



دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت
پایان نامه کارشناسی ارشد

ارتباط درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران

سپه‌یلا 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 همدان

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:

☐ قبول (با درجه : عالی) امتیاز (۲۰ -)	☐ دفاع مجدد	☐ مردود
--	------------------------------------	--------------------------------

۲- بسیار خوب (۱۸/۹۹ - ۱۸)

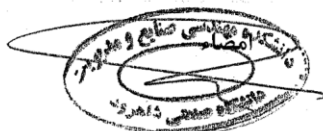
۱- عالی (۲۰ - ۱۹)

۴- قابل قبول (۱۵/۹۹ - ۱۴)

۳- خوب (۱۷/۹۹ - ۱۶)

۵- نمره کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول

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



رئیس دانشکده :

تقدیم به:

پدر عزیزم

,

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.

,

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 استاذ بزرگوار جناب آقای دکتر رضاندام برای لطف بی دریغ در طول دوره تحصیلی و وسعت ودقت نظر فراوان در هدایت پایان نامه.

سپاس فراوان از استاد مشاور سرکار خانم دکتر رحیم 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 پرستشنامه 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 اخلاقی 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.

کلیدواژه‌های 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	۵-۴-۱ پیشنهادها کاربردی

فهرست جدول ها

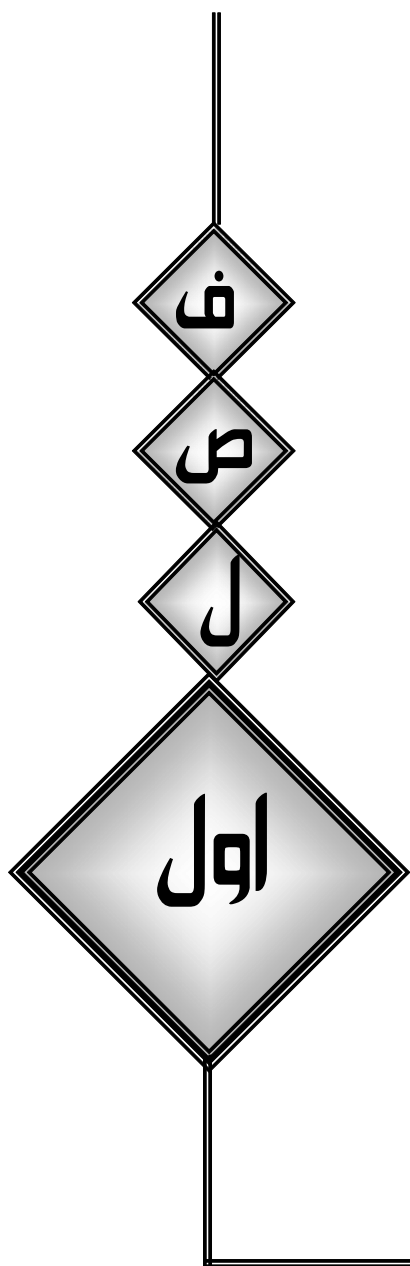
جدول ۱-۲ ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران	۴۵
جدول ۱-۳ ثبات درونی عامل‌های اصلی پرسشنامه درک از شایستگی مربی	۶۶
جدول ۲-۳ ثبات درونی عامل‌های اصلی پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار	۶۷
جدول ۱-۴ توصیف وضعیت سنی آزمودنی‌ها	۶۹
جدول ۲-۴ توصیف آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت	۷۰
جدول ۳-۴ توصیف آزمودنی‌ها به تفکیک رشته ورزشی	۷۰
جدول 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 محوریّت 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؛ به علاوه 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 به دست آورد که آن را «شایستگی^۲» نامید. شایستگی به عنوان 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 این که 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، به‌طور کلی، 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 کارایی 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.

۱-۲. بیان مساله

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

مربی‌ان، 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].

مربی‌ان، 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 به عنوان 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].

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

را پیشنهاد می‌کنند. ورزشکاران می‌توانند سهم مهمی در افزایش دانش مربی در زمینه‌های مربوط به خود داشته باشند. [به نقل از ۷].

