

دانشگاه پیام نور

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (مدیریت ورزشی)

دانشکده: علوم انسانی
گروه علمی: تربیت بدنی

عنوان پایان نامه:

مقایسه شاخص های عملکرد مربیان از دیدگاه کارشناسان، ورزشکاران و مربیان
ورزشی شهرستان رشت

استاد راهنما:

رحیم رضایی نژاد
استاد مشاور:

مرتضی رضایی صوفی

نگارش:

آذر خسروی اقدم

ماه و سال:

اردیبهشت 1390

دانشگاه پیام نور

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (مدیریت ورزشی)

دانشکده: علوم انسانی
گروه علمی: تربیت بدنی

عنوان پایان نامه:

مقایسه شاخص های عملکرد مربیان از دیدگاه کارشناسان، ورزشکاران و مربیان
ورزشی شهرستان رشت

استاد راهنما:

رحیم رضایی نژاد

استاد مشاور:

مرتضی رضایی صوفی

نگارش:

آذر خسروی اقدام

ماه و سال:

اردیبهشت 1390

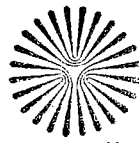
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

به نام آن فدای که نام او رامت روح است و
پیغام او مفتح فتوح است و سلاح او در وقت
صبح مومنان را صبوح است و ذکر او مرهم دل
مجروح است و مهر او بلا نشینان را کشتی نوح
است.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مجمع علوم انسانی



دانشگاه پیام نور
دانشگاه پیام نور و اسفهان تهران

شماره
تاریخ
پیوست

تصویب نامه

پایان نامه کارشناسی ارشد خانم آذر خسروی اقدم به شماره
پروژه: ۵۶۱۳

تحت عنوان:

"مقایسه شاخص های عملکرد مربیان از دیدگاه کارشناسان،
ورزشکاران و مربیان شهرستان رشت"

تاریخ دفاع: سه شنبه ۱۳۹۰/۰۲/۱۳ ساعت: ۱۰:۱۵-۱۲:۰۰

درجه ارزشیابی: عالی

نمره: ۱۸٫۵

هیات داوران:

داوران	نام و نام خانوادگی	مرتبه علمی	امضاء
استاد راهنما	آقای دکتر رحیم رضائی نژاد	رئیس	
استاد مشاور	آقای دکتر مرتضی رضایی صوفی	راهنما	
استاد داور	آقای دکتر محمود گودرزی		
استاد داور	آقای دکتر ابوالفضل فراهانی	راهنما	

تهران، خیابان استاد نجات
الهی، نرسیده به خیابان
کریم خان زند، چهارراه
سپند، پلاک ۲۳۳
تلفن: ۸۸۸۰۱۰۹۰
دورنگار: ۸۸۸۹۰۵۳۶
www.tpnu.ac.ir
ensani@tpnu.ac.ir



پیشگاه حضرت دوست که هرچه دارم از اوست

و

همسر مهربان، فداکار و دلسوزم برای حمایت ها و پشتیبانی های بی دریغش

و

گرما بخشان آسمان زندگیم، الناز و امیر که سختی راه را بر من هموار ساختند

و

تمام خانواده و عزیزانی که به بودنشان بر خود می بالم.



بدینوسیله مراتب سپاس و تشکر خود را به استاد ارجمند جناب آقای دکتر رحیم رضانی نژاد که صبورانه و عالمانه با راهنمایی ها و حمایت های بی دریغ خود، مرا در کلیه مراحل انجام این پژوهش یاری نمودند و هم چنین به جناب آقای دکتر مرتضی رضایی صوفی به خاطر رهنمودهای ارزنده و ارایه بی مضایقه تجارب خود به این جانب تقدیم می نمایم.

مراتب قدر دانی خود را از مدیر کل محترم تربیت بدنی استان گیلان، روسای محترم ادارات تربیت بدنی شهرستانهای استان، کارشناسان معزز و گرامی برای مساعدت و پشتیبانی هایشان ابراز می دارم.

