιήθηκαν ή διαγράφηκαν, ενώ καινούργια κριτήρια προστέθηκαν. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν τους αρχικούς παράγοντες και τη δομή του μοντέλου, ενώ αξιολογήθηκε με επιτυχία η εγκυρότητα, συνοχή και αξιοπιστία του.

Είναι αξιοσημείωτο ότι ο προπονητής αλληλεπιδρά όχι μόνο με τους παίκτες αλλά και με το κοινωνικο-αθλητικό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται. Η αθλητική βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι οι επιδράσεις και οι παρεμβολές από το περιβάλλον του προπονητή επηρεάζουν τις αποφάσεις και τις επιλογές του (Jenny, 2007) και καθιστούν κάθε προπονητική διαδικασία μοναδική (Mesquita και συν., 2010). Ωστόσο, ελάχιστες είναι οι βιβλιογραφικές αναφορές στα κριτήρια του περιβάλλοντος και πώς αυτά επιδρούν στην απόδοση του προπονητή (Denison, 2010). Η συγκεκριμένη έρευνα συμπληρώνει αυτό το κενό. Μέσω της ανασκόπησης της βιβλιογραφίας, συγκεντρώθηκαν περιβαλλοντικά κριτήρια τα οποία αναφέρονται ότι επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στην απόδοση του προπονητή. Στη συνέχεια αξιολογήθηκαν ως προς την

καταλληλότητά τους και τη σημαντικότητά τους. Τέλος, κατασκευάστηκε ένα πρωτότυπο μοντέλο περιβαλλοντικών παραγόντων επίδρασης στην απόδοση του προπονητή (SEICP) και σταθμίστηκε με επιτυχία ως προς την εγκυρότητα, συνοχή και αξιοπιστία του.

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει η θέση που κατέχουν τα ομαδικά αποτελέσματα (π.χ. κατάκτηση πρωταθλήματος, ρεκόρ νικών/ηττών) στην αξιολόγηση του προπονητή. Όλα τα θεωρητικά μοντέλα που εμφανίζονται στη βιβλιογραφία, αντιμετωπίζουν τα ομαδικά αποτελέσματα ως ένα από τους πολλούς παράγοντες που ισοδύναμα και ισάξια συμμετέχουν στην αξιολόγηση του προπονητή. Το μοντέλο των MacLean και Chelladurai (1995) ειδικότερα, τοποθετεί τα ομαδικά αποτελέσματα σε παράλληλη θέση με τις άμεσες και έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές και τα προσωπικά προπονητικά αποτελέσματα. Ωστόσο, αρκετές βιβλιογραφικές αναφορές διαφοροποιούνται από την παραπάνω θέση και δίνουν στα ομαδικά αποτελέσματα μεγαλύτερη βαρύτητα. Στην πράξη, τα ομαδικά αποτελέσματα είναι αυτά που χρησιμοποιούνται για να χαρακτηρίσουν ένα προπονητή ως αποτελεσματικό και αποτελούν τη συνέπεια των άμεσων και έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών, πράξεων και πρακτικών. Η προπονητική διαδικασία δηλαδή δεν εμπεριέχει αλλά οδηγεί στα αποτελέσματα. Η συγκεκριμένη έρευνα υποστήριξε αυτό το σκεπτικό, επιβεβαίωσε τα αποτελέσματα ως συνέπεια της προπονητικής διαδικασίας και ανέδειξε για πρώτη φορά στη βιβλιογραφία τις περιβαλλοντικές επιδράσεις ως μια σημαντικότερη μεσολαβητική μεταβλητή ανάμεσα στην προπονητική διαδικασία και τα αποτελέσματα.

Ιδιαίτερη προσοχή τέλος δόθηκε στην εκπαιδευτική διαδικασία και στα κοινά χαρακτηριστικά της με την προπονητική. Οι ερευνητές μιλούν για παράλληλη σχέση (O'Connor & MacDonald, 2000) όπου, όπως και στην προπονητική, ο εκπαιδευτικός δεν είναι απομονωμένος στην τάξη, αλλά εντάσσεται στο κοινωνικό σύνολο στο οποίο εργάζεται [Apple 2002b, όπως αναφέρεται στο Ματσαγγούρας, Γιαλουρήs και Κουλουμπαρίτση, 2014]. Οι Bakker και συν. (2011) υποστήριξαν ότι η διδασκαλία πρέπει να προσαρμόζεται σε διαφορετικά κάθε φορά δεδομένα, ενώ η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού δεν πρέπει να βασίζεται μόνο στα αποτελέσματα, αλλά και στο περιβάλλον που τα δημιούργησε. Στη συγκεκριμένη έρευνα έγινε διαχωρισμός ανάμεσα στους προπονητές με και χωρίς εκπαιδευτική προϋπηρεσία. Στη συνέχεια έγινε σύγκριση των απόψεων των δύο υποομάδων και πιστοποιήθηκε η συμφωνία απόψεων και η απουσία σημαντικά στατιστικών διαφορών.

5.3 Η Αξιολόγηση της Απόδοσης του Προπονητή

Η αθλητική βιβλιογραφία έχει εκτεταμένα ασχοληθεί με την αξιολόγηση του προπονητή, αλλά κατά γενική ομολογία, βασικά θεωρητικά ερωτήματα παραμένουν ακόμα αναπάντητα (π.χ. πότε, πώς, από ποιούς και με ποια μέθοδο αξιολογείται ο προπονητής) (Anderson και συν, 2002; Cushion και συν., 2012; Jenny, 2007). Επιπλέον, πολλοί ερευνητές αμφισβητούν αν η μεθοδολογία αξιολόγησης μπορεί να διευρυνθεί σε διάφορους πληθυσμούς, αθλήματα και κοινωνικές καταστάσεις και κατά συνέπεια αν τα αποτελέσματα μπορούν να γενικευθούν ή απλά περιορίζονται στον χώρο, χρόνο, και άθλημα της εκάστοτε αξιολόγησης (Cushion και συν., 2012; Zhang και συν., 2014). Ανάμεσα σε διάφορα μοντέλα που παρουσιάζονται στη βιβλιογραφία, το SCP επιλέχθηκε για τη συγκεκριμένη έρευνα. Το μοντέλο αυτό έχει κατασκευαστεί στον Καναδά και εφαρμόστηκε σε προπονητές και αθλητικούς διοικητικούς υπαλλήλους της Καναδικής Πανεπιστημιακής Αθλητικής Ένωσης (MacLean & Chelladurai, 1995). Από τότε, αρκετοί ερευνητές έχουν υιοθετήσει το συγκεκριμένο μοντέλο, όπως ο Chen (2003) που εφάρμοσε το μοντέλο σε παράγοντες και προπονητές του NCAA στην Αμερική ή οι Surujlal και συν. (2009) που εφάρμοσαν το μοντέλο σε παράγοντες και προπονητές διάφορων αθλημάτων της Νοτίου Αφρικής.

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν τις στατιστικές υποθέσεις, ότι το SCP με την κατάλληλη τροποποίηση και προσαρμογή, μπορεί να εφαρμοστεί στην ελληνική αθλητική πραγματικότητα (H_{19}). Ειδικότερα, από τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώθηκαν οι βιβλιογραφικές αναφορές ότι οι παράγοντες και τα κριτήρια του μοντέλου δεν μπορούν να εφαρμοστούν αυτούσια σε διαφορετικές χώρες και αθλήματα (Chen, 2003; MacLean, 1994; Mesquita και συν., 2010). Ως εκ τούτου, δύο παράγοντες του μοντέλου (δημόσιες σχέσεις και διοικητικές υποχρεώσεις) με τα δώδεκα κριτήρια που περιλάμβαναν, διαγράφηκαν ως μη αντιπροσωπευτικά των προπονητών συλλόγων, που αποτέλεσαν και τον πληθυσμό της έρευνας. Η απόφαση αυτή συμφωνούσε με διαγραφές παρόμοιων παραγόντων σε αντίστοιχες προσαρμογές μοντέλων αξιολόγησης απόδοσης προπονητών (Côté και συν., 1995; Franks και συν., 1988; Lyle, 2002). Επιπλέον, ως αποτέλεσμα της διαδικασίας καταλληλότητας και προσαρμογής των κριτηρίων, επτά επιπλέον κριτήρια του μοντέλου διαγράφηκαν και πέντε νέα προστέθηκαν.

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν επίσης την εγκυρότητα και αξιοπιστία του προσαρμοσμένου μοντέλου. Συγκεκριμένα, η διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση επιβεβαίωσε το αρχικό μοντέλο τεσσάρων

παραγόντων, εμφάνισε υψηλές επιβαρύνσεις κριτηρίων στους παράγοντές τους και απόλυτα αποδεκτές τιμές σε όλους τους δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου. Ο πρώτος παράγοντας «Άμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές» αποτελούνταν από δεκατέσσερα (14) κριτήρια, που αναφέρονταν στις άμεσες προπονητικές δραστηριότητες και πρακτικές του προπονητή (π.χ. εφαρμογή τακτικής, διδασκαλία τεχνικής, σχεδιασμός περιόδου). Ο δεύτερος παράγοντας «Έμμεσες Προπονητικές Συμπεριφορές» αποτελούνταν από τέσσερα (4) κριτήρια που αναφέρονταν στις δραστηριότητες μεταγραφών και κατασκοπείας αντιπάλων. Ο τρίτος παράγοντας «Προσωπικά Αποτελέσματα» αποτελούνταν από δύο (2) κριτήρια που αφορούσαν τις διαλέξεις και δημοσιεύσεις που πραγματοποιεί ο προπονητής, ενώ ο τέταρτος παράγοντας «Ομαδικά Αποτελέσματα» αποτελούνταν από τρία (3) κριτήρια που αναφέρονταν στην κατάκτηση πρωταθλήματος, στη βελτίωση της ομαδικής απόδοσης και στο ρεκόρ νικών/ηττών της ομάδας. Συγκριτικά, το SCP αποτελούνταν από δέκα (10), πέντε (5), τέσσερα (4) και τέσσερα (4) κριτήρια στους αντίστοιχους παράγοντες (MacLean & Chelladurai, 1995), ενώ η προσαρμογή του SCP στο αθλητικό περιβάλλον της Νοτίου Αφρικής επιβεβαίωσε και αυτή το παραπάνω μοντέλο τεσσάρων παραγόντων με δώδεκα (12), πέντε (5), έξι (6) και πέντε (5) κριτήρια στους αντίστοιχους παράγοντες (Surujlal και συν., 2009). Τέλος, ο έλεγχος ύπαρξης παράγοντα δευτέρου επιπέδου επιβεβαίωσε το θεωρητικό μοντέλο. Πράγματι, όλοι οι παράγοντες αποτελούν τμήματα της γενικότερης αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή και προσδιορίζουν τους τομείς στους οποίους πρέπει να αξιολογείται ο προπονητής.

Η εσωτερική συνοχή των παραγόντων ήταν εξίσου ικανοποιητική, εκτός από τον παράγοντα ομαδικών αποτελεσμάτων και το μοντέλο ως ολότητα. Ωστόσο, η βιβλιογραφία δικαιολογεί χαμηλότερη εσωτερική συνοχή για παράγοντες με λίγα κριτήρια, αφού οι τιμές του δείκτη a εξαρτώνται από τον αριθμό των κριτηρίων (Brown, 2015). Επιπλέον, σε όλες τις έρευνες που χρησιμοποιήθηκε το SCP, ο παράγοντας ομαδικών αποτελεσμάτων εμφάνισε οριακά αποδεκτή ή μη εσωτερική συνοχή (Barber & Eckrich, 1998; Chen, 2003; MacLean & Chelladurai, 1995; Surujlal και συν., 2009). Αναδεικνύεται συνεπώς η ανάγκη τόσο ο παράγοντας ομαδικών αποτελεσμάτων να εμπλουτιστεί με περισσότερα και πιο αντιπροσωπευτικά κριτήρια, όσο και το συνολικό μοντέλο να ενισχυθεί με περισσότερους παράγοντες που να συμμετέχουν στην αξιολόγηση του προπονητή.

