



دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت
پایان نامه کارشناسی ارشد

ارتباط درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران

سهیلا روح پرور

استاد راهنما :

دکتر رضا اندام

شهریور ۹۲





دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

ارتباط درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران

دانشجو: سهیلا روح پرور

استاد راهنما:

دکتر رضا اندام

استاد مشاور:

دکتر رحیمه مهدی‌زاده

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

شهریور ۹۲



دانشگاه شاهرود

مدیریت تحصیلات تکمیلی

فرم شماره (۶)

باسمه تعالی

شماره: ۳۱۱۹ - ۹۲ - ۳

تاریخ: ۹ / ۷ / ۹۲

ویرایش:

فرم صورت جلسه دفاع از پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) نتیجه ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم سهیلا روح پرور رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت ورزشی تحت عنوان ارتباط درک از شایستگی مربی و رضایتمندی ورزشکاران که در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۲۶ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه صنعتی شاهرود برگزار گردید به شرح ذیل اعلام می گردد:

<input type="checkbox"/> قبول (با درجه : عالی) امتیاز (۲۰-)	<input type="checkbox"/> دفاع مجدد	<input type="checkbox"/> مردود
---	------------------------------------	--------------------------------

۲- بسیار خوب (۱۸ - ۱۸/۹۹)

۱- عالی (۲۰ - ۱۹)

۴- قابل قبول (۱۴ - ۱۵/۹۹)

۳- خوب (۱۶ - ۱۷/۹۹)

۵- نمره کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول

امضاء	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی	عضو هیأت داوران
	دانشیار	رضا اندام	۱- استاد راهنما
	استادیار	رحیمه مهدی زاده	۲- استاد مشاور
	استادیار	سیرین حسینی نیا	۳- نماینده شورای تحصیلات تکمیلی
	دانشیار	حسن بحرالعلوم	۴- استاد ممتحن
	استادیار	علی یونسیان	۵- استاد ممتحن



رئیس دانشکده:

تقدیم به:

پدر عزیزم

و

مادر مهربانم

بزرگانی که در سایه بزرگواریشان، همواره سختی‌های زندگی بر من آسان گشت و به من زندگی آموختند و خالصانه به من محبت کردند.

و

آنان که به رنج در جستجویند.

سپاس بیکران بر خداوندی که پرستیدن و عشق ورزیدن را در وجود ما نهاد.

تقدیر و شکر از پدر و مادرم برای وجود بخشیدن به من

کمال احترام و ادب به اساتید بزرگوار جناب آقای دکتر رضاندام برای لطف بی دریغ در طول دوره تحصیلی و وسعت و دقت نظر فراوان در هدایت پایان نامه.

سپاس فراوان از استاد مشاور سرکار خانم دکتر رحیمه مهدی زاده برای مشاوره در اجرای پایان نامه.

و نیز از استاد بسیار ارجمند جناب آقای دکتر بحر العلوم کمال شکر و قدردانی را دارم.

در پایان از ریاست محترم اداره کل ورزش و جوانان، دبیران، هیئت های والیبال و جودو استان خراسان شمالی و همچنین از کلیه دوستانی که به نحوی در تکمیل پریشنامه و پایان نامه مساعدت نموده اند نهایت شکر و قدردانی را دارم.

تعهد نامه

اینجانب **سهیلا روح پرور** دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه ارتباط درک از شایستگی مربی و رضایتمندی ورزشکاران تحت راهنمایی جناب آقای دکتر رضا اندام متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « Shahrood University of Technology » به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است .