هم چنین از روسای محترم هیأت های ورزشی، مربیان ممتاز و برجسته، ورزشکاران و پهلوانان سرافراز و فاتح آوردگاه های ورزشی استان گیلان کمال سپاسگزاری را دارم.

از سرکارخانم مینا ملایی جهت تهیه و کار با نرم افزارهای مورد نیاز تحقیق تشکر می نمایم. ضمناً از مسئولین محترم کتابخانه دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی تشکر و قدردانی می کنم. و با سپاس از کلیه دوستان که مرا در طول انجام این پژوهش یاری نمودند.

چکیده

مقایسه شاخص های عملکرد مربیان از دیدگاه ورزشکاران، کارشناسان و مربیان شهرستان

آذر خسروی اقدام

رشت

هدف اصلی این تحقیق، مقایسه ملاک های ارزیابی عملکردهای مربیان ورزش از دیدگاه کارشناسان، مربیان و ورزشکاران استان گیلان بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارشناسان ورزشی (کارشناس تربیت بدنی، روسا، نواب و دبیران هیأت های ورزشی)، ورزشکاران و مربیان تشکیل می دادند (470 نفر). روش نمونه گیری تمام شمار و غیر تصادفی بود و 102 کارشناسان ورزشی، 152 ورزشکاران ملی پوش و صاحب مدال، 91 نفر مربی (345 نفر) در تحقیق حاضر شرکت کردند (73%). ابزار تحقیق، پرسشنامه شاخص های ارزیابی عملکرد مربیان (مک لین و زاکراجسک، 1996) بود که 56 سوال را در شش بعد در بر می گرفت. پس از ترجمه ابزار، نظرات تخصصی 20 کارشناس و عضو هیأت علمی اعمال شد و 57 سوال با مقیاس پنج ارزشی لیکرت (از 1- بی اهمیت تا 5- بسیار مهم) در اختیار آزمودنی ها قرار گرفت. با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی، هشت عامل با ارزش ویژه بزرگتر از یک در دو گروه فرایندها و پیامدها با ضریب پایایی $\alpha=0/75$ شناسایی شد. این عامل ها با عنوان ملاک های حفظ و نگهداری تیم، رفتارهای کاری و فنی آموزش و رشد ورزشکار، روابط عمومی، مدیریت تیم، امور مالی (فرایندها)، عملکرد فردی و تیمی مربی (پیامدها) نامگذاری شدند. مقایسه اولویت ملاک های ارزیابی عملکرد مربیان با استفاده از آزمون U- مان ویتنی و کروسکال والیس در سطح $p \leq 0/05$ نشان داد که ملاک رفتارهای کاری و فنی، آموزش و رشد ورزشکار و عملکرد فردی مربی به ترتیب از دیدگاه هر سه گروه در اولویت قرار داشتند. کارشناسان ورزشی ملاک رفتارهای کاری و فنی، آموزشی و رشد ورزشکار و روابط عمومی (فرایندها) را نسبت به ورزشکاران و مربیان در اولویت قرار داده بودند ($p \leq 0/05$). ضمناً تفاوت ملاک های دیگر از دیدگاه سه گروه معنی دار نبود. به طور کلی هر سه گروه از آزمودنی ها، ملاک های فرایندی ارزیابی را مهم تر از ملاک های پیامدی و عملکرد تیم در نظر گرفته بودند. بنابراین کارشناسان، مدیران و رسانه ها باید توجه بیشتری به فرایندهای تیمی داشته باشند و مربیان را صرفاً بر اساس ملاک عملکرد نسنجند.