مربیان اثربخش، می‌توانند با رفتارهای خود روی ورزشکاران‌شان تأثیر مثبتی بگذارند. ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربیان، متغیر مهمی است که می‌تواند ارتباط بین رفتارهای مربیگری و نتایج ورزشکار مثل انگیزه، عملکرد، رفتار، باورها، نگرش‌ها و واکنش‌های ارزیابی‌کننده را میانجیگری کند. در ادبیات کارآمدی مربیگری، اهمیت ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربی، برای نتایج مربوط به ورزشکاران شناخته شده است (مثل: میرز و همکاران، ۲۰۰۶) [۲۱].

شایستگی مربیگری منبعی برای مزیت رقابتی در هر رشته ورزشی می‌باشد، یک وظیفه پیچیده است که برای تحقق انتظارات خاص، به استراتژی و رفتارهای ویژه‌ای نیاز دارد. شایستگی مربیگری از متغیرهای مختلفی تشکیل شده است. به عنوان یک حقیقت، یک مربی شایسته که رضایت بالایی به ورزشکاران خود می‌دهد ممکن است آن‌ها را برای اجرای مطمئن در بازی‌هایشان برانگیزد [۵]. اگر چیز مبهمی در انگیزش بازیکنان وجود داشته باشد، آن مطلب خواسته‌ها و نیازهای یک ورزشکار می‌باشد؛ لذا کمک به حل آن کلید ایجاد انگیزه در ورزشکار است [۲۴].

در سطح ورزش قهرمانی و حرفه‌ای، تجارب نشان می‌دهد مربیانی که از لحاظ فنی و دانش مربیگری سرآمد هستند، در موفقیت تیم‌هایشان و ارائه کار گروهی بهتر و رضایت بازیکنان نقش مؤثرتری را ایفا کرده‌اند [۱۱]. یکی از مهمترین نتایج هر برنامه تمرینی رضایتی است که شرکت‌کنندگان از آن به‌دست می‌آورند [۲۵]. از طرف دیگر ورزشکاران اصلی‌ترین نیروی انسانی در ورزش و همچنین تولیدکننده و مصرف‌کننده واقعی ورزش هستند و رضایت‌مندی آن‌ها یکی از ملاک‌های اثربخشی فرایندها و پیامدهای تیم محسوب می‌گردد. رضایت‌مندی ورزشکار باید به مثابه یک پیامد اصلی و مستقل از سایر پیامدها، که آن‌ها نیز ارزشمند هستند، مورد توجه قرار گیرد. رضایت‌مندی جزء لاینفک مشارکت ورزشی است و حفظ سطح رضایت ورزشکاران در جهت دستیابی به سطوح مورد انتظار برای دستیابی به اهداف و موفقیت تیم‌های ورزشی نباید دست کم گرفته شود. رضایت ورزشکار باید یکی از اهداف اساسی برنامه‌های