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

ارتباط درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی ارتباط درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران استان خراسان شمالی بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را والیبالیست‌ها و جودوکاران استان خراسان شمالی تشکیل دادند. با توجه به محدودیت در جامعه، نمونه آماری برابر با جامعه آماری انتخاب شد ($n=N$). بدین منظور ۲۴۸ نفر پرسشنامه‌های ویژگی‌های فردی، درک ورزشکار از شایستگی مربیگری میرز و همکاران (۲۰۱۰) و رضایت‌مندی ورزشکار رمیر و چلادورای (۱۹۹۸) را تکمیل کردند. روایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظرات اصلاحی اساتید مدیریت ورزشی، مربیان و ورزشکاران به دست آمد و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵۴ و ۰/۹۵۳ تعیین گردیدند. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون کالموگراف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و t مستقل) در سطح معناداری $\alpha \leq 0/05$ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج این پژوهش نشان داد، ابعاد درک از شایستگی مربی با رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری دارد و بین درک از شایستگی مربیگری ورزشکاران براساس جنسیت و نوع رشته ورزشی اختلاف معنادار وجود دارد. این نتایج، بر ضرورت توجه به ادراکات و ارزیابی ورزشکاران در برنامه‌های آموزشی مربیان، همچنین برگزیدن مربیان شایسته برای رضایت هر چه بیشتر ورزشکاران تأکید دارد.

کلید واژه‌های فارسی: کارآمدی مربیگری، اثربخشی مربیگری، رضایت‌مندی ورزشکار

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول - طرح پژوهش

۲	۱-۱ مقدمه
۵	۲-۱ بیان مسأله
۹	۳-۱ ضرورت و اهمیت پژوهش
۱۲	۴-۱ اهداف پژوهش
۱۲	۱-۴-۱ هدف کلی پژوهش
۱۲	۲-۴-۱ اهداف اختصاصی
۱۲	۵-۱ فرضیات پژوهش
۱۳	۶-۱ محدودیت‌های پژوهش
۱۳	۱-۶-۱ محدودیت‌های قابل کنترل
۱۳	۲-۶-۱ محدودیت‌های غیر قابل کنترل
۱۴	۷-۱ تعریف مفاهیم و واژه‌ها
۱۵	۸-۱ تعریف عملیاتی واژه‌ها

فصل دوم - مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۹	۱-۲ مقدمه
۱۹	۲-۲ مفهوم ادراک
۲۰	۳-۲ مفهوم شایستگی
۲۳	۴-۲ رفتارهای رهبری در ورزش
۲۳	۱-۴-۲ مدل واسطه‌ای رهبری
۲۴	۲-۴-۲ مدل چند بعدی رهبری
۲۷	۵-۲ کارآمدی مربیگری
۲۹	۶-۲ اثربخشی مربیگری
۳۱	۷-۲ شایستگی مربیگری
۳۵	۱-۷-۲ شایستگی ایجاد انگیزه
۳۷	۲-۷-۲ شایستگی استراتژی‌سازی

۳۸	۳-۷-۲ شایستگی آموزش مهارت‌ها
۳۸	۴-۷-۲ شایستگی رشد شخصیت
۳۹	۵-۷-۲ شایستگی شرایط جسمانی
۳۹	۸-۲ رضایت شغلی
۴۰	۹-۲ رضایت ورزشکار
۴۳	۱-۹-۲ طبقه‌بندی عوامل رضایت‌مندی ورزشکار
۵۰	۱۰-۲ پیشینه پژوهش
۵۰	۱-۱۰-۲ پیشینه تحقیقات شایستگی مربیگری
۵۸	۲-۱۰-۲ پیشینه تحقیقات رضایت‌مندی ورزشکار
۶۳	۱۱-۲ جمع‌بندی

فصل سوم- روش‌شناسی پژوهش

۶۵	۱-۳ مقدمه
۶۵	۲-۳ نوع پژوهش
۶۵	۳-۳ جامعه و نمونه آماری
۶۵	۴-۳ ابزار پژوهش
۶۷	۵-۳ روش توزیع پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات
۶۷	۶-۳ روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

فصل چهارم- تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۶۹	۱-۴ مقدمه
۶۹	۲-۴ توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها
۷۲	۳-۴ توصیف یافته‌های پژوهش
۷۳	۴-۴ آزمون فرضیه‌های پژوهش

فصل پنجم- بحث و نتیجه‌گیری

۷۷	۱-۵ مقدمه
۷۷	۲-۵ خلاصه پژوهش
۸۱	۳-۵ بحث و بررسی
۸۷	۴-۵ پیشنهادها پژوهش
۸۷	۱-۴-۵ پیشنهادها کاربردی