واژه های کلیدی: مربیان، ارزیابی، عملکرد، فرایند های مربیگری، پیامدهای مربیگری، رفتار مربیان

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
ح.....	فهرست جدول ها.....
ی.....	فهرست نمودارها.....
ک.....	فهرست شکل ها.....
141.....	فهرست پیوست
د.....	چکیده فارسی
145.....	چکیده انگلیسی
1.....	فصل اول: طرح تحقیق و پژوهش.....
2.....	1-1 مقدمه.....
4.....	2-1 تشریح و بیان مسأله.....
6.....	3-1 اهمیت و ضرورت تحقیق.....
7.....	4-1 اهداف تحقیق.....
7.....	1-4-1 هدف کلی تحقیق.....
7.....	2-4-1 اهداف اختصاصی تحقیق.....
8.....	5-1 فرضیه های تحقیق.....
9.....	6-1 محدودیت های تحقیق.....
9.....	1-6-1 تعیین محدوده تحقیق.....
9.....	2-6-1 محدودیت های غیر قابل کنترل.....
9.....	7-1 تعریف مفهومی و عملیاتی واژه ها و اصطلاحات تحقیق.....
13.....	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش.....
14.....	1-2 مقدمه.....
14.....	2-2 مدیریت منابع انسانی و ارزیابی عملکرد.....
19.....	3-2 مقاصد و اهداف ارزیابی عملکرد.....
22.....	4-2 برنامه پویایی ارزیابی عملکرد.....

25.....	5-2 محدودیت های ارزیابی عملکرد.....
28.....	6-2 وظایف و نقش های مربیگری.....
30.....	7-2 ارتباط مربی - ورزشکار.....
34.....	8-2 نقش مربیگری در ورزش.....
37.....	9-2 چالش های عملکرد.....
49.....	10-2 پیشینه تحقیق.....
71.....	11-2 جمع بندی و نتیجه گیری.....
72.....	فصل سوم: روش تحقیق.....
73.....	1-3 مقدمه.....
73.....	2-3 نوع تحقیق.....
73.....	3-3 جامعه آماری.....
73.....	4-3 نمونه آماری.....
73.....	5-3 ابزار تحقیق.....
77.....	6-3 روش جمع آوری و تجزیه تحلیل آماری.....
78.....	7-3 روش آماری.....
79.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق.....
80.....	1-4 مقدمه.....
80.....	4-2 توصیف ویژگی های فردی آزمودنی.....
84.....	3-4 توصیف ملاک های ارزیابی عملکرد مربیان.....
85.....	1-2-4 توصیف فرایندها در ارزیابی عملکرد مربیان.....
89.....	2-2-4 توصیف پیامدها در ارزیابی عملکرد مربیان.....
91.....	3-4 آزمون فرضیه های پژوهش.....
92.....	1-3-4 آزمون فرضیه اول:
94.....	2-3-4 آزمون فرضیه دوم:
96.....	3-3-4 آزمون فرضیه سوم:

98.....	4-3-4 آزمون فرضیه چهارم:
100.....	5-3-4 آزمون فرضیه پنجم:
102.....	6-3-4 آزمون فرضیه ششم:
104.....	7-3-4 آزمون فرضیه هفتم:
106.....	8-3-4 آزمون فرضیه هشتم:
108.....	9-3-4 آزمون فرضیه نهم:
110.....	10-3-4 آزمون فرضیه دهم:
112.....	11-3-4 آزمون فرضیه یازدهم:
115.....	فصل پنجم: بحث، نتیجه گیری و پیشنهاد
116.....	1-5 مقدمه.....
116.....	2-5 خلاصه پژوهش.....
118.....	3-5 بحث و بررسی.....
127.....	4-5 پیشنهادها.....
127.....	1-4-5 پیشنهادهای کاربردی.....
128.....	2-4-5 پیشنهادهای پژوهشی.....
130.....	منابع.....