ورزشی باشد. مربیان باید با آگاهی از روش‌های ارضای نیازها و علایق ورزشکار و درک میزان وابستگی رضایت ورزشکار به عوامل فردی، مربیان، مدیریت، اعضای تیم و خانواده و اجتماع و چگونگی نمود این عوامل در تعامل مربی - ورزشکار، رضایت‌مندی ورزشکار، تعادل و آرامش روانی و اثربخشی ورزشکار را بهبود بخشند. لازم است که مربیان و مدیران ورزشی به ایجاد تجارب خوشایند و رضایت‌بخش اهتمام ورزند. ورزشکاران نه فقط باید اطلاعات مربوط به تکنیک‌ها و تاکتیک‌های رشته ورزشی خود را از سوی مربی دریافت کنند، بلکه باید آن را درک نمایند و بپذیرند. مربیان موفق به ورزشکاران کمک می‌کنند تا آنها در مهارت‌های جدید به تبحر برسند، از رقابت با دیگران لذت ببرند و احساس خشنودی کنند. ارزشیابی و بررسی وضعیت مربیان به لحاظ مدیریت تیم‌های ورزشی خود، نباید فقط به شایستگی‌های فنی آنها محدود شود، بلکه باید به عوامل دیگری که در موفقیت یا شکست تیم‌های ورزشی دخالت دارند، نیز پرداخته شود [۱۱]. هنوز موضوعات بسیاری برای کشف شایستگی‌های مربیگری و ارتباط آن با رضایت‌مندی ورزشکاران وجود دارد که باید در برنامه‌های آموزشی و استراتژی‌های یادگیری ملاحظه شوند. به طور کلی، مطالعاتی که تاکنون با هدف ارزیابی عملکرد مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران انجام شده است، به نوعی مربیان و ورزشکاران دانشگاهی، باشگاه‌های حرفه‌ای را مورد مطالعه قرار داده و یا تنها یک رشته ورزشی را بررسی کرده‌اند؛ لذا با توجه به اهمیت مسئله توسعه ورزش و اشاعه فرهنگ شایسته‌سالاری در سیاست‌های کشوری، به‌کارگیری مربیان شایسته در استان‌های مختلف و اهمیت رشته‌های والیبال و جودو در استان خراسان شمالی، ارزیابی ورزشکاران از شایستگی مربی می‌تواند در آگاهی مربیان، مدیران و مسئولان مربوطه از سطح شایستگی مربیان استان همچنین، سطح رضایت‌مندی ورزشکاران به عنوان عاملی تأثیرگذار در مشارکت، انگیزه، عملکرد و... ورزشکاران و نهایتاً توسعه ورزش در استان کمک شایانی نماید.

۴-۱. اهداف تحقیق

۴-۱-۱. هدف کلی

هدف از تحقیق حاضر، بررسی ارتباط بین درک از شایستگی مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران استان خراسان شمالی است.

۴-۱-۲. اهداف اختصاصی

۴-۱-۲-۱. تعیین ارتباط بین ابعاد درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی

۴-۱-۲-۲. تعیین ارتباط بین درک از شایستگی مربی و ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی

۴-۱-۲-۳. تعیین اختلاف بین درک از شایستگی مربیگری ورزشکاران (والیبال و جودو) مرد و زن استان خراسان شمالی

۴-۱-۲-۴. تعیین اختلاف بین ابعاد درک از شایستگی مربیگری ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی بر اساس رشته ورزشی

۵-۱. فرضیه‌های پژوهش

۵-۱-۱. بین ابعاد درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی رابطه معنادار وجود دارد.

۵-۱-۲. بین درک از شایستگی مربی و ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی رابطه معنادار وجود دارد.

۱-۵-۳. بین ابعاد شایستگی مربی از دیدگاه ورزشکاران (والیبال و جودو) مرد و زن استان خراسان شمالی اختلاف معنادار وجود دارد.

۱-۵-۴. بین ابعاد درک از شایستگی مربیگری ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی بر اساس رشته ورزشی اختلاف معنادار وجود دارد.

۱-۶. محدودیت‌های پژوهش:

۱-۶-۱. محدودیت‌های قابل کنترل

۱-۶-۱-۱. دوره زمانی این پژوهش بهار ۱۳۹۲ بوده است.

۱-۶-۱-۲. نمونه آماری تحقیق، ورزشکاران رشته‌های والیبال و جودو در نظر گرفته شده است.

۱-۶-۱-۳. چون رضایت‌مندی ورزشکار به عوامل مختلفی وابسته است، در تحقیق حاضر فقط چهار بعد رضایت مرتبط با شایستگی مربیگری اندازه‌گیری شد.

۱-۶-۲. محدودیت‌های غیرقابل کنترل

۱-۶-۲-۱. عدم آگاهی محقق از برخی نظرات شخصی آزمودنی‌ها که می‌توانست به صورت مصاحبه جمع‌آوری شود.

۱-۶-۲-۲. احتمال برداشت‌های متفاوت آزمودنی از برخی سوالات به دلیل عواملی از قبیل عدم توجه و دقت کافی.

۱-۶-۲-۳. عدم تکمیل به موقع پرسشنامه توسط برخی از ورزشکاران

۷-۱. تعریف مفاهیم و واژه‌ها

۷-۱-۱. ادراک^۱: تعبیر و تفسیر احساس. ادراک عبارت است از فرایندهای میانجی که احساس به طور مستقیم آن‌ها را به راه می‌اندازد. ادراک فرایندی است که به آن وسیله فرد احساس خود را تفسیر می‌کند تا بتواند به محیط خود معنا بدهد [۲۶].