فهرست جدول ها

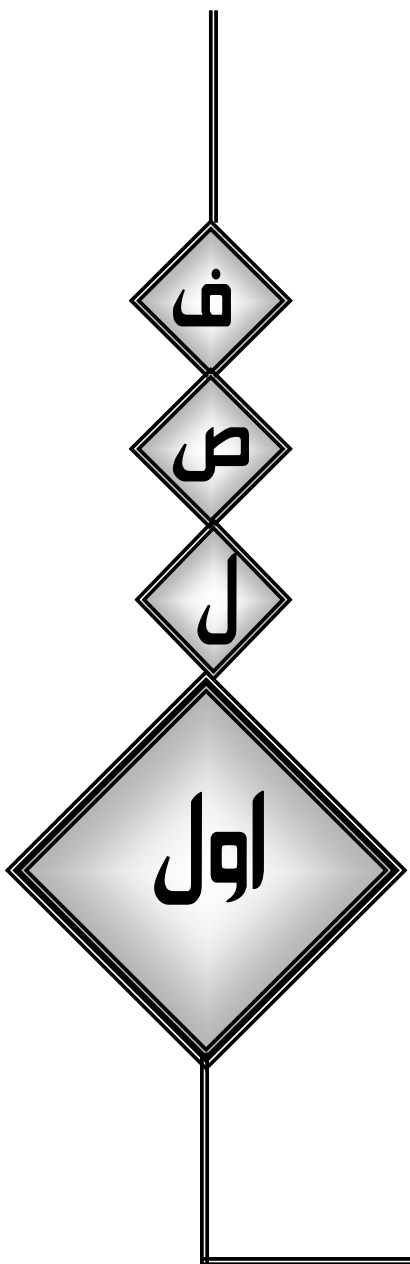
- جدول ۱-۲ ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران-----۴۵
- جدول ۱-۳ ثبات درونی عامل‌های اصلی پرسشنامه درک از شایستگی مربی-----۶۶
- جدول ۲-۳ ثبات درونی عامل‌های اصلی پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار-----۶۷
- جدول ۱-۴. توصیف وضعیت سنی آزمودنی‌ها-----۶۹
- جدول ۲-۴. توصیف آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت-----۷۰
- جدول ۳-۴. توصیف آزمودنی‌ها به تفکیک رشته ورزشی-----۷۰
- جدول ۴-۴. توصیف آزمودنی‌ها بر حسب سابقه ورزشی-----۷۱
- جدول ۵-۴. توصیف آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات-----۷۱
- جدول ۶-۴. نتایج آزمون کالموگراف- اسمیرنوف-----۷۲
- جدول ۷-۴. توصیف ابعاد شایستگی مربیگری-----۷۲
- جدول ۸-۴. توصیف ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار-----۷۳
- جدول ۹-۴. ارتباط بین ابعاد درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران-----۷۳
- جدول ۱۰-۴. ارتباط بین درک از شایستگی مربی و ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران-----۷۴
- جدول ۱۱-۴. مقایسه درک از شایستگی بر اساس جنسیت-----۷۵
- جدول ۱۲-۴. مقایسه درک از شایستگی بر اساس رشته ورزشی-----۷۵

فهرست شکل‌ها

- شکل ۱-۲ مدل واسطه‌ای رهبری اسمول و اسمیت-----۲۴
- شکل ۲-۲ مدل چندبعدی رهبری-----۲۵
- شکل ۳-۲ مدل مفهومی کارآمدی مربیگری-----۲۸
- شکل ۴-۲ مدل کاری اثربخشی مربیگری-----۳۱