فهرست جدول ها

- جدول (1-2)، پاسخ های 600 سازمان پیرامون کاربردهای ارزیابی کارکنان.....25
- جدول (2-2)، مقایسه معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه مدیران و مربیان.....56
- جدول (3-2)، مقایسه اولویت ابعاد اصلی مربیگری از نظر مربیان و کشتی گیران.....66
- جدول (4-2)، مقایسه اولویت ابعاد مربیگری از دیدگاه مربیان، ورزشکاران و کل آزمودنی.....68
- جدول (5-2)، اولویت بندی ابعاد مربیگری از دیدگاه آزمودنی ها.....70
- جدول (1-3)، تحلیل مولفه های اصلی پرسشنامه ارزیابی عملکرد مربیان.....75
- جدول (1-4)، ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها.....80
- جدول (2-4)، ویژگی های جمعیت شناختی ورزشکاران.....81
- جدول (3-4)، ویژگی های جمعیت شناختی کارشناسان ورزشی.....82
- جدول (4-4)، ویژگی های جمعیت شناختی مربیان.....83
- جدول (5-4)، توصیف فرایند ملاک نگهداری تیم.....85
- جدول (6-4)، توصیف ملاک فرایند رقتارهای کاری.....86
- جدول (7-4)، توصیف ملاک فرایند ملاک آموزش و رشد ورزشکار.....87
- جدول (8-4)، توصیف فرایند روابط عمومی.....87
- جدول (9-4)، توصیف ملاک فرایند شناخت تیم.....88
- جدول (10-4)، توصیف ملاک فرایند امور مالی.....88
- جدول (11-4)، توصیف ملاک پیامد عملکرد تیم.....89
- جدول (12-4)، توصیف پیامد عملکرد فردی مربی.....89
- جدول (13-4)، بررسی توزیع طبیعی نمرات ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان.....91
- جدول (14-4)، مقایسه ابعاد ارزیابی مربیان از دیدگاه ورزشکاران، مربیان و کارشناسان.....93
- جدول (15-4)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان بر اساس جنسیت.....95
- جدول (16-4)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان در ورزشکاران زن و مرد.....97
- جدول (17-4)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان ورزشکاران ملی و بین المللی.....99
- جدول (18-4)، مقایسه اولویت ارزیابی عملکرد مربیان در ورزشکاران بر اساس سابقه ورزشی.....101

- 103.....جدول (4-19)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه مربیان زن و مرد
- جدول (4-20)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه مربیان بر اساس درجه
- 105.....مربیگری
- 107.....جدول (4-21)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه مربیان بر اساس سابقه مربیگری
- 109.....جدول (4-22)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان در کارشناسان زن و مرد
- جدول (4-23)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه کارشناسان بر اساس سابقه
- 111.....ورزشی
- جدول (4-24)، مقایسه اولویت ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه کارشناسان بر اساس مدرک
- 113.....تحصیلی

فهرست نمودارها

- نمودار (1-4)، مقایسه میزان اهمیت عوامل ارزیابی عملکرد مربیان..... 90
- نمودار (2-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدها در ارزیابی عملکرد مربیان..... 90
- نمودار (3-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدهای ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه ورزشکاران، مربیان و کارشناسان..... 94
- نمودار (4-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدهای ارزیابی از دیدگاه آزمودنی های زن و مرد..... 96
- نمودار (5-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدهای ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه ورزشکاران زن و مرد..... 98
- نمودار (6-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدها از دیدگاه ورزشکاران ملی و بین المللی..... 100
- نمودار (7-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندهای ارزیابی عملکرد مربیان و پیامدها از دیدگاه ورزشکاران بر اساس سابقه ورزشی..... 102
- نمودار (8-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدهای ارزیابی عملکرد از دیدگاه مربیان زن و مرد..... 104
- نمودار (9-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدها از دیدگاه مربیان بر اساس درجه مربیگری..... 106
- نمودار (10-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدها از دیدگاه مربیان بر اساس سابقه مربیگری..... 108
- نمودار (11-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدها از دیدگاه کارشناسان زن و مرد..... 110
- نمودار (12-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدها از دیدگاه کارشناسان بر اساس سابقه ورزشی..... 112
- نمودار (13-4)، مقایسه میزان اهمیت فرایندها و پیامدها از دیدگاه کارشناسان بر اساس مدرک تحصیلی..... 114