Είναι ακόμη σημαντικό να αναφερθεί ότι σε όλες τις έρευνες που έχει χρησιμοποιηθεί το SCP (Αμερική, Καναδά, Νότιο Αφρική), η κατάταξη των παραγόντων με βάση τη σημαντικότητά τους είναι παρόμοια. Συγκεκριμένα, ο πιο σημαντικός παράγοντας στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή είναι οι άμεσες προπονητικές συμπεριφορές και ακολουθούν τα ομαδικά αποτελέσματα, οι έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές και τα προσωπικά αποτελέσματα του προπονητή. Στη παρούσα έρευνα, η κατάταξη εμφανίστηκε ελαφρώς διαφορετική. Ενώ οι άμεσες προπονητικές συμπεριφορές κατατάχθηκαν πρώτες και τα προσωπικά αποτελέσματα τελευταία, οι έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές κατατάχθηκαν δεύτερες και τα ομαδικά αποτελέσματα τρίτα. Συνεπώς, δεν επαληθεύεται η ερευνητική υπόθεση H₂₀. Τα αποτελέσματα της παρούσης έρευνας αναδεικνύουν τη διαφορετικότητα και συμφωνούν με τις απόψεις των Cushion και συν. (2006, 2012) και Denison (2010), ότι ο προπονητής είναι μέρος του κοινωνικού συνόλου, δέχεται επιδράσεις από το εκάστοτε κοινωνικο-αθλητικό περιβάλλον, και κατά συνέπεια προπονητές σε διαφορετικές χώρες είναι φυσικό να εμφανίζουν και διαφορετικές απόψεις (Cushion και συν., 2012; Lyle, 2002; Zhang και συν., 2014).

Τέλος, οι άμεσες και έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές και πρακτικές ως σύνολο απεδείχθησαν στατιστικά πιο σημαντικές από το σύνολο ομαδικών και προσωπικών αποτελεσμάτων. Ήταν λοιπόν εμφανές ότι για τους Έλληνες προπονητές συλλόγων, σε αντίθεση με τους προπονητές και παράγοντες άλλων χωρών, τα αποτελέσματα γενικότερα αλλά και τα ομαδικά αποτελέσματα ειδικότερα, αντιμετωπίζονται ως λιγότερο σημαντικοί παράγοντες στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή. Είναι χαρακτηριστικό ότι το «ρεκόρ νικών/ηττών» και η «κατάκτηση πρωταθλήματος», δύο κριτήρια που χρησιμοποιούνται ως τα πιο αντιπροσωπευτικά της απόδοσης του προπονητή στις περισσότερες έρευνες (Barber & Eckrich, 1998; Mallet & Côté, 2006), κατατάχθηκαν ανάμεσα στα τέσσερα τελευταία κριτήρια, από πλευράς σημαντικότητας. Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα συμφωνούν με το τμήμα της βιβλιογραφίας που υποβαθμίζει την αξία των αποτελεσμάτων (Mallet & Côté, 2006), αναγνωρίζει την επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων σε αυτά (Courneya & Chelladurai, 1991) και τα θεωρεί μη αντιπροσωπευτικά της προπονητικής διαδικασίας (Anderson και συν., 2002).

5.4 Η Επίδραση των Περιβαλλοντικών Κριτηρίων στην Απόδοση του Προπονητή

Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στη βιβλιογραφία για τα περιβαλλοντικά κριτήρια που επιδρούν στην προπονητική διαδικασία και επηρεάζουν την απόδοση του προπονητή. Αναγνωρίζεται ότι ο προπονητής, οι παίκτες, η ομάδα και η προπονητική διαδικασία εμπεριέχονται σε ένα ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον (Denison, 2010) που επηρεάζει τις επιλογές του προπονητή (Jenny, 2007), αναδιαμορφώνει ρόλους (Poczwadowski και συν., 2002), καθιστά τις συμπεριφορές υποκειμενικές και διαπραγματεύσιμες (Purdy & Jones, 2011) και αναδεικνύει τη μοναδικότητα κάθε προπονητικής διαδικασίας (Mesquita και συν., 2010). Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν τις στατιστικές υποθέσεις, ότι είναι εφικτή η κατασκευή ενός μοντέλου περιβαλλοντικών παραγόντων (H_{21}). Ειδικότερα, κατόπιν εκτεταμένης ανασκόπησης της βιβλιογραφίας και ελέγχου της καταλληλότητας των κριτηρίων, ένας αριθμός είκοσι κριτηρίων επιλέχθηκε ως ο πιο αντιπροσωπευτικός να περιγράψει τις άμεσες και έμμεσες, εσωτερικές και εξωτερικές επιδράσεις στον προπονητή, τους παίκτες, την ομάδα και την προπονητική διαδικασία. Στη συνέχεια κατασκευάστηκε το SEICP (Scale of Environmental Influences on Coaching Performance), ένα πρωτότυπο μοντέλο τεσσάρων περιβαλλοντικών παραγόντων, το οποίο και ελέγχθηκε ως προς την εγκυρότητα και αξιοπιστία του. Τέλος εξετάστηκε η σχέση του μοντέλου περιβαλλοντικών παραγόντων με το προσαρμοσμένο SCP, η δυνατότητα πρόβλεψης των παραγόντων του SCP από το SEICP καθώς και πιθανότητα διαμεσολάβησης του SEICP μεταξύ των προπονητικών συμπεριφορών και των ομαδικών αποτελεσμάτων.

Αναλυτικά, τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν την εγκυρότητα και αξιοπιστία του SEICP. Συγκεκριμένα, η διερευνητική και επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση επιβεβαίωσε μοντέλο τεσσάρων παραγόντων με δεκαεπτά (17) συνολικά κριτήρια, εμφάνισε υψηλές επιβαρύνσεις κριτηρίων στους παράγοντές τους και απόλυτα αποδεκτές τιμές σε όλους τους δείκτες καλής προσαρμογής του μοντέλου. Ο πρώτος παράγοντας «Άμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις» αποτελούνταν από έξι (6) κριτήρια, που αναφέρονταν στις άμεσες επιδράσεις που δέχεται η προπονητική διαδικασία και προέρχονται από το εσωτερικό της ομάδας (π.χ. το επίπεδο ικανότητας ή εμπειρίας των παικτών, η ηλικία των παικτών). Ο δεύτερος παράγοντας «Έμμεσες Εσωτερικές Επιδράσεις» αποτελούνταν από τέσσερα (4) κριτήρια που αναφέρονταν στις έμμεσες επιδράσεις που δέχεται η προπονητική διαδικασία και προέρχονται από το εσωτερικό της ομάδας (π.χ. τραυματισμοί, η ποιότητα των εγκαταστάσεων). Ο τρίτος παράγοντας «Άμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις» αποτελούνταν από δύο (2) κριτήρια που

αναφέρονταν στην ισχύ και το επίπεδο των αντιπάλων, ενώ ο τέταρτος παράγοντας «Έμμεσες Εξωτερικές Επιδράσεις» αποτελούνταν από πέντε (5) εξωτερικά στην ομάδα κριτήρια (π.χ. οι αποφάσεις της διαιτησίας, η στήριξη της τοπικής κοινωνίας), που επιδρούν έμμεσα σε αυτήν. Τέλος, ο έλεγχος ύπαρξης παράγοντα δευτέρου επιπέδου επιβεβαίωσε το θεωρητικό μοντέλο. Όλοι οι παράγοντες αποτελούν τμήματα της γενικότερης επίδρασης του περιβάλλοντος στην προπονητική διαδικασία και στην απόδοση του προπονητή και προσδιορίζουν και αυτοί τους τομείς στους οποίους πρέπει να αξιολογείται ο προπονητής. Η εσωτερική συνοχή των παραγόντων αλλά και ολόκληρου του μοντέλου ήταν απόλυτα ικανοποιητική, επιβεβαιώνοντας την αξιοπιστία του μοντέλου. Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαίωσαν τους ερευνητές που έχουν αναφερθεί στην επίδραση των περιβαλλοντικών κριτηρίων (Apostolidis, 2012; Barber & Eckrich, 1998; Cross & Ellice, 1997; Denison, 2010; Mallett & Côté, 2006; Mesquita και συν., 2010) και την ανάγκη προσαρμογής του προπονητή σε αυτά (Cross, 1995; Cushion και συν., 2006, 2012).

Είναι ακόμη άξιο επισήμανσης ότι ο πιο σημαντικός παράγοντας επίδρασης στην απόδοση του προπονητή ήταν οι έμμεσες εσωτερικές επιδράσεις και ακολούθησαν οι άμεσες εσωτερικές επιδράσεις, οι άμεσες εξωτερικές επιδράσεις και οι έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις. Επιπλέον, οι εσωτερικές επιδράσεις ως σύνολο απεδείχθησαν στατιστικά πιο σημαντικές από τις εξωτερικές επιδράσεις στην απόδοση του προπονητή. Ήταν λοιπόν εμφανές ότι για τους Έλληνες προπονητές συλλόγων, οι περιβαλλοντικές επιδράσεις που προέρχονται από το εσωτερικό της ομάδας (π.χ. ποιότητα και χρήση εγκαταστάσεων, χαρακτηριστικά παικτών) αναγνωρίζονταν ως πολύ πιο σημαντικές από τις εξωτερικές επιδράσεις (π.χ. χαρακτηριστικά αντιπάλων). Ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι «οι αποφάσεις της διαιτησίας», κριτήριο το οποίο στην ελληνική αθλητική κοινότητα αποτελεί συχνά καίριο θέμα συζήτησης, ακόμα και αντιπαλότητας, κατατάχθηκε από τους προπονητές τελευταίο από πλευράς σημαντικότητας. Ίσως οι αποφάσεις της διαιτησίας να αποτελούν ένα «εμπορικό» θέμα συζήτησης, αλλά όχι μεγάλης σημασίας για τους προπονητές. Υπάρχει και η εκδοχή, η διαιτησία να απασχολεί περισσότερο άλλους φορείς της καλαθοσφαίρισης (π.χ. παράγοντες, ΜΜΕ) και όχι τους προπονητές. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να ερευνήσουν τη γνώμη όλων των φορέων της καλαθοσφαίρισης για τη διαιτησία και την πραγματική επίδρασή της στο τελικό αποτέλεσμα.

5.4 Η Επίδραση των Δημογραφικών Χαρακτηριστικών στις Απόψεις των Συμμετεχόντων

Στην παρούσα έρευνα αξιολογήθηκε η πιθανή διαφοροποίηση των απόψεων των συμμετεχόντων στις δύο ενότητες του ερωτηματολογίου, με βάση τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά. Από τα αποτελέσματα συμπεραίνουμε ότι για την πρώτη ενότητα, η ανεξάρτητη μεταβλητή που επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης του προπονητή είναι η ηλικία (H_1). Αντίθετα, απορρίφθηκαν οι στατιστικές υποθέσεις που αφορούσαν το φύλο (H_2), το πτυχίο Φυσικής Αγωγής (H_3), το μορφωτικό επίπεδο (H_5), το επίπεδο προπονητικής εμπειρίας (H_6), την κατηγορία διπλώματος προπονητή (H_7), το αν ο προπονητής είναι εν ενεργεία ή όχι (H_8) και τα συνολικά χρόνια προϋπηρεσίας (H_9). Συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι προπονητές της ηλικιακής κατηγορίας 31-40 θεωρούν τις έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές στατιστικά πιο σημαντικές στην αξιολόγηση του προπονητή από την ηλικιακή κατηγορία 20-30. Πιθανώς οι προπονητές μεγαλύτερης ηλικίας, και ίσως και με περισσότερα χρόνια εμπειρίας, να αναγνωρίζουν τις έμμεσες συμπεριφορές ως έναν ακόμα σημαντικό παράγοντα αξιολόγησης, σε αντίθεση με τους προπονητές μικρότερης ηλικίας, και κατά συνέπεια ίσως και μικρότερης εμπειρίας, που εστιάζουν περισσότερο στις άμεσες συμπεριφορές τους. Τα αποτελέσματα αυτά έρχονται σε μερική συμφωνία με τα αποτελέσματα των MacLean και Zakrajsek (1996), οι οποίοι δεν βρήκαν καμία ανεξάρτητη μεταβλητή, όπως το φύλο, την εμπειρία, την εργασιακή σχέση, την ηλικία, αλλά και συνδυασμό αυτών, να επηρεάζει στατιστικώς σημαντικά τους παράγοντες αξιολόγησης του προπονητή.