فهرست پیوست‌ها

- پیوست یک-----۹۷
- پیوست دو-----۹۸
- پیوست سه-----۹۹



طرح پژوهش

۱-۱. مقدمه

در خلال سال‌های گذشته یکی از مهمترین پیشرفت‌ها در فناوری مدیریت عملکرد شناسایی «شایستگی‌های محوری» به وسیله سازمان‌ها بوده است. شایستگی‌ها برای همه اعضای سازمان عواملی چون رفتارها، مهارت‌ها، ویژگی‌ها، عوامل عملکردی و تخصص‌هایی است که از هر عضو سازمان انتظار می‌رود از آن‌ها برخوردار باشند و آن‌ها را نمایان سازند. این عوامل هر چند از لحاظ تعداد محدودند، ولی برای موفقیت سازمان عامل‌های حیاتی به شمار می‌روند. سیستم ارزیابی عملکرد در اینجا چندین نقش ایفا می‌کند. نخست، ساز و کاری که به شناسایی و روشن ساختن تعداد کمی از مهارت‌ها و رفتارهای بسیار مهم سازمان کمک می‌کند که در مقابل، هر یک از کارکنان به تنهایی قادر به ارزیابی آن خواهند بود. علاوه بر این، سیستم ارزیابی عملکرد جدید به سازمان کمک می‌کند تا صرفاً آن دسته از ویژگی‌ها یا عواملی که واقعاً در محوریت و کانون توجه سازمانند، تعریف شوند. در نهایت، سیستم ارزیابی می‌تواند تضمین کند که این شایستگی‌ها کاملاً قابل فهم و نهادینه شده هستند [۱].

مک کللاند^۱ نشان داد، آزمون‌های استعداد که به طور سنتی توسط روانشناسان برای پیش‌بینی عملکرد مورد استفاده قرار می‌گیرد در واقع عملکرد شغلی را پیش‌بینی نمی‌کنند؛ به‌علاوه چون اغلب بر پایه عوامل فرهنگی طراحی شده‌اند در معرض سوگیری هستند. او همچنین نشان داد دیگر مقیاس‌های سنتی استفاده شده در فرایند استخدام چون بررسی نتایج و منابع، به همان اندازه، در پیش‌بینی موفقیت شغلی ضعیف بودند. مک کللاند در یافتن جایگزینی برای آزمون‌های سنتی هوش و استعداد، مقیاس کامل‌تری به‌دست‌آورد که آن را «شایستگی‌آ» نامید. شایستگی به‌عنوان ویژگی اساسی یک شخص تعریف شده است که او را قادر می‌سازد تا عملکرد برتر را در شغل، نقش و موقعیت معین ارائه کند [۲]. شایستگی‌ها یک ابزار ارزیابی برای همه افراد یا حداقل یک گروه گسترده از افراد

1. McClelland
2. Competency

که می‌تواند ارزیابی شود، ارائه می‌دهند. مدیریت مبتنی بر شایستگی اهداف استراتژیک یک سازمان را پشتیبانی و تسهیل می‌کند [۳].

از آنجا که موضوع ادراک بر رفتار سازمانی تأثیر بسیار زیادی دارد، بررسی و به‌ویژه کاربردهای آن حائز اهمیت بسیار است. شناخت رفتار سازمانی بدون شناخت ادراک و چرایی تفاوت دیدگاه‌های مختلف در برابر مشاهده رخداد واحد ممکن نیست [۴].

مربیگری، یک وظیفه پیچیده و موردنیاز برای استفاده از استراتژی‌ها و رفتارهای مختلف جهت برآوردن انتظارات بسیاری است. مربیان ورزشی مجبورند دانش خوب، مهارت‌ها و انگیزه بالا در انجام مسئولیت‌ها داشته باشند تا ورزشکاران با کیفیت تربیت کنند. رفتار یک مربی ممکن است شایستگی او را در طراحی تمرین مؤثر تعیین کند؛ از این‌رو بر پیشرفت عالی در بین ورزشکاران خود تأثیر بگذارد [۵].

ادراک ورزشکاران از رفتار مربی، یک نقش مهم در مدل‌های نظری مختلف از مربیگری ورزش بازی می‌کند؛ برای مثال مدل واسطه‌ای رهبری اسمول و اسمیت^۱ (۱۹۸۹) مشخص کرد ادراک ورزشکاران از رفتار مربی واکنش‌های ارزیابی‌کننده‌ی ورزشکاران را پیش‌بینی می‌کند (مانند رضایت از سرمربی). همچنین، مدل چندوجهی رهبری چلادورای^۲ (۱۹۹۰) و مدل کاری اثربخشی مربیگری هورن^۳ (۲۰۰۲) بیان کردند که ادراک ورزشکاران و ارزیابی‌ها از رفتار مربی، اثری که رفتار یک مربی روی خود ادراکی (مثل خودکارآمدی) و نگرش (مثل رضایت از مربی) ورزشکاران دارد را تعدیل می‌کند که به نوبه خود، به‌طور مستقیم بر انگیزه و عملکرد ورزشکاران تأثیر می‌گذارد و مدل‌های کلی‌تری از مربیگری ورزش که مورد استفاده قرار گرفته‌اند [۶].