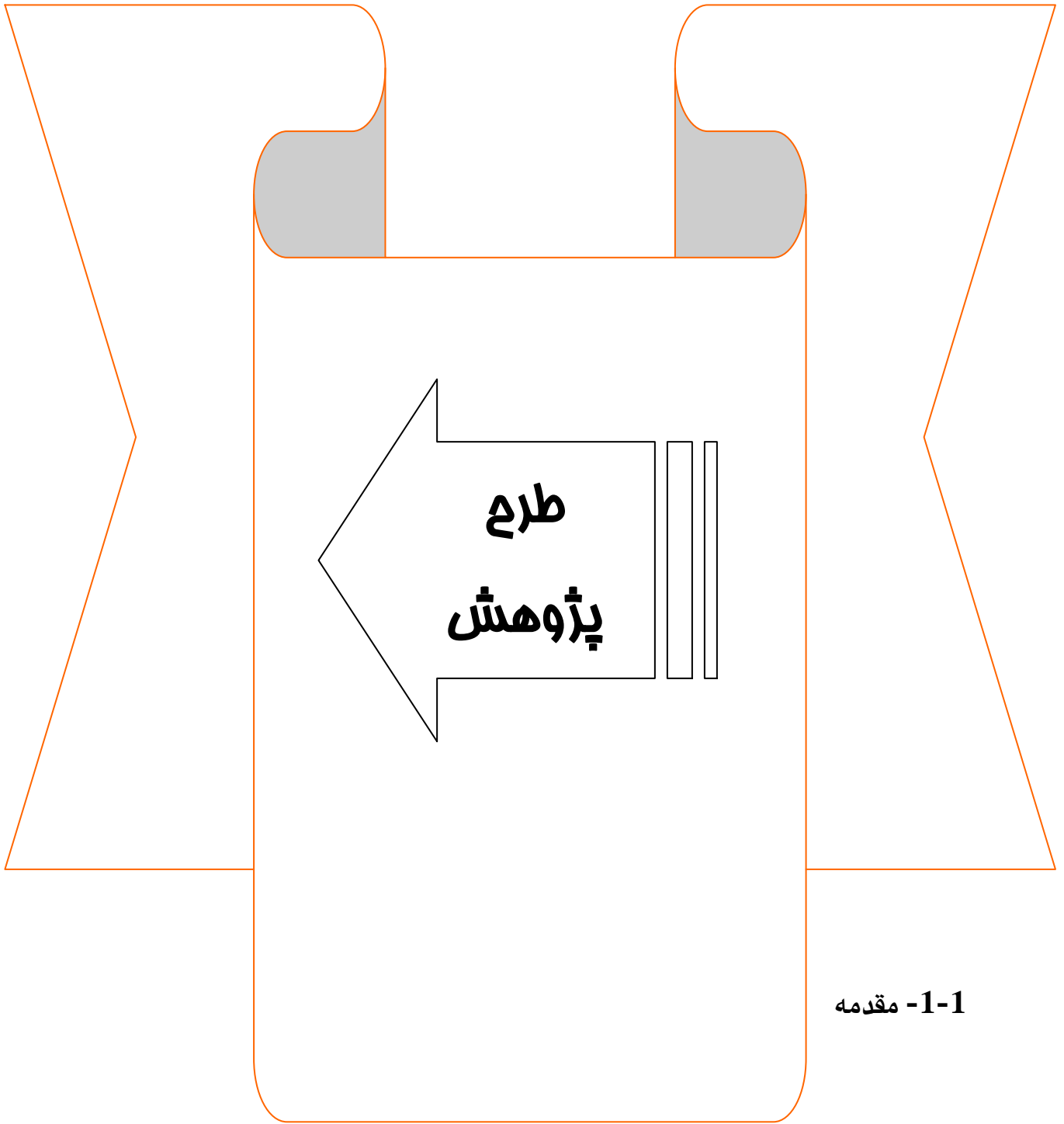
فهرست شکل ها

- شکل (1-2)، فرایند عمومی ارزیابی عملکرد..... 19
- شکل (2-2)، برنامه پویای ارزیابی عملکرد..... 22
- شکل (3-2)، کاربردهای ارزیابی عملکرد..... 24
- شکل (4-2)، مدل اثر بخشی مربیگری از نظر هورن (2002)..... 29
- شکل (5-2)، سیستم پیشنهادی دانش مورد نیاز در مربیگری بر اساس دیدگاه کریبر و کرانتون (1997).... 49
- شکل (6-2)، مدل نظری از ابعاد عملکرد مربی از دیدگاه مک لین و چلادورای (1995)..... 55