۷-۱-۲. کارآمدی مربیگری^۲: باور مربیان در تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران [۲۷].

۷-۱-۳. اثربخشی مربیگری^۳: تا چه حد مربیان می‌توانند دانش و مهارت‌های خود را برای تأثیرگذاری مثبت و بهبود یادگیری و عملکرد ورزشکاران، اجرا (پیاده) کنند [۱۹].

۷-۱-۴. شایستگی مربیگری: ارزیابی ورزشکاران از توانایی سرمربی خود در تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد آن‌ها؛

۷-۱-۵. شایستگی ایجاد انگیزه^۴: ادراک ورزشکار از توانایی مربی برای تأثیرگذاری بر حالت روانی و مهارت‌های ورزشکاران؛

۷-۱-۶. شایستگی استراتژی‌سازی^۵: ادراک ورزشکار از توانایی مربی برای رهبری ورزشکاران در حین رقابت؛

۷-۱-۷. شایستگی آموزش مهارت‌ها^۶: ادراک ورزشکار از توانایی مربی در تشخیص خطاها و ارائه دستورالعمل به ورزشکاران؛

۷-۱-۸. شایستگی رشد شخصیت^۷: ادراک ورزشکار از توانایی مربی برای تأثیرگذاری و نفوذ در توسعه شخصیتی ورزشکاران و ایجاد نگرش مثبت نسبت به ورزش؛

-
- 1 . Conception
 - 2 . Coaching Efficacy
 - 3 . Coaching Effectiveness
 - 4 . Motivation Competency
 - 5 . Strategizing Competency
 - 6 . Instruction of Skills Competency
 - 7 . Character Development Competency

۹-۷-۱. شایستگی شرایط جسمانی^۱: ادراک ورزشکار از توانایی سرمربی‌اش در آماده کردن ورزشکار

از نظر جسمانی برای رقابت ورزشی [۱۷].

۱۰-۷-۱. رضایت‌مندی ورزشکار^۲: حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه‌ی ارزشیابی پیچیده‌ای از

ساختارها، فرایندها و بروندهای مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می‌آید [۲۰].

۱۱-۷-۱. رضایت از آموزش و تمرین^۳: رضایت‌مندی ورزشکار از تمرین و آموزش فراهم شده توسط

مربی؛

۱۲-۷-۱. رضایت از رفتار و تعامل شخصی^۴: رضایت‌مندی از آن دسته رفتارهای مربی را در بر

می‌گیرد که به طور مستقیم بر فرد و حتی بر بهبود و توسعه تیم اثر می‌گذارد؛

۱۳-۷-۱. رضایت از عملکرد فردی^۵: رضایت‌مندی ورزشکار از عملکرد تکلیف و وظیفه خود؛

۱۴-۷-۱. رضایت از عملکرد تیمی^۶: رضایت ورزشکار از سطح عملکرد تیمش [۹].

۱۵-۷-۱. ورزشکار^۷: ورزشکار به فردی گفته می‌شود که از راه تمرین و ورزش، قدرت و مهارت زیادی

به دست می‌آورد و در رشته ورزشی خاصی به طور سازمان‌یافته برای نیل به اهداف مختلف به رقابت

می‌پردازد [۱۱].

۸-۱. تعریف عملیاتی واژه‌ها

۱-۸-۱. شایستگی ایجاد انگیزه: در این تحقیق، این متغیر با سوالات ۴، ۱۵، ۱۷، ۲۴، ۲۹ و ۳۱

سنجیده شده است.

¹ . Physical Conditioning Competency

² . Athlete satisfaction

³ . Training and Instruction Satisfaction

⁴ Personal Treatment Satisfaction

⁵ . Individual Performance Satisfaction

⁶ . Team Performance Satisfaction

⁷ . Athlete

۲-۸-۱. شایستگی استراتژی سازی: در این تحقیق، این متغیر با سوالات ۱، ۲، ۱۳، ۱۴، ۱۹، ۲۳

و ۲۷ سنجیده شده است.