تردیدی نیست که سودمندی و بازدهی، بقاء و پایداری هر سازمان به توانایی، ظرفیت، لیاقت و شایستگی کارکنان آن سازمان بستگی دارد، با توجه به این‌که کارکنان جهت رفع و جبران کاستی‌های

-
1. The Mediation Model of Leadership of Smoll & Smitt
 2. Multidimensional model of leadership of Chladurai
 3. The working model of coaching effectiveness of Horn

گذشته، همچنین کشف توانایی‌های خود، به اطلاع از انتظارات سازمان در مورد خود و میزان عملکرد خود نیاز دارند، ارزیابی عملکرد نیروی انسانی فرایندی بسیار ارزشمند است. امروزه با توسعه ورزش، مدیران باشگاه‌ها با مسایل و مشکلات عدیده و پیچیده‌ای روبه‌رو هستند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها ارزیابی عملکرد مربیان است که توجه زیادی را به خود جلب کرده است [۷]. در حالی که مربیان به‌طور مداوم، ارزیابی‌هایی درباره ورزشکاران خود ارائه می‌کنند، دانشجویان ورزشکار هم ارزیابی‌هایی درباره شخصیت و رفتار مربیان خود تدوین کردند. این ادراک از شایستگی مربیگری^۱ توانست عملکرد دانشجویان ورزشکار را تغییر دهد و دیدگاه‌های مهمی برای بهبود این ارتباط ارائه کند. ویلیامز و همکارانش (۲۰۰۳) ادعا کردند مربی مهم‌ترین فرد در تعیین کیفیت و موفقیت تجربه ورزشی ورزشکار می‌باشد. تحقیق آن‌ها همچنین نشان داد، دانشجویان ورزشکار باید نقش محوری در ارزیابی مربیان خود بازی کنند، ادراکات و ارزیابی‌های ورزشکاران از یک مربی، نقشی مهم در اثربخشی مربیگری بازی می‌کند. ورزشکاران قادر به ارزیابی شخصیت و رفتارهای مربیان در رابطه با نقش مربیگری هستند. ورزشکاران ارزش ارزیابی‌های مربیگری را تشخیص می‌دهند و قادرند شایستگی‌هایی که برای عملکرد مربی مهم است را درک کرده و شناسایی کنند. این ادراکات، به‌طورکلی، اثری مستقیم روی سبک مربیگری و رهبری مربی، روش‌های انگیزشی او و سطح کلی اثربخشی مربیگری دارد. ارزیابی مربیان و ادراکات ورزشکاران از آن‌ها پیش‌نیازی برای تعیین حداکثر اثربخشی مربیگری و موفقیت شده است. اگر مربیان نظرات ورزشکاران خود درباره نقش‌های مربیگری‌شان را بهتر درک کنند، قادر به انطباق روش‌های مربیگری خود برای بهبود اتحاد تیمی و استنباط از ورزشکاران خود با یک روحیه رقابتی بیشتر خواهند بود. با استفاده از اطلاعات ادراک ورزشکاران، مربیان رفتارها، شخصیت و رابطه خود با دانشجویان ورزشکار را بهتر درک خواهند کرد [به نقل از ۸].

در هر سازمان، یکی از مهمترین موضوعات مرتبط با شیوه‌های مدیریت و رهبری، رضایت شغلی^۱ کارکنان است. رضایت شغلی عبارت از احساسات و نگرش‌های مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. در ورزش نیز یکی از جنبه‌هایی که مربیان باید به عنوان یک مدیر و رهبر تیم به آن توجه کنند، رضایت ورزشکاران^۲ است [۹]. یکی از راه‌های نگرش مثبت و حضور موفق و مستمر در فعالیت‌های ورزشی و مسابقات، فراهم آوردن تجارب خوشایند و رضایت‌بخش است [۱۰] چون ورزشکاران ذینفعان اصلی سازمان‌های ورزشی هستند و زمان و انرژی بسیار زیادی را برای ورزش، تمرین و رقابت صرف می‌کنند؛ لذا رضایت آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تأمین رضایت ورزشکار کلید اصلی سازماندهی اثربخش تمرینات و مسابقات ورزشی و متغیری مهم در سلامت روانی و کارآیی ورزشکار است [۱۱].