فهرست پیوست ها

- پیوست (الف)، پرسشنامه جمعیت شناختی..... 142
- پیوست (ب)، پرسشنامه..... 143

فصل اول



1-1- مقدمه

با ملاحظه نظام آفرینش می توان دریافت که ارزیابی¹ در متن آن قرارداد دارد. خداوند متعال در قرآن کریم می فرماید: "آنچه در آسمان ها و زمین است، ملک خداست و شما آنچه در دل دارید، چه آشکار و چه پنهان کنید، خداوند شما را با آن محاسبه می کند. پس هرکس را بخواهد می آمرزد و هرکس را بخواهد عذاب می کند و خدا بر همه چیز تواناست" (24). در دوران معاصر کمتر کسی است که در خصوص لزوم و ضرورت وجود نظام ارزیابی عملکرد² در سازمان تردید داشته باشد. چون توسعه و گسترش تحولات دانش مدیریت به صورت عام و حوزه مدیریت منابع انسانی به طور خاص، نوآوری و تغییر در فرایند ارزیابی عملکرد را اجتناب ناپذیر کرده است (29).

مفهوم ارزیابی چنان گسترده است که نظرات و دیدگاه های بسیاری را در بر می گیرد. تعریف ها و اظهار نظرهای متعددی درباره ماهیت و کاربرد ارزیابی بیان شده است که هر کدام از آنها بر جنبه خاصی تأکید می ورزند. از نظر لغوی ارزیابی به معنای ارزش بررسی و قضاوت است که این تعریف از ارزیابی به بررسی و قضاوت دلالت دارد. از نظر استافل بیم³ (1998) ارزیابی، فرایند مشخص کردن، به دست آوردن و آماده کردن اطلاعات برای قضاوت و تصمیم گیری است (26).

در نظریه های کلاسیک مدیریت، ارزیابی وسیله ای برای قضاوت و یادآوری عملکرد و هدف اصلی آن کنترل فعالیت ها و کاهش انحرافات از برنامه است. در دیدگاه نوین که پویایی وجه تمایز آن است، جهت گیری عمده و اساسی نظام ارزیابی معطوف به رشد و پرورش ارزیابی شونده است. همچنین در نگرش نوین محتوی، عناصر و شاخص های نظام ارزیابی برخلاف دیدگاه سنتی ثابت و دایم نیستند، لذا کارکردهای ارزیابی نیز در دیدگاه نوین دچار تغییرات اساسی شده است. سیر تحول و تکامل نظریه های سازمان و مدیریت نشان می دهد به تبع این تحول، نظام ارزیابی عملکرد هم از نظر نگرش، ساز و کارها، شاخص ها و غیره تغییر و تحول یافته است. نظام ارزیابی منعطف، پویا، کارآمد و متناسب با مجموعه شرایط سازمان الگویی است که نویسندگان معتقدند سازمان ها باید توجه بسیار زیادی به آن داشته باشند و کارگیری آن را در دستور کار خود قرار دهند. افزایش شایستگی کارکنان، ارایه باز خورد به آن ها و مشاوره شغلی، ابزاری برای عملی کردن استراتژی های سازمان، تحقق اهداف سازمانی و کارکردهای نظام ارزیابی در دیدگاه نوین است (29).