Για τη δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου, οι ανεξάρτητες μεταβλητές που επηρεάζουν στατιστικώς σημαντικά τους περιβαλλοντικούς παράγοντες επίδρασης στον προπονητή είναι η κατηγορία διπλώματος προπονητή (H_{16}) και τα συνολικά χρόνια προϋπηρεσίας (H_{18}). Αντίθετα, απορρίφθηκαν οι στατιστικές υποθέσεις που αφορούσαν την ηλικία (H_{10}), το φύλο (H_{11}), το πτυχίο φυσικής αγωγής (H_{12}), το μορφωτικό επίπεδο (H_{14}), το επίπεδο προπονητικής εμπειρίας (H_{15}) και το αν ο προπονητής είναι εν ενεργεία ή όχι (H_{17}). Συγκεκριμένα, προέκυψε ότι οι προπονητές Α κατηγορίας θεωρούν τις έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις στατιστικά πιο σημαντικές ως επίδραση στον προπονητή από τους προπονητές Γ κατηγορίας. Ομοίως, οι προπονητές με παραπάνω από 10 χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας, θεωρούν τις έμμεσες εξωτερικές επιδράσεις στατιστικά πιο σημαντικές ως επίδραση στον προπονητή από τους προπονητές με προϋπηρεσία 1-5 χρόνια. Πιθανώς οι προπονητές με μεγαλύτερη προϋπηρεσία ή

ανώτερο επίπεδο πτυχίου να έχουν διαφορετικές εμπειρίες και γνώσεις, έτσι ώστε να αξιολογούν πιο υψηλά τον συγκεκριμένο παράγοντα. Λόγω του πρωτότυπου χαρακτήρα του συγκεκριμένου μοντέλου, δεν υπάρχουν συγκρίσιμες αναφορές, παρά μόνο η αντίστοιχη έρευνα των MacLean και Zakrajsek (1996), οι οποίοι, όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη παράγραφο, δεν βρήκαν καμία ανεξάρτητη μεταβλητή να επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τους παράγοντες του μοντέλου. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εμπλουτίσουν τις ανεξάρτητες μεταβλητές ερευνώντας τις επιδράσεις που θα μπορούσαν να επιφέρουν η τοποθεσία άσκησης της προπονητικής ή/και η σχέση εργασίας του προπονητή.

5.4.1 Η επίδραση της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας στις απόψεις των συμμετεχόντων

Ιδιαίτερη προσοχή δόθηκε στη πιθανή διαφοροποίηση των απόψεων των συμμετεχόντων με βάση την εκπαιδευτική τους προϋπηρεσία. Τα αποτελέσματα, σε αντιστοιχία και με τα υπόλοιπα αποτελέσματα της ενότητας 5.4, δεν εμφάνισαν στατιστικά σημαντική επίδραση της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας στους παράγοντες αξιολόγησης του προπονητή και στους περιβαλλοντικούς παράγοντες. Συνεπώς, απερρίφθησαν οι στατιστικές υποθέσεις που αφορούσαν την πρώτη (H_4), και τη δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου (H_{13}).

Φαίνεται λοιπόν από τα αποτελέσματα, ότι η εκπαιδευτική και η προπονητική προϋπηρεσία και εμπειρία δεν δημιουργούν διάσταση απόψεων και δεν διαφοροποιούν την τοποθέτηση των προπονητών στο θέμα της αξιολόγησης της απόδοσής τους. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουμε και στο θέμα της επίδρασης των περιβαλλοντικών παραγόντων στην απόδοση του προπονητή. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν τη βιβλιογραφία που αναδεικνύει τα κοινά χαρακτηριστικά μεταξύ της προπονητικής και της διδασκαλίας της Φυσικής Αγωγής (Hammond & Perry, 2005), τόσο στις μεθόδους αξιολόγησης (Bakker και συν., 2011), όσο και στην επίδραση του κοινωνικο-πολιτισμικού πλαισίου στο οποίο εξελίσσονται (Ματσαγγούρας και συν., 2014). Τέλος, αν και οι Kopukman και συν. (2010) αναφέρθηκαν σε σύγκρουση ρόλων εκπαιδευτικών που είναι και προπονητές και η οποία αποβαίνει εις βάρος του εκπαιδευτικού ρόλου, οι περιπτώσεις αυτές εντοπίζονται κυρίως στα κολλέγια, όπου στον ίδιο χώρο ο προπονητής/εκπαιδευτικός εξασκεί ταυτόχρονα και τους δύο ρόλους.

5.5 Συμπεράσματα Πολυμεταβλητής Ανάλυσης Παλινδρόμησης

Από τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας προέκυψε ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες δεν μπορούν να προβλέψουν τους παράγοντες αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή. Ειδικότερα, τόσο τα ομαδικά και τα προσωπικά αποτελέσματα όσο και οι άμεσες και έμμεσες προπονητικές συμπεριφορές, δεν δύνανται να προβλεφτούν από τους περιβαλλοντικούς παράγοντες επίδρασης στην απόδοση του προπονητή. Συνεπώς, δεν επαληθεύεται η ερευνητική υπόθεση H₂₂.

Τα συγκεκριμένα αποτελέσματα συμφωνούν με τη βιβλιογραφία που υποστηρίζει ότι η προπονητική διαδικασία και τα αποτελέσματα επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες και συνθήκες (Courneya & Chelladurai, 1991; Cross, 1995), που καθιστούν κάθε προπονητική κατάσταση μοναδική (Mathers, 1977). Ο προπονητής, σε ένα κοινωνικό περιβάλλον που συνεχώς μεταβάλλεται, εξελίσσεται και απαιτεί ξεχωριστή κάθε φορά αντιμετώπιση (Cross, 1995), πρέπει με βάση την εμπνευση, τη διαίσθηση και την εμπειρία του να ανακαλύπτει ένα μοναδικό κάθε φορά τρόπο επιτυχίας (Lyle, 1994). Ως συμπέρασμα, ο Lyle (2002) υποστηρίζει ότι οι αστάθμητοι παράγοντες είναι πολλοί και κάθε φορά διαφορετικοί, για αυτό τα προπονητικά μοντέλα δεν μπορούν ούτε να αναπαράγουν προπονητικές συμπεριφορές, αλλά και ούτε να προβλέψουν τα αποτελέσματα. Ο Lyle (2002) τέλος καταλήγει ότι τα κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή δεν είναι ξεκάθαρα, αλλά περίπλοκα και αλληλοεξαρτώμενα και υποστηρίζει την άποψη των Cushion και συν. (2006) ότι η περιπλοκότητα της προπονητικής διαδικασίας έχει υποτιμηθεί. Ενισχύεται λοιπόν και από τη συγκεκριμένη έρευνα η άποψη ότι βασικά ερωτήματα, όπως ποιές πρακτικές οδηγούν σε επιτυχή αποτελέσματα και ποιοι παράγοντες τα επηρεάζουν (Jenny, 2007) παραμένουν ακόμα αναπάντητα.

5.6 Συμπεράσματα Ανάλυσης Διαμεσολάβησης

Σημαντικό εύρημα της παρούσης μελέτης αποτέλεσε η επιβεβαίωση διαμεσολάβησης των περιβαλλοντικών παραγόντων ανάμεσα στις προπονητικές συμπεριφορές και τα ομαδικά αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, οι τυποποιημένοι περιβαλλοντικοί παράγοντες διαμεσολαβούν πλήρως μεταξύ των άμεσων προπονητικών συμπεριφορών και των αποτελεσμάτων και μερικώς μεταξύ των έμμεσων προπονητικών συμπεριφορών και των αποτελεσμάτων. Συνεπώς, επιβεβαιώνονται οι ερευνητικές υποθέσεις H₂₃ και H₂₄.

Ειδικότερα, αρκετά μοντέλα αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή αντιμετωπίζουν τα ομαδικά αποτελέσματα ως ισοδύναμο κομμάτι της προπονητικής διαδικασίας. Αντίθετα, τα κυκλικά μοντέλα της προπονητικής διαδικασίας αντιμετωπίζουν τα ομαδικά αποτελέσματα ως συνέπεια των προπονητικών συμπεριφορών και του προγραμματισμού (Franks, Sinclair, Thomson, & Goodman, 1986; Lyle, 2002). Η συγκεκριμένη έρευνα υιοθέτησε αυτή τη σχέση και προσπάθησε να αναδείξει την επίδραση των περιβαλλοντικών παραγόντων πάνω στη σχέση αυτή. Η βιβλιογραφία υποστηρίζει αυτή τη προσπάθεια και αναφέρεται εκτενέστατα στην επίδραση που έχουν οι περιβαλλοντικοί παράγοντες στη σχέση προπόνησης και αποτελέσματος (Apostolidis, 2012; Denison, 2010; Mesquita και συν., 2010). Οι MacLean (1994) και MacLean και Zakrajsek (1996), κατά την κατασκευή του SCP, αναγνώρισαν την επίδραση εσωτερικών και εξωτερικών περιβαλλοντικών παραγόντων, τόσο στη διαμόρφωση των προσωπικών και ομαδικών αποτελεσμάτων, όσο και γενικότερα στην αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή. Υποστήριξαν μάλιστα ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες, που είναι διαφορετικοί σε κάθε περίπτωση, είναι αυτοί που εξειδικεύουν την αξιολόγηση του προπονητή και της προσδίδουν ένα χαρακτήρα μοναδικότητας. Παρ' όλα αυτά, τόσο οι συγκεκριμένοι ερευνητές, όσο και καμία άλλη ερευνητική προσπάθεια στο παρελθόν, δεν είχε αξιολογήσει τα περιβαλλοντικά κριτήρια και δεν είχε κατασκευάσει ένα μοντέλο περιβαλλοντικών παραγόντων. Η συγκεκριμένη έρευνα κάλυψε αυτό το κενό με την κατασκευή του SEICP και επιβεβαίωσε τη διαμεσολάβηση των περιβαλλοντικών παραγόντων.

5.7 Περιορισμοί και Αδυναμίες

Τα συμπεράσματα της παρούσης έρευνας απεδείχθησαν σημαντικά και η συνεισφορά της στη βιβλιογραφία αξιοσημείωτη. Ωστόσο, υπάρχουν συγκεκριμένες αδυναμίες οι οποίες και περιορίζουν την έρευνα. Πρώτον, ο πληθυσμός της έρευνας αφορούσε μόνο προπονητές καλαθοσφαίρισης, για αυτό και τα αποτελέσματα δεν μπορούν να επεκταθούν σε άλλους αθλητικούς πληθυσμούς (π.χ. παίκτες, παράγοντες) ή σε άλλα ομαδικά ή ατομικά αθλήματα. Δεύτερον, η αξιολόγηση της απόδοσης του προπονητή βασίστηκε σε συγκεκριμένο μοντέλο (SCP) και στους συγκεκριμένους παράγοντες που το αποτελούσαν. Άλλα μοντέλα περιέχουν άλλους παράγοντες (π.χ. συμπεριφορές «εύρεσης χορηγιών», «ανάπτυξης αθλητών», «ανάπτυξης σχέσεων παικτών-προπονητή») που δεν εξετάστηκαν. Επιπλέον, η χρήση ερωτηματολογίου ως μεθοδολογική προσέγγιση αυτόματα καθιστά τα αποτελέσματα ευάλωτα στη διάθεση

και την ειλικρίνεια των συμμετεχόντων, ενώ η απουσία του ερευνητή κατά τη διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου αποτελεί μια επιπλέον αδυναμία. Τέλος, όλη η έρευνα βασίστηκε σε εννοιολογική κλίμακα μέτρησης και όχι σε αντικειμενική, με αποτέλεσμα να διατηρείται η απόσταση μεταξύ θεωρίας και πράξης.

5.8 Συνεισφορά της Έρευνας στην Βιβλιογραφία. Πρακτική Αξία και Εφαρμογή Αποτελεσμάτων

Η συνεισφορά της συγκεκριμένης ερευνητικής προσπάθειας στη βιβλιογραφία είναι σημαντική. Η εφαρμογή του SCP στους Έλληνες προπονητές καλαθοσφαίρισης ικανοποίησε τις προτάσεις της βιβλιογραφίας να εξεταστεί το μοντέλο σε διαφορετικές χώρες και να επανεξετάζονται τα κριτήριά του σε βάθος χρόνου. Επιπλέον, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η δομική εγκυρότητα ενός μοντέλου εξετάζεται και επιβεβαιώνεται με επαναλαμβανόμενες έρευνες, γεγονός στο οποίο επίσης συνεισέφερε η παρούσα προσπάθεια. Ωστόσο, η μεγαλύτερη συμβολή της παρούσας προσπάθειας στη βιβλιογραφία αποτελεί η ανασκόπηση και καταγραφή των περιβαλλοντικών κριτηρίων που επιδρούν στην απόδοση του προπονητή, καθώς και η κατασκευή του SEICP, ενός πρωτότυπου μοντέλου περιβαλλοντικών παραγόντων. Τα στατιστικά αποτελέσματα επίσης, επιβεβαίωσαν τις θεωρητικές τοποθετήσεις ερευνητών ότι τα ομαδικά αποτελέσματα δεν μπορούν να προβλεφτούν, ότι οι απόψεις προπονητών και εκπαιδευτικών είναι κοινές και ότι οι περιβαλλοντικοί παράγοντες επιδρούν και διαμεσολαβούν μεταξύ των προπονητικών συμπεριφορών και των ομαδικών αποτελεσμάτων. Τέλος, η προσαρμογή των μοντέλων στην ελληνική αθλητική πραγματικότητα αποτελεί σημαντική συνεισφορά στην ελληνική αθλητική βιβλιογραφία.