شایستگی مربیگری مفاهیم مهمی در زمینه ورزش دارد [۱۲]. با توجه به اهمیت ادراک ورزشکاران از شایستگی مربیگری در عملکرد مربیان، ارتباط مربی- ورزشکار و رضایت‌مندی ورزشکاران، تحقیق حاضر بر آنست تا ارتباط درک از شایستگی مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران را بررسی کند.

۲-۱. بیان مسأله

برای درک یک معلم شایسته، باید ببینیم او در چه گستره‌ای، دانشی یکپارچه را برای برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌ها و اصلاح محتویات دروس خود به کار می‌برد [۱۳]. شایستگی می‌تواند به عنوان «ویژگی اساسی یک فرد که به عملکرد برتر و مؤثر از یک شغل منجر می‌شود» تعریف شود [۳].

برای هر چه بالنده‌تر ساختن منابع انسانی و سرمایه‌گذاری مؤثر در آن و همچنین آگاهی از ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها، شایستگی‌ها، قدرت‌ها و ضعف‌ها، داشتن نظام ارزیابی عملکرد منابع انسان ضروری و مهم به حساب می‌آید. عملکرد مربیان می‌تواند بر اساس اطلاعاتی که ورزشکاران، کمک

1 . Job satisfaction

2 . Athletes satisfaction

مربی، مدیران، عوامل بیرونی مثل رسانه‌ها و مربیان سایر تیم‌ها ارزیابی شوند [۷]. در متون مختلف نویسندگان از نظر خود مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و شایستگی‌هایی را که برای مربیان ضروری است، برشمرده‌اند که همه آن‌ها می‌تواند به ما کمک کند. فدراسیون بین‌المللی مربیگری، یازده شایستگی محوری برای درک بهتر مهارت‌های مربی تدوین کرده است [۱۴]. زمانی که شایستگی‌های حرفه‌ای به مربیان اجازه‌ی به‌کار بردن تئوری در عمل را می‌دهد، شایستگی‌ها بخش مهمی از فرایند مربیگری می‌شوند و به منظور افزایش اثربخشی مربیگری، باید به‌طور کامل درک شوند [۱۵].

مربی، افرادی تأثیرگذار در زندگی ورزشکاران ملاحظه شده‌اند. مربیان می‌توانند به‌طور مثبت بر عملکرد، رفتار و آرامش روانی و عاطفی ورزشکاران تأثیر بگذارند. رفتارهای رهبری اثربخش آن‌هایی هستند که به عملکرد موفق و نتایج روانی مثبت ورزشکاران مثل عزت نفس منتج می‌شوند. بنابراین، مربیان اثربخش می‌توانند اثری روی جنبه‌های متفاوت تجربه‌ی ورزشی داشته باشند. کارآمدی مربیگری، ساختاری است که مفاهیمی برای اثربخشی مربیگری دارد. کارآمدی مربیگری به‌عنوان باوری که مربیان به توانایی خود در تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران دارند، تعریف شده و شامل چهار بعد کارآمدی ایجاد انگیزه، کارآمدی استراتژی‌سازی، کارآمدی تکنیک آموزشی و کارآمدی شخصیت‌سازی است. فلتز و همکارانش^۱ (۱۹۹۹) نتایج مطلوبی از سطوح بالای کارآمدی مربیگری را هم برای مربیان و هم ورزشکاران ارائه کردند. مثال‌هایی از این نتایج برای مربیان تعهد مربیگری و استفاده از تکنیک‌های انگیزشی مؤثر و برای ورزشکاران رضایت، عملکرد و انگیزه هستند. کارآمدی ایجاد انگیزه و تکنیک آموزشی به گزارشات مربیان از مشارکت در آموزش، راهنمایی و دادن بازخورد مثبت به بازیکنان‌شان مربوط می‌شود. کارآمدی مربیگری همچنین، با کارآمدی تیمی، رضایت از مربی و عملکرد تیمی ورزشکاران ارتباط دارد [۱۶].

1 . Feltz et al.