1.Evaluation

2.Performance Evaluation

3.Stuffle Beam

پذیرش محیط و قبول تأثیرات محیطی بر سازمان و پذیرش همکاری های مناسب از سوی سازمان برای برقراری تعامل موثر با محیط از محورهای موضوعات دیگری است که نظام ارزیابی پویا به آن توجه کرده است. یکی از دشوارترین جنبه های مدیریت منابع انسانی، ارزیابی عملکرد فردی یا ارزیابی عملکرد است که حتی برخی از آن به مثابه نقطه آسیب پذیر مدیریت نام برده اند. مدیران، سرپرستان و سایر کارکنان بر این باورند که آنچه را خود ارزیابی می کنند یا دیگران درباره آن ارزیابی می کنند، تا زمانی که براساس معیارهای غیردقیق، نابسند و ذهنی انجام می گیرد، نه فقط هدف های مورد نظر را برآورده نمی سازد، بلکه عده ای در برابر آن زبان به اعتراض می گشایند، احساس ناخشنودی می کنند و در اجرای آن از خود مقاومت نشان می دهند (30). از طرف دیگر یکی از مهمترین منابع موجود در سازمان ها، نیروی انسانی است و بخشی از اقدامات مدیریتی نیز با هدف به کارگیری هرچه موثرتر و کارآمدتر از این منابع به مرحله اجرا درمی آید. از این رو، مدیریت عملکرد اثر بخش به یکی از مهم ترین وظایف مدیران تبدیل شده است (81).

ارزیابی عملکرد، ابزاری تشخیصی برای مشکلات سازمانی است و فرصتی برای باز خورد و ایجاد ارتباط فراهم می سازد (47). امروزه در سازمان های ورزشی نیز مربیان یکی از نیروهای انسانی فعال و زحمتکش هستند که وظیفه ای بسیار دشوار و پراسترس را برعهده دارند. با توجه به ماهیت شغلی مربیان، آنها به طور مداوم تحت ارزیابی های متغیر محیط خارجی (رسانه ها، تماشاگران و غیره) و داخلی (مدیران باشگاه ها و تیم های ورزشی) هستند. به همین دلیل در تحقیق حاضر ملاک ها و معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان از دیدگاه سه گروه کارشناسان، مربیان و ورزشکاران و سرپرستان بررسی شده است تا اولویت شاخص های ارزیابی مربیان از دیدگاه این گروه ها شناسایی و مقایسه شود.

1-2 تشریح و بیان مساله

امروزه در سازمان ها ، واحدی که وظیفه نظم بخشیدن فعالیت های نیروی انسانی را برعهده دارد و برای اطمینان از همخوانی تلاش های فردی با اهداف تعیین شده اختصاص پیدا کرده است ، بخشی از فرایند کنترل و ارزیابی رسمی عملکرد را به عهده دارد . بنابراین یکی از عوامل مهم در موفقیت¹ و اثربخشی² هر سازمان، انتخاب افراد شایسته برای سازمان است . مریبان نیز یکی از عوامل مهم در موفقیت و شکست تیم های ورزشی محسوب می شوند. انتخاب مریبان زبده مستلزم داشتن معیارها و ویژگی های مریبگری است، تا با استفاده از آنها مناسب ترین افراد را برای هدایت و رهبری تیم برگزید (26) .

درباره ویژگی های حرفه مریبگری مطالب متنوع و گوناگونی توسط صاحب نظران ارایه شده است. مطالعه اخیر در دانشگاه های کانادا نشان داد که ارزیابی مریبگری اغلب از طریق روند های غیررسمی و معیارهای غیرمستند انجام می گیرد، یا مسائل دیگری که به مثابه معیارهای مریبگری در نظر گرفته شده اند، برای ارزیابی مریبان کافی و مطلوب نیستند. البته بخشی از ضعف های ارزیابی عملکرد مریبان در دشواری تعیین معیارهای ارزیابی ریشه دارد. چون علاوه بر آموزش، بازی و تمرین، مریبگری مسئولیت- های زیادی مانند انتخاب ورزشکار ، اجرای برنامه ، شناخت و بررسی رقبا، روابط عمومی و غیره را در بر می گیرد. نورکراس³ (1986) و سابوک⁴ (1985) بابررسی ویژگی های مریبان موفق ، عواملی مانند مسئولیت پذیری ، همکاری ، وفاداری و علاقه را معرفی کردند . البته تلاش ها برای شناخت معیارها و ملاک ها همچنان ادامه دارد (71).