Στην πράξη, γίνεται γνωστό ποια είναι τα σημαντικότερα κριτήρια και οι σημαντικότεροι παράγοντες με τους οποίους οι προπονητές αξιολογούν την απόδοσή τους. Έτσι γίνεται κατανοητό, που δίνουν οι προπονητές μεγαλύτερη έμφαση και με ποια κριτήρια θέλουν να αξιολογούνται. Τα κριτήρια αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν για συγκρίσεις μεταξύ προπονητών καθώς και για προσωπική ανάπτυξη. Γίνεται παράλληλα γνωστό ότι οι προπονητές υποβαθμίζουν τη νίκη ή το πρωτάθλημα ως γεγονός, αναβαθμίζουν τις συμπεριφορές και διαδικασίες που οδηγούν στο αποτέλεσμα και υποβαθμίζουν τις αποφάσεις της διαιτησίας. Μεταφέρεται λοιπόν το μήνυμα στην αθλητική κοινότητα ότι η προπονητική διαδικασία είναι το σημαντικότερο κομμάτι της προπονητικής και σε αυτό πρέπει να εστιάσουν παίκτες,

γονείς, παράγοντες και ΜΜΕ. Αντίθετα, πρέπει να μειωθεί η συζήτηση αλλά και η αντιπαλότητα που επιφέρει η υπερβολική έμφαση στις αποφάσεις της διαιτησίας και στα ομαδικά αποτελέσματα. Πολύ σημαντικό είναι και το συμπέρασμα ότι οι περιβαλλοντικές επιδράσεις είναι τόσο σημαντικές που μπορούν να μεταβάλλουν την προπονητική διαδικασία και καθιστούν το αποτέλεσμα μη προβλέψιμο. Συνεπώς, τόσο οι προπονητές όσο και οι παράγοντες πρέπει να δίνουν μεγαλύτερη σημασία στο περιβάλλον και να το διαμορφώνουν προς όφελος του προπονητή, των παικτών και της ομάδας. Γίνεται ακόμη αναφορά στα περιβαλλοντικά κριτήρια που επιδρούν περισσότερο και στα οποία κατά συνέπεια οι προπονητές πρέπει να δίνουν περισσότερη έμφαση. Τέλος, τα αθλητικά εκπαιδευτικά προγράμματα, προπονητικά σεμινάρια και πανεπιστημιακά αθλητικά μαθήματα μπορούν να εντάξουν στο πρόγραμμά τους τα κριτήρια εκείνα που οι προπονητές θεωρούν ως τα πιο σημαντικά. Για παράδειγμα, ιδιαίτερη έμφαση θα μπορούσε να δοθεί στις διαφορετικές μεθόδους προπόνησης που θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει ένας προπονητής, στην μεθοδολογία απόκτησης γνώσης του αθλήματος και στους τρόπους ανάπτυξης θετικών διαπροσωπικών σχέσεων μέσα στην ομάδα. Επιπλέον, οι προπονητές θα μπορούσαν να διδάσκονται πρακτικές βέλτιστης χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών, μεθόδους επιλογής και συνεργασίας με το προπονητικό team καθώς και πρακτικές κοινής στοχοθέτησης με τους διοικούντες και διαχείρισης αποτελεσμάτων. Τέλος, είναι εξίσου σημαντικό να αναφερθεί ότι τα συγκριμένα αποτελέσματα ενισχύουν την ανάγκη προσέγγισης προπονητών και εκπαιδευτικών φυσικής αγωγής (Armour 2010), με σκοπό την ανταλλαγή τεχνογνωσίας, μεθοδολογίας και εκπαιδευτικού/προπονητικού υλικού. Εκπαιδευτικοί και προπονητές θα μπορούσαν να διοργανώνουν και να συμμετέχουν από κοινού σε σεμινάρια, συνέδρια και εκπαιδευτικά προγράμματα, έχοντας ως βάση τις κοινές επιστήμες της ψυχολογίας, υγείας και εκπαίδευσης. Επιπλέον, η προϋπηρεσία στον ένα χώρο θα μπορούσε να αντιμετωπίζεται θετικά και να αναγνωρίζεται και από τον άλλο.

5.9 Προτάσεις για Μελλοντικές Έρευνες

Σύμφωνα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία αλλά και με τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας, μελλοντικές ερευνητικές προσπάθειες θα μπορούσαν να ερευνήσουν την εφαρμογή του SCP και του SEICP σε άλλα αθλήματα (ομαδικά ή ατομικά) και σε άλλες χώρες. Ακόμη, πολύ ενδιαφέρον θα ήταν να αξιολογηθεί η άποψη όχι μόνο προπονητών, αλλά και παικτών, παραγόντων και δημοσιογράφων. Η άποψη των παραγόντων είναι ιδιαίτερα σημαντική, αφού αυτοί αποφασίζουν την πρόσληψη ή

απόλυση ενός προπονητή. Επιπλέον, πιθανές διαφορές στις απόψεις ερασιτεχνών και επαγγελματιών προπονητών θα μπορούσαν να εξεταστούν, όπως και πιθανές διαφορές στις απόψεις των συμμετεχόντων σε διαφορετικές στιγμές μιας αθλητικής χρονιάς.

Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στο μοντέλο περιβαλλοντικών παραγόντων. Ως πρωτότυπο, χρειάζεται επιπλέον επιβεβαίωση σε διαφορετικούς πληθυσμούς και αθλήματα. Επιπροσθέτως, η σχέση του με το SCP, αλλά και με άλλα μοντέλα, χρίζει περεταίρω έρευνας. Πρέπει δηλαδή να ερευνηθεί, τόσο η διαμεσολάβηση όλου του μοντέλου σε κάθε δυνατό συνδυασμό παραγόντων του SCP, όσο και η διαμεσολάβηση κάθε παράγοντα του περιβαλλοντικού μοντέλου ξεχωριστά. Τέλος, πρέπει να ερευνηθεί και η πιθανότητα οι περιβαλλοντικοί παράγοντες να λειτουργούν όχι μόνο ως διαμεσολαβητές (mediators), αλλά και ως ρυθμιστές (moderators).

Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να εστιάσουν περισσότερο στη σύγκριση απόψεων προπονητών και εκπαιδευτικών σε ευρύτερη θεματολογία. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα προκαλούσε η έρευνα στη μεθοδολογία που χρησιμοποιεί στο μάθημά του ο εκπαιδευτικός με προπονητική εμπειρία, καθώς και η σύγκρουση ρόλων προπονητή ενηλίκων και εκπαιδευτικού μαθητών δημοτικού. Τέλος, η προσαρμογή θεωρητικών κατευθύνσεων και μεθοδολογικών εφαρμογών στους χώρους της εκπαίδευσης και των αθλητικών συλλόγων, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα ενδιαφέρον θέμα μελλοντικής έρευνας.

Από τη συγκεκριμένη έρευνα επιβεβαιώθηκε ότι είναι πολύ δύσκολο στην πράξη να αξιολογήσουμε αντικειμενικά ένα αποτέλεσμα και να βγάλουμε ασφαλές συμπέρασμα για τα κριτήρια που συνέβαλλαν θετικά ή αρνητικά σε αυτό. Μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να επανεξετάσουν την προβλεψιμότητα, όχι μόνο των αποτελεσμάτων, αλλά και των προπονητικών συμπεριφορών. Μελλοντικές εναλλακτικές προσεγγίσεις θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν αντικειμενικές κλίμακες μέτρησης (π.χ. ρεκόρ νικών/ηττών, μέσους όρους ηλικίας και εμπειρίας παικτών) και να εξετάσουν επιπλέον ανεξάρτητες μεταβλητές (π.χ. η πρόσληψη ή απόλυση προπονητών).

Τέλος, στη συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκαν κυρίως εννοιολογικές κλίμακες μέτρησης της αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή. Μελλοντικές προσπάθειες θα μπορούσαν συνδυαστικά να επιβεβαιώσουν τα αποτελέσματα με τη χρήση αντικειμενικής κλίμακας μέτρησης, για όποια κριτήρια υπάρχουν διαθέσιμα αριθμητικά δεδομένα (π.χ. ρεκόρ νικών/ηττών προπονητή, πρωταθλήματα που έχει

κερδίσει, βελτίωση της θέσης των ομάδων που έχει προπονήσει). Η κατασκευή επίσης μιας αριθμητικής κλίμακας αξιολόγησης της απόδοσης του προπονητή, που θα βασίζεται σε αντικειμενικά και μετρήσιμα αποτελέσματα, αποτελεί μια μεγάλη αλλά και ενδιαφέρουσα πρόταση και πρόκληση της σύγχρονης αθλητικής βιβλιογραφίας.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Abraham, A., & Collins, D. (1998). Examining and extending research in coach development. *Quest*, 50(1), 59-79.
- Abraham, A., Collins, D., Smethurst, C., & Collins, C. (1997). The use of coach behavioural assessment and associated problems. *Journal of Sports Sciences*, 15, 70.
- Allan, V. (2014). Examining the role of coaches' emotions in the adolescent team sport environment. A thesis submitted to the Graduate Program in Kinesiology & Health Studies, Queen's University Kingston, Ontario, Canada (December, 2014). Retrieved 1/6/2015 from:
http://qspace.library.queensu.ca/bitstream/1974/12662/3/Allan_Veronica_R_201412_MSC.pdf
- Allen, J. B., & Shaw, S. (2009). Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: Supporting coaches' psychological needs? *The Sport Psychologist*, 23, 346-366.
- Alreck, P. L., & Settle, R. B. (1995). *The Survey Research Handbook* (2nd ed.), Chicago: Irwin.
- Anderson, A. G., Miles, A., Mahoney, C., & Robinson, P. (2002). Evaluating the effectiveness of applied sport psychology practice: Making the case for a case study approach. *Sport Psychologist*, 16(4), 433-454.
- Apostolidis N. (2012). An examination of a burnout model in basketball coaches. *Journal of Physical Education and Sport*, 12(2), 171-179.
- Apple, M. W. (2013). *Education and power*. Routledge.
- Armour, K. (2010). The learning coach... the learning approach: Professional development for sports coach professionals, in: J. Lyle and C. J. Cushion (Eds) *Sports coaching: Professionalisation and practice*, London, Elsevier, 153-164.
- Arrighi, M. A., & Young, J. C. (1987). Teacher perceptions about effective and successful teaching. *Journal of Teaching in Physical Education*, 6(2), 122-135.
- Auer, M., & Welte, H. (2007). Social positioning of equal opportunity actors in Austria. *Equal Opportunities International*, 26(8), 778-801.
- Bakker, M. E., Roelofs, E. C., Beijaard, D., Sanders, P. F., Tigelaar, D. E., & Verloop, N. (2011). Video portfolios: The development and usefulness of a teacher assessment procedure. *Studies in Educational Evaluation*, 37(2), 123-133.
- Barber, H., & Eckrich, J. (1998). Methods and criteria employed in the evaluation of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 12, 301-322.
- Bortoli, L., Bertollo, M., Messina, G., Chiariotti, R., & Robazza, C. (2010). Augmented feedback of experienced and less experienced volleyball coaches: A preliminary investigation. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 38(4), 453-460.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indices in structural equation models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bentler, P. M. (1995). EQS structural equations program manual. Encino, CA: Multivariate Software, Inc.