در تیم‌های ورزشی، مربی منبع اولیه‌ی انتظارات مربوط به نقش است همچنین، مربی را به عنوان منبع ادراکات ورزشکار از ابهام نقش بررسی کردند [۱۲]. میرز و همکارانش^۱ (۲۰۰۶) ساختار شایستگی مربیگری^۲ را طرح کردند که به ارزیابی ورزشکاران از توانایی سرمربی‌شان در الف) تأثیرگذاری بر حالت روانی و مهارت آن‌ها (شامل شایستگی انگیزه^۳ MC)، ب) تأثیرگذاری مثبت بر رشد شخصیت‌شان در ورزش (شایستگی شخصیت‌سازی^۴ CBC)، ج) رهبری در حین رقابت (شایستگی استراتژی‌بازی^۵ GSC) و د) ایجاد تشخیص‌هایی در حین تمرین (شایستگی تکنیک^۶ TC) بر می‌گردد [۶]. اخیراً، میرز و همکاران (۲۰۱۰) بعد پنجمی تعریف کردند که به ادراک ورزشکار از توانایی سرمربی‌اش در آماده کردن ورزشکار از نظر جسمانی برای رقابت ورزشی (شایستگی شرایط جسمانی^۷ PCC) بر می‌گردد [۱۷]. شایستگی مربیگری مفاهیم مهمی در زمینه ورزش دارد. نتایج در سطح انفرادی، از یک ارتباط مثبت و نسبتاً زیاد بین شایستگی انگیزه و رضایت از سرمربی در بین نمونه‌ای از تیم‌های دانشگاهی حمایت کردند (میرز، ولف و همکاران، ۲۰۰۶) و ارتباط بالاتر و مثبت بین شایستگی انگیزه و شایستگی تکنیک و رضایت از سرمربی در نمونه‌ای از تیم‌های دبیرستان حمایت کردند، نتایج همچنین نشان داد که شایستگی مربیگری، یک تأثیر مثبت و زیاد روی رضایت از مربی در سطح تیمی دارد [۱۸].

میرز و همکارانش (۲۰۱۱) نوشتند که ابعاد شایستگی مربیگری در ارتباط با رضایت ورزشکاران از سرمربی خود، بر اساس سطح ملاحظه شده تفاوت دارد [۱۸]. باسلت و همکارانش^۸ (۲۰۱۲) در یک تجزیه و تحلیل چند سطحی از ادراک ورزشکاران از ابهام نقش و شایستگی مربیگری در تیم‌های ورزشی نشان دادند که بین این دو متغیر ارتباط معنادار وجود دارد [۱۲].

-
- 1 . Myers et al.
 - 2 . Coaching Competency
 - 3 . Motivating Competency
 - 4 . Character Building Competency
 - 5 . Game Strategy competency
 - 6 . Technique Competency
 - 7 . Physical Condition Competency
 - 8 . Bosselut et al.

اثربخشی به نتایج یا پیامدهایی که یک نفر تولید می‌کند (موجب می‌شود)، مربوط می‌شود در حالی که شایستگی به مهارت‌هایی که یک نفر دارد، برمی‌گردد. یک مربی که به عنوان مربی اثربخش درک شده است، احتمالاً به عنوان یک مربی شایسته نیز درک می‌شود. اثربخشی مربیگری برمی‌گردد به اینکه تا چه حد مربیان می‌توانند دانش و مهارت‌های خود را برای تأثیرگذاری مثبت و بهبود یادگیری و عملکرد ورزشکاران، اجرا کنند [۱۹].

فلتز و همکارانش (۱۹۹۹) در مدل مفهومی کارآمدی مربیگری پیشنهاد کردند که مربیان با کارآمدی بالا، ورزشکاران راضی‌تر، مطمئن‌تر و با انگیزه‌تری نسبت به مربیان کمتر کارآمد دارند. به هر حال، متغیر حیاتی در اثربخشی مربیگری، ادراکات خود ورزشکار از رفتارهای مربیان‌شان است. فرض شده است که این ادراکات بر انگیزه، عملکرد و رفتار ورزشکار و نیز بر واکنش‌های ارزیابانه ورزشکاران تأثیر بگذارد [۱۶].