رفتارهای متنوع مربوط به شغل و به ویژه رفتارهای غیرکاری ، محدودیت هایی را برای تعیین معیار ارزیابی ایجاد کرده است. از طرف دیگر ، با توجه به نقش تربیتی و پرورشی مریبان، وجود مریبان با رفتارهای مناسب شغلی و رفتارهای غیرکاری برای زندگی جوانان بسیار مهم است. به همین دلیل در ارزیابی عملکرد، توجه ویژه به این رفتار بسیار ضروری است . با وجود این، روش های مختلفی برای اندازه گیری عملکرد و معیارهای ارزیابی عملکرد مریبان معرفی شده است. ولی هنوز شناسایی و تدوین معیارهای ارزیابی، چالش بزرگی را برای محققان ایجاد کرده است (71). هم چنین، به نظر می رسد که

-
- 1.Success
 - 2.Effectiveness
 - 3.Norcross
 4. Sobock

فرایند ارزیابی عملکرد مربیان ضعیف باشد. لنال¹ (1988) بیان می کند که مربیان ارزیابی اندکی را به غیر از نتایج روزانه ی بازی دریافت می کنند (69). همچنین بینک² (1990) اعتقاد دارد که به خاطر دشواری جمع آوری درست داده ها، اجرای فرایند ارزیابی مربیگری به صورت یک معما باقی مانده است (48).

چندین تحقیق در زمینه ارزیابی عملکرد مربیان انجام گرفته است. مثلاً، احمدی (1374) توانایی ها و نحوه عملکرد مربیان مرد تیم های دانشگاهی کشور را بررسی کرد (4). تبریزی (1380) بعضی از ویژگی های مربیان را از دیدگاه مربیان و ورزشکاران تیم ملی را در 8 هشت بعد اصلی اولویت بندی نمود (12). کهنل و همکاران (1381) به طور ویژه ملاک های انتخاب مربیان تیم های ملی رشته های فوتبال، والیبال، بسکتبال و هندبال را اولویت بندی کردند (33). مک لین و زاکراجسک³ (1996) نیز شش ملاک ارزیابی عملکرد مربیان ورزش دانشگاه های کانادا را شناسایی کردند (71). طالب پور و اسماعیلی (1386) نه ملاک ارزیابی (26) و باربر و اکریچ⁴ (1998) هشت عامل ارزیابی را در مورد مربیان به کار بردند (47). شفیع و همکاران (1386) معیارهای انتخاب مربیان تیم های ملی شنا، شیرجه و واتر پلو را در هشت بعد شناسایی کردند (25). افضل پور و همکاران (1387) به ارزشیابی نقش مربیان خارجی در موفقیت تیم های ملی و باشگاهی فوتبال ایران را بررسی کردند (5). نهایتاً مک لین و چلادورای⁵ (1995) ابعاد عملکرد مربیان را به سه گروه تقسیم کردند (70). با وجود این در کشور ما درباره ارزیابی عملکرد مربیان تحقیقات وسیع و دامنه داری صورت نگرفته است. ضمناً تحقیقات مذکور فقط از دیدگاه یک گروه بررسی شده و یا روی یک رشته ورزشی متمرکز بوده است. در صورتی که در تحقیق حاضر، ملاک های عمومی ارزیابی عملکرد مربیان رشته های مختلف ورزشی و از دیدگاه های کارشناسان مختلف بررسی شده است. بنابراین، محقق قصد دارد بتواند چندین ملاک ارزیابی عملکرد (حفظ و نگهداری تیم، رفتارهای کاری و فنی، آموزش و رشد ورزشکار، روابط عمومی، شناخت تیم، امور مالی، عملکرد تیم، عملکرد فردی مربی) مربیان شهر رشت را مورد بررسی و مقایسه قرار دهد. سؤال اصلی تحقیق این است که از دیدگاه مربیان، ورزشکاران و کارشناسان از چه ملاک هایی می توان برای ارزیابی

1.Leland

2.Bennice

3.Maclean and zakrajesk

4.Barber and Ekrich

5.Maclean and chelladurai