- Berliner, D. C. (2009). *Poverty and potential: Out-of-school factors and school success*. Boulder, C. O. and Tempe, A.Z.: Education and the Public Interest Center, University of Colorado & Education Policy Research Unit, Arizona State University. Retrieved 10/6/2012, from: <http://epicpolicy.org/publication/poverty-and-potential>.
- Bloom, G. A., Durand-Bush, N., & Salmela, J. H. (1997). Pre- and post-competition routines of expert coaches of team sports. *The Sport Psychologist*, *11*, 127-141.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural Equation with Latent Variables*. New York: Wiley.
- Borrie, A. (1998). Coaching: Art or science. *Insight*, *1*(1), 5.
- Brewer, C. J., & Jones, R. L. (2002). A five-stage process for establishing contextually valid systematic observation instruments: the case of rugby union. *Sport Psychologist*, *16*(2), 138-159.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. (2nd ed.). New York, NY: Guilford Press
- Burns, R. (2000). *Introduction to research methods* (4th ed.). London: Sage.
- Carreiro da Costa, F., & Pieron, M. (1992). Teaching effectiveness: Comparison of more and less effective teachers in an experimental teaching unit. In T. Williams, L. Almond, & A. Sparks (Eds.), *Sport and Physical Activity: Moving towards excellence* (pp.169-176). London: E & FN Spon.
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, *2*(1), 34-45.
- Chen, L. (2003). Examination of scale of coaching performance with the NCAA sample. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, *7*(3), 175-197.
- Chesterfield, G., Potrac, P., & Jones, R. (2010). "Studentship" and "impression management" in coaches' experiences of an advanced soccer coach education award. *Sport, Education and Society*, *15*(3), 299-314.
- Côté, J., Salmela, J., Trudel, P., & Baria, A. (1995). The coaching model: A grounded assessment of expert gymnastic coaches' knowledge. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, *17*(1), 1-17.
- Courneya, K. S., & Chelladurai, P. (1991). A model of performance measures in baseball. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *13*(1), 16-25.
- Cross, N. (1995). Coaching effectiveness in hockey: A Scottish perspective. *Scottish Journal of Physical Education*, *23*(1), 27-39.
- Cross, N., & Ellice, C. (1997). Coaching effectiveness and the coaching process: field hockey revisited. *Scottish Journal of Physical Education*, *25*, 19-33.
- Cunningham, G. B., & Dixon, M. A. (2003). New perspectives concerning performance appraisals of intercollegiate coaches. *Quest*, *55*(2), 177-192.
- Cushion C. J., & Jones, R. A. (2001). A systematic observation of professional top-level youth soccer coaches. *Journal of Sport Behaviour*, *24*(4), 354-376.
- Cushion, C. J., Armour, K. M., & Jones, R. L. (2006). Locating the coaching process in practice: models 'for' and 'of' coaching. *Physical Education and Sport Pedagogy*, *11*(1), 83-99.
- Cushion, C. (2010). Coach behaviour. In J. Lyle & C. Cushion (Eds.), *Sport coaching: Professionalization and practice* (pp. 43-62). Oxford, UK: Elsevier.

- Cushion, C., Harvey, S., Muir, B., & Nelson, L. (2012). Developing the Coach Analysis and Intervention System (CAIS): Establishing validity and reliability of a computerised systematic observation instrument. *Journal of Sports Sciences*, 30(2), 201-216.
- Cushion, C. J., & Jones, R. L. (2006). Power, discourse, and symbolic violence in professional youth soccer: the case of Albion Football Club. *Sociology of Sport Journal*, 23, 142-161.
- Denison, J. (1996). Sport narratives. *Qualitative inquiry*, 2(3), 351-362.
- Denison, J. (2007). Social theory for coaches: A Foucauldian reading of one athlete's poor performance. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 2(4), 369-383.
- Denison, J. (2010). Planning, practice and performance: The discursive formation of coaches' knowledge. *Sport, Education and Society*, 15(4), 461-478.
- Dick, F. W. (1989). Guidelines for coaching conduct. *Athletics Coach*, 23(3), 3-6.
- Douge, B., & Hastie, P. (1993). Coach effectiveness. *Sport Science Review*, 2(2), 14-29.
- Drewe, S. B. (2000). An examination of the relationship between coaching and teaching. *Quest*, 52(1), 79-88.
- Ennis, C. D., & Hooper, L. M. (1990). An analysis of the PPCF as a theoretical framework for an instrument to examine teacher priorities for selecting curriculum content. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 61(1), 50-58.
- Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΕΚεΠις), (2014). Πιστοποιημένο Επαγγελματικό Περίγραμμα «Προπονητής». Ανακτήθηκε 14/4/2015 από το Διαδίκτυο: <http://www.eoppep.gr/images/EP/EP43.pdf>
- Fenstermacher G. D., & Richardson V. (2005). On making determinations of quality in teaching. *Teachers College Record*, 107(1), 186-213. DOI: 10.1111/j.1467-9620.2005.00462.x.
- Fischman, M. G., & Oxendine, J. B. (1993). Motor skills learning for effective coaching and performance. In J. M. Williams (Ed.) *Applied sport psychology: personal growth to peak performance* (2nd ed., pp. 11015-11024, Mountain View, CA: Mayfield Publishing.
- Fizel, J., & D'itri, M. (1996). Estimating managerial efficiency: The case of college basketball coaches. *Journal of Sport Management*, 10, 435-445.
- Franks, I., Sinclair, G., Thomson, W., & Goodman, D. (1986). Analysis of the coaching process. *Science Periodical on Research and Technology in Sport*, 1, 1-12 (January).
- Franks, I. M., Johnson, R. B., & Sinclair, G. D. (1988). The development of a computerized coaching analysis system for recording behavior in sporting environments. *Journal of Teaching in Physical Education*, 8(1), 23-32.
- Freitas, S., Dias, C., & Fonseca, A. (2013). How do elite soccer coaches prepare their players and teams psychologically? *Journal of Physical Education and Sport*, 13(3), 321 – 329. DOI:10.7752/jpes.2013.03053
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gilbert, W. D., & Trudel, P. (2004). Analysis of coaching science research published from 1970–2001. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 75(4), 388-399.

- Green, S. B., Salkind, N. J., & Akey, T. M. (2000). Using SPSS for windows. *Analyzing and understanding data*. New Jersey: Practice Hall.
- Griffin, P., & Templin, T. (1989). An overview of qualitative research. In P. W. Darst, D. B. Zakrajsek, & V. H. Mancini (Eds.), *Analyzing physical education and sport instruction* (2nd ed. pp. 309-409). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Hamilton, M. B. (2003). *Online survey response rates and times: background and guidance for industry*. Tercent, Inc.
- Hammond, J., & Perry, J. (2005). A multi-dimensional assessment of soccer coaching course effectiveness. *Ergonomics*, 48(11-14), 1698-1710.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory Factor Analysis*. Oxford University Press, New York.
- Harrison, J. M. (1987). A review of the research on teacher effectiveness and its implications for current practice. *Quest*, 39(1), 36-55.
- Howell, D. (2002). *Statistical methods for psychology* (5th ed.). Pacific Grove, Duxbury.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modelling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Jenny, S. (2007). Coaching effectiveness in NCAA D-I and II distance running. *Track Coach*, 181, 5787-5793.
- Johnson, A., Robert, B., & Franks, I. M. (1991). Measuring the reliability of computer-aided systematic observation instrument. *Canadian Journal of Sport Sciences*, 16, 45-57.
- Jones, R. L., & Wallace, M. (2005). Another bad day at the training ground: coping with ambiguity in the coaching context. *Sport, Education and Society*, 10(1), 119-134.
- Jones, R. L. (1997). "Effective" instructional coaching behaviours: A review of literature. *International Journal of Physical Education*, 34(1), 27-32.
- Jones, R. (2007). Coaching redefined: an everyday pedagogical endeavour. *Sport, Education and Society*, 12(2), 159-173.
- Jones, R. L., Armour, K. M., & Portac, P. (2004). *The cultures of coaching*. London: Longman.
- Kaplowitz, M. D., Hadlock, T. D., & Levine, R. (2004). A comparison of web and mail survey response rates. *Public opinion quarterly*, 68(1), 94-101. DOI:10.1093/poq/nfh006.
- Kaprinis S., Kipreos G., Vrontou O., & Kakkos V. (2013). Employee performance appraisal in health clubs and sport organizations: a review. *American Journal of Sports Science* 1(4), 44-57.
- Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modelling* (3rd ed.), New York: Guilford Press.
- Konukman, F., Agbuğa, B., Erdoğan, Ş., Zorba, E., Demirhan, G., & Yilmaz, I. (2010). Teacher-coach role conflict in school-based physical education in USA: a literature review and suggestions for the future. *Biomedical Human Kinetics*, 2, 19-24.

- Lacy, A. C., & Darst, P. W. (1985). Systematic observation of behaviors of winning high school head football coaches. *Journal of Teaching in Physical Education*, 4(4), 256-270.
- Laios, A., Theodorakis, N., & Gargalianos, D. (2003). Leadership and power: Two important factors for effective coaching. *International Sports Journal*, 7, 150-154.
- Leary, M. R. (2013). *Introduction to behavioral research methods: Pearson new international edition*. Pearson Higher Ed.
- Λιναρδής, Α., Παπαγιαννόπουλος, Κ., & Καλησπεράτη, Ε. (2011). *Η διαδικτυακή έρευνα. Πλεονεκτήματα, μειονεκτήματα και εργαλεία διεξαγωγής διαδικτυακών ερευνών*. Αθήνα: Εθνικό κέντρο ερευνών.
- Lv, J. Q., You, X. M., Shen, W., & Liu, S. (2014). An AHP (Analytic Hierarchy Process) / FCE (Fuzzy Comprehensive Evaluation)-based Multi-Criteria decision approach for looking for the best all time college coaches. *International Journal on Computational Sciences and Applications*, 4(3), 77-90.
- Lyle, J. (1981). The role of the coach. *Journal of Psycho-Social Aspects*, 7, 40-56.
- Lyle, J. (1994). *Some implications on coaching effectiveness*. Unpublished paper, Heriot-Watt University.
- Lyle, J. (2002). *Sports coaching concepts: A framework for coaches' behaviour*. London: Routledge.
- MacLean, J. (1994). Personnel evaluation in education: A model for job-specific criteria. *The Clearing House*, 68(1), 47-51.
- MacLean, J. C., & Chelladurai, P. (1995). Dimensions of coaching performance: Development of a scale. *Journal of Sport Management*, 9(2), 194-207.
- MacLean, J., & Zakrajsek, D. (1996). Factors considered important for evaluating Canadian university athletic coaches. *Journal of Sport Management*, 10, 446-462.
- Magill, R., & Anderson, D. (2014). *Motor learning and control: Concepts and applications* (10th ed.). McGraw Hill Education.
- Mallett, C., & Côté, J. (2006). Beyond winning and losing: Guidelines for evaluating high performance coaches. *Sport Psychologist*, 20(2), 213-221.
- Mathers, J. (1997). Professional coaching in golf: is there an appreciation of the coaching process? *Scottish Journal of Physical Education*, 25(1), 23-35.
- Ματσαγγούρας, Η. (1995). «Αντικείμενο της Επιστημονικής Διδακτικής». Στο Η. Γ. Ματσαγγούρας (επιμ.), *Η Εξέλιξη της διδακτικής: Επιστημολογική θεώρηση*. Αθήνα: Gutenberg.
- Ματσαγγούρας, Η. Γ., Γιαλούρης, Π., & Κουλουμπαρίτη, Α. Χ. (2014). Προκαταρκτικές ενέργειες για την εφαρμογή συστήματος αξιολόγησης. Επιμόρφωση Στελεχών Εκπαίδευσης σε Θέματα Αξιολόγησης. Αθήνα: Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων, Πολιτισμού και Αθλητισμού. Ανακτήθηκε 23/2/2015 από http://www.e-employ.gr/edutest/files/EPIMORFOTIKO%20YLIKO_AXIOLOGISI.pdf
- McCaffrey, J. (2005). Test Run-The analytic hierarchy process. *MSDN Magazine*, 139-146.
- McMorris, T. (2015). The practice session: Creating a learning environment. In C. Nash (ed.), *Practical Sports Coaching* (pp. 85-109). New York, NY: Routledge.