رضایت‌مندی ورزشکار^۱، دیگر متغیری است که فرض شده است از کارآمدی بالای مربی منتج می‌شود. رضایت‌مندی ورزشکار به عنوان یک حالت مؤثر مثبت از یک ارزیابی پیچیده‌ی ساختارها، فرایندها و نتایج مربوط به تجربه ورزشی تعریف شده است [۲۰]. در مجموع، رضایت‌مندی ورزشکاران به ادراکات آن‌ها مربوط می‌شود که مربی‌شان در انگیزه دادن به آن‌ها و تأثیرگذاری بر حالت‌ها و مهارت‌های روان‌شناسی، چقدر شایسته است. مدل کارآمدی مربیگری نشان داد که سطوح افزایش‌یافته از کارآمدی مربیگری باید به سطوح بالاتر رضایت ورزشی منتج شود [۲۱]. مدیران ورزش باید درک کنند که تا چه اندازه رضایت‌مندی ورزشکار به عوامل فردی، مربیان، مدیریت، اعضای تیم و خانواده و اجتماع وابسته است و چگونه این عوامل در تعامل مربی- ورزشکار نمود پیدا می‌کند. آگاهی از روش‌های ارضاء نیازهای ورزشکار سبب رضایت‌مندی ورزشکار و در نتیجه سبب تعادل و آرامش روانی و اثربخشی ورزشکار می‌شود. اگر چه بسیار مشکل است که بتوان همه ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار را به طور مستقیم و دقیق به مربیان شناساند، اما مربیان با آگاهی از این جنبه

های رفتاری، تمرین و آموزش رفتارهای مطلوب می‌توانند گام اساسی در حفظ و ثبات روانی ورزشکار بردارند.

تاکنون تنها دو مطالعه ارتباط شایستگی مربیگری را با رضایت ورزشکار از سرمربی خود بررسی کرده‌اند. بنابراین با توجه به نقش درک ورزشکاران از شایستگی مربی در عملکرد ورزشکار، اثربخشی مربیگری و رضایت مندی ورزشکاران، این سوال پیش آمد که چه ارتباطی ممکن است بین درک از شایستگی مربیان و رضایت مندی ورزشکاران وجود داشته باشد؟

۱-۳. ضرورت و اهمیت پژوهش

در کشور ما در تعیین شایستگی یک مربی لایق، عمدتاً چهارچوب و ضابطه و معیار خاصی وجود ندارد. ارزشیابی مربیان یکی از عوامل انسانی تأثیرگذار در اثربخشی سازمان‌های ورزشی است که به عنوان یک فرایند رسمی جهت ایجاد بازخورد در جهت تطبیق عملکرد با آنچه که انتظار می‌رود، تعریف شده است [۲۲]. ارزیابی عملکرد فرایندی است که از طریق آن، مدیران و سرپرستان رفتار کارکنان را مورد مشاهده قرار می‌دهند تا بازخوردی تشخیصی در مورد نقاط قوت و ضعف آن‌ها به دست آورند. مقیاس رفتار مربیان ورزش، هفت بعد عملکرد مربیان نخبه را به شرح زیر مشخص می‌کند: تمرین جسمانی و برنامه‌ریزی، هدف‌گذاری، آمادگی ذهنی، مهارت‌های فنی، مناسبات شخصی منفی، مناسبات شخصی و راهبردهای رقابتی. بر اساس تحقیق کانینگهام و دیکسون (۲۰۰۳) مدل ارزیابی عملکرد در ۶ عامل خلاصه شد: فرآورده‌ی ورزش قهرمانی، فرآورده‌ی علمی، رفتار اخلاقی، مسئولیت‌پذیری مالی، درجه و رتبه فنی مربی و رضایت ورزشکاران [به نقل از ۲۳]. فرآیند ارزیابی مربیان به عنوان یکی از نیروهای اثر بخش برای ایجاد بازخورد در جهت تطبیق اهداف سازمان ضروری و مهم است. برادلی^۱ (۲۰۰۱) بیان کرد، اینکه چه کسی مربی را ارزیابی می‌کند از اهمیت زیادی برخوردار است. روند موجود در ارزیابی عملکرد، استفاده از گروه‌های مختلف در فرآیند ارزیابی

1 . Broadly