- Mesquita, I., Isidro, S., & Rosado, A. (2010). Portuguese coaches' perceptions of and preferences for knowledge sources related to their professional background. *Journal of Sports Science & Medicine*, 9(3), 480-489.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2006). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mitchell, M., & Jolley, J. (2012). *Research design explained*. Cengage Learning.
- Nelson, L., Cushion, C. J., Potrac, P., & Groom, R. (2014). Carl Rogers, learning and educational practice: critical considerations and applications in sports coaching. *Sport, Education and Society*, 19(5), 513-531.
- Nelson, L. J., Potrac, P., & Marsall, P. (2010). Holism in sports coaching: beyond humanistic psychology – a commentary. *International Journal of Sport Science and Coaching*, 5(4), 465-468.
- North, J. (2009). *The coaching workforce 2009-2016*. Leeds, UK: Sports Coach.
- Nunnally, J. & Bernstein, I. (1994). The theory of measurement error. In I. Nunnally, & I. Bernstein (ed.), *Psychometric theory* (3rd ed., pp.212 -215). McGrawHill Inc.
- Ξωχέλης, Δ. Π. (1990). *Το εκπαιδευτικό έργο ως κοινωνικός ρόλος*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.
- O'Connor, A., & Macdonald, D. (2000). The world according to a teacher... or is that a coach? The shifting identities of a secondary phys ed'. *ACHPER Healthy Lifestyles Journal*, 47(3/4), 32-37.
- Ουζούνη, Χ., & Νακάκης, Κ. (2011). Η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των εργαλείων μέτρησης σε ποσοτικές μελέτες. *Νοσηλευτική*, 50(2), 231–239.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows*. Australia: Australian Copyright.
- Papailiou, D., Strigas, E., Travlos, A. K., & Kipreos, G. (2015). The influence of the social context and the coaching environment on the coaching process and performance evaluation *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 3(6A), 1115-1119.
- Pereira, F., Mesquita, I., & Graça, A. (2009). Accountability systems and instructional approaches in youth volleyball training. *Journal of Sports Science & medicine*, 8(3), 366-373.
- Piéron, M., & da Costa, F. C. (1996). Seeking expert teachers in physical education and sport. *European Journal of Physical Education*, 1(1-2), 5-18.
- Pieron, M., & Graham, G. (1984). Research on physical education teacher effectiveness: The experimental teaching units. *International Journal of Physical Education*, 21(3), 9-14.
- Poczwardowski, A., Barott, J. E., & Henschen, K. P. (2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning. Results of an interpretive study. *International Journal of Sport Psychology*. 33, 116-140.
- Potrac, P., Jones, R., & Armour, K. (2002). 'It's All About Getting Respect': the coaching behaviours of an expert English soccer coach. *Sport, Education and Society*, 7(2), 183-202.

- Potrac, P., & Cassidy, T. (2006). The coach as a more capable other. In R. L. Jones (Ed.), *The sports coach as educator: re-conceptualizing sports coaching* (pp. 39-50). London: Routledge.
- Potrac, P., & Jones, R. (2009). Micro-political workings in semi-professional football coaching. *Society of Sport Journal*, 26, 557-577.
- Potrac, P., Brewer, C., Jones, R., Armour, K., & Hoff, J. (2000). Toward an holistic understanding of the coaching process. *Quest*, 52(2), 186-199.
- Pozo-Munoz, C., Reboloso-Pacheco, E., & Fernandez-Ramirez, B. (2000). The "Ideal Teacher". Implications for student evaluation of teacher effectiveness. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(3), 253-263.
- Preacher, K. J., & Leonardelli, G. J. (2001). Calculation for the Sobel test.: An interactive calculation tool for Mediation tests. Retrieved 13/6/2015 from: <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Purdy, L., & Jones, R. L. (2011). Choppy waters: Elite rowers' perceptions of coaching. *Sociology of Sport Journal*, 28(3), 329-346.
- Quarterman, J. (1980). An observational system for observing the verbal and nonverbal behaviors emitted by physical educators and coaches. *The Physical Educator*, 37(1), 15-20.
- Reade, I., Rodgers, W., & Spriggs, K. (2008). New ideas for high performance coaches: A case study of knowledge transfer in sport science. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3(3), 335-354.
- Reeve, M. M. (1994). Development of an instrument to measure effectiveness of clinical instructors. *The Journal of Nursing Education*, 33(1), 15-20.
- Resende, R., Sarmiento, H., Falcão, W., Mesquita, I., & Fernández, J. (2014). Coach education in volleyball: a study in five countries. *Journal of Physical Education and Sport*, 14(4), 475 – 484. DOI:10.7752/jpes.2014.04072.
- Rink, J. E. (1993). Teacher education: A focus on action. *Quest*, 45(3), 308-320.
- Rupert, T., & Buschner, C. (1989). Teaching and coaching: A comparison of instructional behaviors. *Journal of Teaching in Physical Education*, 9(1), 49-57.
- Saury, J., & Durand, M. (1998). Practical knowledge in expert coaches: On-site study of coaching in sailing. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(3), 254-266.
- Shogan, D. A. (1999). *The making of high-performance athletes: Discipline, diversity, and ethics*. Toronto: University of Toronto Press.
- Short, S. E., & Short, M. W. (2004). Coaches' assessment of their coaching efficacy compared to athletes' perceptions. *Perceptual and Motor Skills*, 99(2), 729-736.
- Shulman, L. S., & Hutchings, P. (2004). *The wisdom of practice: Essays on teaching, learning, and learning to teach* (pp. 219-248). S. M. Wilson (Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sinclair, D. A., & Vealey, R. S. (1989). Effects of coaches' expectations and feedback on the self-perceptions of athletes. *Journal of Sport Behavior*, 12(2), 77-91.
- Smith, M., & Cushion, C. J. (2006). An investigation of the in-game behaviours of professional, top-level youth soccer coaches. *Journal of Sports Sciences*, 24(4), 355-366.

- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Hunt, E. (1977). A system for the behavioral assessment of athletic coaches. *Research Quarterly. American Alliance for Health, Physical Education and Recreation*, 48(2), 401-407.
- Solomon, G. B., Striegel, D. A., Eliot, J. F., Heon, S. N., Maas, J. L., & Wayda, V. K. (1996). The self-fulfilling prophecy in college basketball: Implications for effective coaching. *Journal of Applied Sport Psychology*, 8(1), 44-59.
- Strean, W. B. (1995). Youth sport contexts: Coaches perceptions and implications for intervention. *Journal of Applied Sport Psychology*, 7(1), 23-37.
- Surujlal, J., Singh, P. C., & MacLean, J. (2009). Performance appraisal of coaches: A comparative study. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 15(1), 74-90.
- Surveygizmo (2010). Survey response rates. Retrieved 5/3/2013 from: <http://www.surveygizmo.com/survey-blog/survey-response-rates/>
- SurveyMonkey (2009). *Response Rates & Surveying Techniques: Tips to Enhance Survey Respondent Participation*. Retrieved 5/3/2013 from: http://s3.amazonaws.com/SurveyMonkeyFiles/Response_Rates.pdf
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Tannehill, D., & Burton, D. (1989). Coaching behaviours observational recording system (CBORS). In P. W. Darst, D. B. Zakrajsek, & V. H. Mancini (Eds.), *Analysing physical education and sport instruction* (2nd ed., 379-389), Champaign, IL: Human Kinetics.
- Tinning, R. (1982). Improving coaches' instructional effectiveness. *Sports Coach*, 5(4), 37-41.
- Tinning, R. (1998). Coaching kids in “new times”: thoughts on sport pedagogy, coaching and physical education. *Sports Coach*, 2, 568-590.
- Travlos, A. K. (2010). Specificity and variability of practice, and contextual interference in acquisition and transfer of an underhand volleyball serve. *Perceptual and Motor Skills*, 110(1), 298-312.
- Τραυλός, Α. Κ. (2008). Κλινική στατιστική. Στους Γ. Ι. Μπαλτόπουλος & Π. Λ. Ευαγγελοπούλου (Επιμ.), 11ο Θεματικό Συνέδριο – Εντατική Θεραπεία και επείγουσα ιατρική: Κλινικές περιπτώσεις και σπάνια νοσήματα (σελ. 153-172), Αθήνα, Αττικής: Π. Χ. Πασχαλίδης.
- Τραυλός, Α. Κ., Αναστασιάδης, Μ., Γαβρηλίδης, Α., Αποστολίδης, Ν., Μπολάτογλου, Θ., & Ζαχαράκης, Ε. (2007). Επίδραση της μεταβαλλόμενης εξάσκησης στη βελτίωση της ευστοχίας στην καλαθοσφαίριση. *Κινησιολογία*, 41(1), 60-68.
- Travlos, A. K. (1999). More practice does not necessarily enhance transfer of learning: evidence and interpretations. *Perceptual and Motor Skills*, 89(3 Pt 2), 1161-1175.
- Wikipedia (2015). Hawthorne effect. Retrieved 15/4/2015, from: http://en.wikipedia.org/wiki/Hawthorne_effect
- Woodman, L. (1993). Coaching: A science, an art, an emerging profession. *Sport Science Review*, 2(2), 1-13.
- Wright, K. B. (2005). Researching Internet-based populations: Advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software

packages, and web survey services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10(3), 00-00. DOI:10.1111/j.1083-6101.2005.tb00259.

Zhang, Q., Hou, B., Wang Y., & Xiao, Y. (2014). A comprehensive model for evaluation of sport coaches' performance. *International Journal of Engineering and Innovative Technology*, 3(9), 265-271.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Άδεια αναδημοσίευσης του SCP από την Δρ. J. MacLean

Dear Dimitrios:

Thank you for writing to me to request permission to use part of the Model of Coaching Performance for your work. I hereby grant permission for you to use the work in your academic studies and graduate work.

Best wishes for much success with your studies.

Dr. MacLean

Joanne MacLean, PhD
Professor and Dean
Faculty of Health Sciences
University of the Fraser Valley
<http://www.ufv.ca/> | Joanne.MacLean@ufv.ca <mailto:Joanne.MacLean@ufv.ca>
Telephone: 604.702.2600 | Fax: 604.792.0733
Toll Free (Canada): 1.888.504.7441 x2600
45190 Caen Avenue, Chilliwack, BC V2R 0N3

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Το ερωτηματολόγιο που διανεμήθη στους ειδικούς για να εκτιμήσουν την καταλληλότητα των κριτηρίων στην αξιολόγηση του προπονητή.

Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΠΟΝΗΤΗ

Αυτό το ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος διδακτορικής έρευνας που υποστηρίζεται από το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου και στοχεύει να προσδιορίσει το έργο και την απόδοση του προπονητή καλαθοσφαίρισης. Οι απαντήσεις σας θα συγκεντρωθούν και θα αποτελέσουν τη βάση για τον εμπλουτισμό ενός μοντέλου περιγραφής του έργου του προπονητή.

Όλα τα στοιχεία θα αντιμετωπιστούν απολύτως εμπιστευτικά.

Παρακαλώ, βάλτε ένα ✓ ή ένα X στο τετράγωνο που αντιστοιχεί στην απάντησή σας.

					Μην συμπληρώνετε αυτή τη στήλη
1) Ηλικία	_____				<input type="checkbox"/>
2) Φύλο	Ανδρας	<input type="checkbox"/>	Γυναίκα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) Είστε πτυχιούχος Φ. Α.;	Ναι	<input type="checkbox"/>	Όχι	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) Υπηρετείτε ή έχετε υπηρετήσει στην εκπαίδευση;	Ναι	<input type="checkbox"/>	Όχι	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) Μορφωτικό Επίπεδο	Λύκειο	<input type="checkbox"/>	IEK	<input type="checkbox"/>	
	TEI	<input type="checkbox"/>	ΑΕΙ	<input type="checkbox"/>	
	Master	<input type="checkbox"/>	Ph.D.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6) Ανώτερο Επίπεδο Εμπειρίας	Τοπικά Πρωταθλήματα Γυναικών		<input type="checkbox"/>		
	Τοπικά Πρωταθλήματα Ανδρών		<input type="checkbox"/>		
	Β΄ - Γ΄ Εθνική Κατηγορία Ανδρών		<input type="checkbox"/>		
	A ₂ Γυναικών		<input type="checkbox"/>		
	A ₂ Ανδρών		<input type="checkbox"/>		
	A ₁ Γυναικών		<input type="checkbox"/>		
	A ₁ Ανδρών		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
7) Επίπεδο διπλώματος προπονητή	A	<input type="checkbox"/>			
	B	<input type="checkbox"/>			
	Γ	<input type="checkbox"/>			<input type="checkbox"/>
8) Συνολική εμπειρία ως προπονητής	_____	χρόνια			<input type="checkbox"/>

Συμφωνείτε ότι το παρακάτω κριτήριο είναι χρήσιμο στην αξιολόγηση ενός προπονητή:

	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Μην συμπληρώνετε αυτή τη στήλη
1. Η κατάκτηση πρωταθλήματος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Η διδασκαλία τεχνικής στις προπονήσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Η γνώση του αθλήματος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Η ικανότητα αναγνώρισης ταλέντων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Η εκτέλεση προπονήσεων από τον ίδιο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ο σχεδιασμός της προαγωνιστικής, αγωνιστικής και μετααγωνιστικής περιόδου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Η εκπλήρωση αγωνιστικών στόχων που έχουν τεθεί από τους παράγοντες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Η κατασκοπεία των αντιπάλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Να αποτελεί τον πιο ακριβοπληρωμένο προπονητή στην κατηγορία του	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Να κρατά τους παίκτες ικανοποιημένους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Η μεταγραφή συγκεκριμένου αριθμού αθλητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Η εφαρμογή πλάνου μεταγραφών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Η διενέργεια επαφών για μεταγραφές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Η κορύφωση της ομαδικής απόδοσης σύμφωνα με τον προγραμματισμό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Η μεταγραφή ποιοτικών αθλητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Η διατήρηση της υγείας των αθλητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Η συμμετοχή στα playoffs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Η βελτίωση της απόδοσης της ομάδας απο την προηγούμενη χρονιά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Η βελτίωση της θέσης της ομάδας σε σύγκριση σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Η βελτίωση της απόδοσης των αθλητών σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Η χρήση στατιστικών δεδομένων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Το ρεκόρ νικών/ηττών της ομάδας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Η εφαρμογή αγωνιστικής τακτικής	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Η παράδοση σεμιναρίων για παίκτες και προπονητές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Η ανάπτυξη αγωνιστικών πλάνων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ομιλίες/Διαλέξεις/Παρουσιάσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Δημοσιεύσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Συμφωνείτε ότι το παρακάτω κριτήριο είναι χρήσιμο στην αξιολόγηση ενός προπονητή;

	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Μην συμπληρώνετε αυτή τη στήλη
28. Αποδέκτης προπονητικών βραβείων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Η παροχή κινήτρων βελτίωσης στους αθλητές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Να έχει προσωπικό web site	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Να είναι/ήταν προπονητής σε ξένη χώρα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Να είναι/ήταν ομοσπονδιακός προπονητής	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Η διαμόρφωση μιας καλής σχέσης αθλητών/προπονητή	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Η απόδοση μεμονωμένων αθλητών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Η εφαρμογή αρχών φυσικής κατάστασης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Η ανάληψη αποφάσεων κατά τη διάρκεια του αγώνα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Η επικοινωνία με τους αθλητές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Υπάρχουν άλλα κριτήρια που θα ήταν χρήσιμα στην αξιολόγηση του προπονητή;
Αν ναι, παρακαλώ αναφέρετε παρακάτω:

Συμφωνείτε ότι το παρακάτω κριτήριο επηρεάζει την απόδοση και το έργο του προπονητή:

	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Μην συμπληρώνετε αυτή τη στήλη
1. Η οικονομική κατάσταση της ομάδας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Η ποιότητα εγκαταστάσεων/υπηρεσιών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Τραυματισμοί και αρρώστιες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Η συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Η ιστορία/φιλοσοφία/κουλτούρα/φήμη της ομάδας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Οι προσδοκίες των διοικούντων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Η υποστήριξη από τους διοικούντες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Οι ικανότητες των παικτών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ο μέσος όρος ηλικίας των παικτών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Οι ικανότητες του προπονητικού team	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Οι φιλοδοξίες των παικτών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Κοινωνικοί παράγοντες (παικτών/προπονητή)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Η ομάδα αποτελείται από παίκτες μερικής απασχόλησης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Η ιστορία/φήμη του αντιπάλου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Η αγωνιστική ισχύς των αντιπάλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Το επίπεδο του ανταγωνισμού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Οι λανθασμένες αποφάσεις της διαιτησίας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Οι συνέπειες αρνητικών αποτελεσμάτων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Η ισχύς της έδρας του αντιπάλου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Καιρικές συνθήκες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Η θετική/αρνητική παράδοση/προϊστορία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Εξωτερικές επιρροές (οπαδοί/ΜΜΕ/η κοινή γνώμη)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Η υποστήριξη από την τοπική κοινωνία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Η τοποθεσία της έδρας της ομάδας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Έκτακτες οικονομικές περικοπές/επιβαρύνσεις (πχ πρόστιμα)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Υπάρχουν άλλα κριτήρια που πιστεύετε ότι επηρεάζουν το έργο και την απόδοση του προπονητή;
Αν ναι, παρακαλώ αναφέρετε παρακάτω:

Σας ευχαριστώ για το χρόνο και τη συνεργασία σας,
Δημήτρης Παπαηλιού

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

Τα ποσοστά συμφωνίας των ειδικών για κάθε κριτήριο ξεχωριστά

Συμφωνείτε ότι το παρακάτω κριτήριο είναι χρήσιμο στην αξιολόγηση ενός προπονητή:

	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Ποσοστό Συμφωνίας
1. Η κατάκτηση πρωταθλήματος	4	1	75%
2. Η διδασκαλία τεχνικής στις προπονήσεις	5		100%
3. Η γνώση του αθλήματος	5		100%
4. Η ικανότητα αναγνώρισης ταλέντων	4	1	75%
5. Η εκτέλεση προπονήσεων από τον ίδιο	5		100%
6. Ο σχεδιασμός της προαγωνιστικής, αγωνιστικής και μεταγωνιστικής περιόδου	5		100%
7. Η εκπλήρωση αγωνιστικών στόχων που έχουν τεθεί από τους παράγοντες	1	4	20%
8. Η κατασκοπεία των αντιπάλων	4	1	75%
9. Να αποτελεί τον πιο ακριβοπληρωμένο προπονητή στην κατηγορία του		5	0%
10. Να κρατά τους παίκτες ικανοποιημένους	3	2	60%
11. Η μεταγραφή συγκεκριμένου αριθμού αθλητών		5	0%
12. Η εφαρμογή πλάνου μεταγραφών	4	1	75%
13. Η διενέργεια επαφών για μεταγραφές	4	1	75%
14. Η κορύφωση της ομαδικής απόδοσης σύμφωνα με τον προγραμματισμό	5		100%
15. Η μεταγραφή ποιοτικών αθλητών	4	1	75%
16. Η διατήρηση της υγείας των αθλητών	5		100%
17. Η συμμετοχή στα playoffs	3	2	60%
18. Η βελτίωση της απόδοσης της ομάδας απο την προηγούμενη χρονιά	5		100%
19. Η βελτίωση της θέσης της ομάδας σε σύγκριση σε σύγκριση με την προηγούμενη χρονιά	4	1	75%
20. Η βελτίωση της απόδοσης των αθλητών σε σύγκριση με ην προηγούμενη χρονιά	5		100%
21. Αποδέκτης προπονητικών βραβείων	2	3	40%
22. Η χρήση στατιστικών δεδομένων	5		100%
23. Το ρεκόρ νικών/ηττών της ομάδας	4	1	75%
24. Η εφαρμογή αγωνιστικής τακτικής	5		100%
25. Η παράδοση σεμιναρίων για παίκτες και προπονητές	5		100%
26. Η ανάπτυξη αγωνιστικών πλάνων	5		100%
27. Ομιλίες/Διαλέξεις/Παρουσιάσεις	5		100%
28. Δημοσιεύσεις	4	1	75%
29. Η παροχή κινήτρων βελτίωσης στους αθλητές	5		100%

Συμφωνείτε ότι το παρακάτω κριτήριο είναι χρήσιμο στην αξιολόγηση ενός προπονητή;

	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Ποσοστό Συμφωνίας
30. Να έχει προσωπικό web site		5	0%
31. Να είναι/ήταν προπονητής σε ξένη χώρα	2	3	40%
32. Να είναι/ήταν ομοσπονδιακός προπονητής	3	2	60%
33. Η διαμόρφωση μιας καλής σχέσης αθλητών/προπονητή	5		100%
34. Η απόδοση μεμονωμένων αθλητών	4	1	75%
35. Η εφαρμογή αρχών φυσικής κατάστασης	5		100%
36. Η ανάληψη αποφάσεων κατά τη διάρκεια του αγώνα	5		100%
37. Η επικοινωνία με τους αθλητές	5		100%

Συμφωνείτε ότι το παρακάτω κριτήριο επηρεάζει την απόδοση και το έργο του προπονητή:

	Συμφωνώ	Διαφωνώ	Ποσοστό Συμφωνίας
1. Η οικονομική κατάσταση της ομάδας	4	1	75%
2. Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών	5		100%
3. Η ποιότητα εγκαταστάσεων/υπηρεσιών	4	1	75%
4. Τραυματισμοί και αρρώστιες	5		100%
5. Η συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό	5		100%
6. Η ιστορία/φιλοσοφία/κουλτούρα/φήμη της ομάδας	3	2	60%
7. Οι προσδοκίες των διοικούντων	5		100%
8. Η υποστήριξη από τους διοικούντες	5		100%
9. Οι ικανότητες των παικτών	5		100%
10. Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών	5		100%
11. Ο μέσος όρος ηλικίας των παικτών	4	1	75%
12. Οι ικανότητες του προπονητικού team	5		100%
13. Οι φιλοδοξίες των παικτών	3	2	60%
14. Κοινωνικοί παράγοντες (παικτών/προπονητή)	5		100%
15. Η ομάδα αποτελείται από παίκτες μερικής απασχόλησης	5		100%
16. Η ιστορία/φήμη του αντιπάλου		5	0%
17. Η αγωνιστική ισχύς των αντιπάλων	4	1	75%
18. Το επίπεδο του ανταγωνισμού	4	1	75%
19. Οι λανθασμένες αποφάσεις της διαιτησίας	4	1	75%
20. Οι συνέπειες αρνητικών αποτελεσμάτων	4	1	75%
21. Η ισχύς της έδρας του αντιπάλου	2	3	40%
22. Καιρικές συνθήκες	1	4	20%
23. Η θετική/αρνητική παράδοση/προϊστορία	1	4	20%
24. Εξωτερικές επιρροές (οπαδοί/ΜΜΕ/η κοινή γνώμη)	2	3	40%
25. Η υποστήριξη από την τοπική κοινωνία	4	1	75%
26. Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας	5		100%
27. Η τοποθεσία της έδρας της ομάδας	1	4	20%
28. Έκτακτες οικονομικές περικοπές/επιβαρύνσεις (πχ. πρόστιμα)	4	1	75%

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

Το Ερωτηματολόγιο που κατασκευάστηκε για τη συλλογή δεδομένων

Η ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΠΟΝΗΤΗ ΚΑΛΑΘΟΣΦΑΙΡΙΣΗΣ

□□□□

Αυτό το ερωτηματολόγιο αποτελεί μέρος διδακτορικής έρευνας που εκπονείται από το Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου. Οι απαντήσεις σας θα συγκεντρωθούν και θα αποτελέσουν τη βάση για τον εμπλουτισμό ενός μοντέλου περιγραφής και αξιολόγησης του έργου και της απόδοσης του προπονητή καλαθοσφαίρισης.

Όλα τα στοιχεία θα αντιμετωπιστούν ως ανώνυμα και εμπιστευτικά.

Παρακαλώ, βάλτε ένα ✓ στο τετράγωνο που αντιστοιχεί στην απάντησή σας.

- | | | | | |
|---|---------------------------------|--------------------------|---------|--------------------------|
| 1. Ηλικία | _____ | | | |
| 2. Φύλο | Άνδρας | <input type="checkbox"/> | Γυναίκα | <input type="checkbox"/> |
| 3. Είστε πτυχιούχος Φ.Α.; | Ναι | <input type="checkbox"/> | Όχι | <input type="checkbox"/> |
| 4. Υπηρετείτε ή έχετε υπηρετήσει στην εκπαίδευση; | Ναι | <input type="checkbox"/> | Όχι | <input type="checkbox"/> |
| 5. Ανώτατο μορφωτικό επίπεδο | Λύκειο | <input type="checkbox"/> | ΙΕΚ | <input type="checkbox"/> |
| | ΤΕΙ | <input type="checkbox"/> | ΑΕΙ | <input type="checkbox"/> |
| | Master | <input type="checkbox"/> | Ph.D. | <input type="checkbox"/> |
| 6. Σε ποιά επίπεδα έχετε εργαστεί ως προπονητής; | Τμήματα υποδομής/ακαδημίες | <input type="checkbox"/> | | |
| | Τοπικά Πρωταθλήματα Γυναικών | <input type="checkbox"/> | | |
| | Τοπικά Πρωταθλήματα Ανδρών | <input type="checkbox"/> | | |
| | Β΄ - Γ΄ Εθνική Κατηγορία Ανδρών | <input type="checkbox"/> | | |
| | A ₂ Γυναικών | <input type="checkbox"/> | | |
| | A ₂ Ανδρών | <input type="checkbox"/> | | |
| | A ₁ Γυναικών | <input type="checkbox"/> | | |
| 7. Κατηγορία διπλώματος προπονητή | A | <input type="checkbox"/> | | |
| | B | <input type="checkbox"/> | | |
| | Γ | <input type="checkbox"/> | | |
| | Χωρίς δίπλωμα | <input type="checkbox"/> | | |
| 8. Είστε εν ενεργεία προπονητής; | Ναι | <input type="checkbox"/> | Όχι | <input type="checkbox"/> |
| 9. Συνολική εμπειρία ως προπονητής | _____ χρόνια | | | |

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Παρακαλώ χαρακτηρίστε το βαθμό σημαντικότητας κάθε κριτηρίου, κυκλώνοντας την προτίμησή σας, από 1 (Τελείως Ασήμαντο) έως 5 (Απόλυτα Σημαντικό). Το ερώτημα είναι:

Για να αξιολογήσω έναν προπονητή καλαθοσφαίρισης, θα χαρακτηρίζω το παρακάτω κριτήριο ως:

	Τελείως Ασήμαντο	2	3	4	Απόλυτα Σημαντικό
1. Κατάκτηση πρωταθλήματος.....	1	2	3	4	5
2. Διδασκαλία τεχνικής στις προπονήσεις	1	2	3	4	5
3. Ικανότητα αναγνώρισης ταλέντων	1	2	3	4	5
4. Εκτέλεση προπονήσεων από τον ίδιο.....	1	2	3	4	5
5. Κατασκοπεία των αντιπάλων	1	2	3	4	5
6. Παροχή κινήτρων βελτίωσης στους αθλητές	1	2	3	4	5
7. Διαμόρφωση μιας καλής σχέσης αθλητών/προπονητή.....	1	2	3	4	5
8. Σχεδιασμός της προαγωνιστικής, αγωνιστικής και μεταβατικής περιόδου.....	1	2	3	4	5
9. Καθιέρωση πλάνου μεταγραφών	1	2	3	4	5
10. Διενέργεια επαφών για μεταγραφές	1	2	3	4	5
11. Μεταγραφή ποιοτικών αθλητών	1	2	3	4	5
12. Διατήρηση της υγείας των αθλητών.....	1	2	3	4	5
13. Ικανότητα ανάληψης αποφάσεων κατά τη διάρκεια του αγώνα	1	2	3	4	5
14. Επικοινωνία με τους αθλητές	1	2	3	4	5
15. Κορύφωση της ομαδικής απόδοσης σύμφωνα με τον προγραμματισμό	1	2	3	4	5
16. Βελτίωση της απόδοσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος	1	2	3	4	5
17. Βελτίωση της θέσης της ομάδας από το προηγούμενο έτος	1	2	3	4	5
18. Αξιοποίηση στατιστικών δεδομένων	1	2	3	4	5
19. Βελτίωση της ατομικής απόδοσης των αθλητών.....	1	2	3	4	5
20. Εφαρμογή αρχών φυσικής κατάστασης.....	1	2	3	4	5
21. Γνώση του αθλήματος (θεωρητική κατάρτιση, ικανότητα ανάλυσης, σύνθεσης, προσαρμογής και εφαρμογής, εμπειρία).....	1	2	3	4	5
22. Ρεκόρ νικών/ηττών της ομάδας.....	1	2	3	4	5
23. Εφαρμογή αγωνιστικής τακτικής/στρατηγικής στο παιχνίδι	1	2	3	4	5
24. Παρακολούθηση σεμιναρίων	1	2	3	4	5
25. Διαμόρφωση/εφαρμογή αγωνιστικής φιλοσοφίας	1	2	3	4	5
26. Ομιλίες/Διαλέξεις/Παρουσιάσεις σε θέματα προπονητικής	1	2	3	4	5
27. Δημοσιεύσεις (σε περιοδικά, εφημερίδες, ιστοσελίδες, βιβλία).....	1	2	3	4	5

ΕΝΟΤΗΤΑ 2

Σε ποιο βαθμό επηρεάζει το παρακάτω κριτήριο την απόδοση ενός προπονητή;
Παρακαλώ κυκλώστε το αντίστοιχο νούμερο, από 1 (Καθόλου) έως 5 (Απόλυτα).

	Καθόλου			Απόλυτα	
1. Η οικονομική κατάσταση της ομάδας.....	1	2	3	4	5
2. Η δυνατότητα χρήσης εγκαταστάσεων και υπηρεσιών.....	1	2	3	4	5
3. Η ποιότητα εγκαταστάσεων και υπηρεσιών.....	1	2	3	4	5
4. Τραυματισμοί και αρρώστιες.....	1	2	3	4	5
5. Η επαγγελματική ή ερασιτεχνική σχέση των παικτών με την ομάδα.....	1	2	3	4	5
6. Η συνεργασία με επαγγελματικό βοηθητικό προσωπικό.....	1	2	3	4	5
7. Οι στόχοι των διοικούντων.....	1	2	3	4	5
8. Ο βαθμός στήριξης από τους διοικούντες.....	1	2	3	4	5
9. Κοινωνικοί παράγοντες παικτών/προπονητή (οικογένεια, σπουδές, εργασία).....	1	2	3	4	5
10. Το επίπεδο αγωνιστικής ικανότητας των παικτών.....	1	2	3	4	5
11. Το επίπεδο εμπειρίας των παικτών.....	1	2	3	4	5
12. Ο μέσος όρος ηλικίας των παικτών.....	1	2	3	4	5
13. Οι συνέπειες (ψυχολογικές, οικονομικές) αρνητικών αποτελεσμάτων.....	1	2	3	4	5
14. Οι ικανότητες του προπονητικού team.....	1	2	3	4	5
15. Η αγωνιστική ισχύς των αντιπάλων.....	1	2	3	4	5
16. Το αγωνιστικό επίπεδο των αντιπάλων.....	1	2	3	4	5
17. Το νομικό πλαίσιο που διέπει τη λειτουργία της ομάδας (εσωτερικός κανονισμός, κανονισμοί πρωταθλήματος).....	1	2	3	4	5
18. Οι αποφάσεις της διαιτησίας.....	1	2	3	4	5
19. Ο βαθμός υποστήριξης από την τοπική κοινωνία.....	1	2	3	4	5
20. Έκτακτες οικονομικές περικοπές/επιβαρύνσεις (πρόστιμα, διακοπή χορηγιών).....	1	2	3	4	5

Ευχαριστώ για το χρόνο και τη συνεργασία σας

Δημήτρης Παπαηλιού

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V

Τα κείμενα εισαγωγής-πρόσκλησης και υπενθύμισης της διαδικτυακής αποστολής των ερωτηματολογίων

Αγαπητέ/η προπονητή/ρια

Η εμπειρία σου στην προπονητική του basket μας είναι απαραίτητη ώστε να βελτιώσουμε και να εμπλουτίσουμε τα κριτήρια με τα οποία αξιολογείται ένας προπονητής. Πιστεύουμε ότι οι απόψεις σου θα μας φανούν πολύ χρήσιμες! Η επισυναπτόμενη διδακτορική έρευνα εκπονείται από το Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και δεν απαιτεί πάνω από 8 ΛΕΠΤΑ του χρόνου σου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας εφόσον το επιθυμείτε μπορούν να σας γνωστοποιηθούν. Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας σε αυτή την έρευνα και για το χρόνο που με προθυμία, ελπίζουμε, να διαθέσετε.

Παρακαλούμε να συμπληρώσετε **μέχρι και την ΤΕΤΑΡΤΗ 27 ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ** το ερωτηματολόγιο που υπάρχει στο:

<https://www.surveymonkey.com/s.aspx>

Ο σκοπός της χρήσης των στοιχείων που θα συλλεχτούν είναι καθαρά επιστημονικός. Οι απαντήσεις σας στο ερωτηματολόγιο είναι απολύτως εμπιστευτικές και η ανωνυμία σας διασφαλισμένη.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων,

Με εκτίμηση

Δημήτρης Παπαηλιού

Email: Coaching.Basket@yahoo.gr

Δημήτριος Παπαηλιού. Υποψήφιος Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Γιώργιος Κυπραίος. Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Αθανάσιος Στρίγκας. Associate Professor Indiana State University.

Αντώνιος Τραυλός. Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Αυτός ο σύνδεσμος είναι μοναδικός και συνδεδεμένος με τη συγκεκριμένη έρευνα και την προσωπική σας διεύθυνση email. Μην προωθήσετε το παρόν μήνυμα.

Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!

Σημείωση: εάν δεν επιθυμείτε να λαμβάνετε στο μέλλον μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από εμάς, κάντε κλικ στον παρακάτω σύνδεσμο και θα διαγραφείτε αυτόματα από τη λίστα μαζικής αποστολής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.

<https://www.surveymonkey.com/optout.aspx>

1^η ΥΠΕΝΘΥΜΙΣΗ

Αγαπητέ/η προπονητή/ρια

Η εμπειρία σου στην προπονητική του basket μας είναι απαραίτητη ώστε να βελτιώσουμε και να εμπλουτίσουμε τα κριτήρια με τα οποία αξιολογείται ένας προπονητής.

Η επισυναπτόμενη διδακτορική έρευνα εκπονείται από το Τμήμα Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου και δεν απαιτεί πάνω από 8 ΛΕΠΤΑ του χρόνου σου.

Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας σε αυτή την έρευνα και για το χρόνο που με προθυμία, ελπίζουμε, να διαθέσετε.

Παρακαλούμε να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο που υπάρχει στο:

[SurveyLink]

Ο σκοπός της χρήσης των στοιχείων που θα συλλεχτούν είναι καθαρά επιστημονικός. Οι απαντήσεις σας στο ερωτηματολόγιο είναι απολύτως εμπιστευτικές και η ανωνυμία σας διασφαλισμένη.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων,

Με εκτίμηση
Δημήτρης Παπαηλιού
Email: Coaching.Basket@yahoo.gr

Δημήτριος Παπαηλιού. Υποψήφιος Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Γιώργιος Κυπραίος. Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Αθανάσιος Στρίγκας. Associate Professor Indiana State University.

Αντώνιος Τραυλός. Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Αυτός ο σύνδεσμος είναι μοναδικός και συνδεδεμένος με τη συγκεκριμένη έρευνα και την προσωπική σας διεύθυνση email. Μην προωθήσετε το παρόν μήνυμα.

Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!

Σημείωση: εάν δεν επιθυμείτε να λαμβάνετε στο μέλλον μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από εμάς, κάντε κλικ στον παρακάτω σύνδεσμο και θα διαγραφείτε αυτόματα από τη λίστα μαζικής αποστολής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.

[RemoveLink]

2^η ΥΠΕΝΘΥΜΙΣΗ

Αγαπητέ/η προπονητή/ρια

Η παρούσα έρευνα σύντομα ολοκληρώνεται. Θα θέλαμε και τη δική σου συμμετοχή και άποψη. Η εμπειρία σου στην προπονητική του basket μας είναι απαραίτητη ώστε να βελτιώσουμε και να εμπλουτίσουμε τα κριτήρια με τα οποία αξιολογείται ένας προπονητής.

Ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας σε αυτή την έρευνα και για το χρόνο που με προθυμία, ελπίζουμε, να διαθέσετε.

Παρακαλούμε να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο που υπάρχει στο:

[SurveyLink]

Ο σκοπός της χρήσης των στοιχείων που θα συλλεχτούν είναι καθαρά επιστημονικός. Οι απαντήσεις σας στο ερωτηματολόγιο είναι απολύτως εμπιστευτικές και η ανωνυμία σας διασφαλισμένη.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων,

Με εκτίμηση
Δημήτρης Παπαηλιού
Email: Coaching.Basket@yahoo.gr

Δημήτριος Παπαηλιού. Υποψήφιος Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Γιώργιος Κυπραίος. Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Αθανάσιος Στρίγκας. Associate Professor Indiana State University.

Αντώνιος Τραυλός. Αναπληρωτής Καθηγητής Πανεπιστημίου Πελοποννήσου, Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Αθλητισμού.

Αυτός ο σύνδεσμος είναι μοναδικός και συνδεδεμένος με τη συγκεκριμένη έρευνα και την προσωπική σας διεύθυνση email. Μην προωθήσετε το παρόν μήνυμα.

Σας ευχαριστούμε για τη συμμετοχή σας!

Σημείωση: εάν δεν επιθυμείτε να λαμβάνετε στο μέλλον μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου από εμάς, κάντε κλικ στον παρακάτω σύνδεσμο και θα διαγραφείτε αυτόματα από τη λίστα μαζικής αποστολής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.

[RemoveLink]