۳-۸-۱. شایستگی آموزش مهارت‌ها: در این تحقیق، این متغیر با سوالات ۶، ۷، ۹، ۲۰، ۲۸ و ۳۲

سنجیده شده است.

۴-۸-۱. شایستگی رشد شخصیت: در این تحقیق، این متغیر با سوالات ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۶، ۲۱ و ۳۰

سنجیده شده است.

۵-۸-۱. شایستگی شرایط جسمانی: در این تحقیق، این متغیر با سوالات ۳، ۵، ۱۲، ۱۸، ۲۲، ۲۵

و ۲۶ سنجیده شده است.

۶-۸-۱. رضایت از آموزش و تمرین: در این تحقیق رضایت از تمرین و آموزش مربی، تمرینات

مربی در طی فصل و آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌های مربوط به پست ورزشکاران را شامل می‌شود و با سوالات ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ و ۱۳ اندازه‌گیری شده است.

۷-۸-۱. رضایت از رفتار و تعامل شخصی: در این تحقیق رضایت از رفتار و تعامل شخصی با

میزان شناخت، صداقت، قدردانی و حمایت و پشتیبانی مربی از ورزشکار مشخص می‌شود و با سوالات ۴، ۵، ۶، ۷ و ۸ اندازه‌گیری شده است.

۸-۸-۱. رضایت از عملکرد فردی: در این تحقیق رضایت از عملکرد فردی بهبود در سطح

مهارت‌های فردی و دستیابی به اهداف عملکردی ورزشکار را در بر می‌گیرد و در این تحقیق با سوالات ۱۴، ۱۵ و ۱۶ اندازه‌گیری شده است.

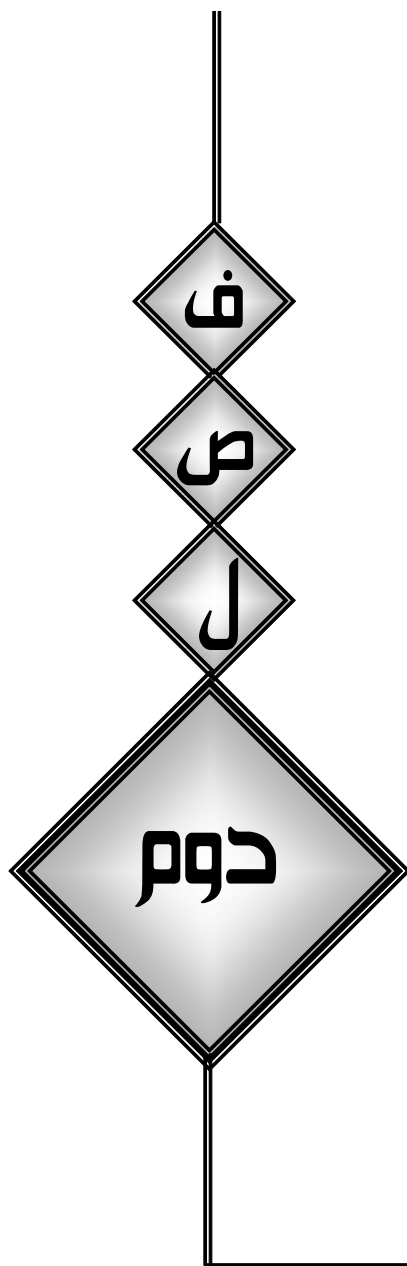
۹-۸-۱. رضایت از عملکرد تیمی: در این تحقیق این بعد از رضایت‌مندی عملکرد تکلیف، عملکرد

واقعی و دستیابی به اهداف را در بر می‌گیرد و با سوالات ۱، ۲ و ۳ اندازه‌گیری شده است.

۱-۸-۱۰. ورزشکار: در این تحقیق منظور والیبالیست‌ها و جودوکاران استان خراسان شمالی هستند

که حداقل یکسال به‌طور مستمر در تمرینات حضور داشته و با مربی خود تمرین کرده‌اند و در سطوح

رقابتی مختلف شرکت داشته‌اند.



مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱. مقدمه

در این فصل ابتدا مبانی نظری شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکار بررسی شده است. تحقیقات مرتبط با شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکاران قسمت پایانی فصل دوم را تشکیل می‌دهد که بیشتر این تحقیقات نیز سبک‌های رهبری مربیان را به صورت جداگانه با رضایت‌مندی ورزشکار بررسی کرده‌اند.

۲-۲. مفهوم ادراک

از آنجا که موضوع ادراک^۱ بر رفتار سازمانی تأثیر بسیار زیادی دارد، بررسی و به‌ویژه کاربردهای آن حائز اهمیت بسیار است. اغلب گفته می‌شود که «هر کس دنیا را با دیدگان متفاوتی می‌بیند». شناخت رفتار سازمانی بدون شناخت ادراک و چرایی تفاوت دیدگاه‌های مختلف در برابر مشاهده رخداد واحد ممکن نیست. تفاوت دیدگاه‌ها بیانگر این نکته است که برخلاف آنچه شعور متعارف حکم می‌کند انسان دنیای اطراف خود را مستقیم درک نمی‌کند. به سخن دیگر، شخص از طریق ادراکات، صرفاً نظاره‌گری انفعالی بر گستره زندگی خود نیست، بلکه بازیگری است که فعالانه تصویر یا جلوه‌ای از دنیای پیرامون خود را از طریق فراگرد پیچیده و پویای ذهنی می‌سازد و بر اساس آن برنامه زندگی خود را تدوین کرده و ایفای نقش می‌کند. ادراک هر موجودی به اندازه سعه وجودی اوست. این ادراکات نه تنها بر رفتار شخص بلکه بر رفتار دیگران نیز مؤثر است. مدیر باید این مطلب را بداند که واکنش کارکنان براساس نوع پنداشت یا برداشت آنان قرار دارد. بنابراین، نوع پنداشت و برداشت فرد از سازمان بسی مهم‌تر از این است که آیا مدیر او را به‌صورت عینی و بدون اعمال نظر شخصی مورد قضاوت قرار می‌دهد. مدیر باید به نوع پنداشت کارمند به دقت توجه نماید، هم از نظر پنداشتی که وی از کار و شغل خود دارد و هم نوع اندیشه‌ای که درباره شیوه رفتار مدیریت دارد [۲۶].

^۱ . Perception

فرایند دریافت و تعبیر و تفسیر محرک‌های محیطی را ادراک گویند. رفتار فرد بر اساس تعبیر و تفسیر از واقعیتی است که مشاهده می‌کند، یعنی رفتار شخص بر مبنای ادراک او از واقعیت است نه خود واقعیت [۴].

ادراک یعنی تعبیر و تفسیر احساس. ادراک عبارت است از فرایندهای میانجی که احساس به‌طور مستقیم آن‌ها را به راه می‌اندازد. ادراک فرایندی است که به آن وسیله فرد احساس خود را تفسیر می‌کند تا بتواند به محیط خود معنا بدهد [۱۴].

۲-۳. مفهوم شایستگی

با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی ارائه شده است، اولین چیزی که به خوبی مشخص می‌شود فقدان تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی مشخص در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن است [۲۸].

اولین بار واژه شایستگی در ادبیات روانشناسی در سال ۱۹۷۳ ارائه شد. دیوید مک‌کلند (۱۹۷۳) در مقاله خود با عنوان «آزمودن شایستگی بجای هوش» ادعا می‌کند که محتوای آزمون‌های سنتی استعداد و دانش علمی در واقع، نه عملکرد شغلی و نه موفقیت را پیش‌بینی نمی‌کرد. از آن زمان به بعد شایستگی عاملی مهم در روش‌های توسعه منابع انسانی شده است. شایستگی می‌تواند به عنوان «ویژگی اساسی یک فرد که به عملکرد برتر و مؤثر از یک شغل منجر می‌شود» تعریف شود. شایستگی در یک شغل، نشان‌دهنده توانایی است. افراد مجموعه‌ای از شایستگی‌ها را با مهارت، توانایی و رفتارهایشان منعکس می‌کنند. شایستگی می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری توصیف شود که یک فرد نیاز دارد تا موقعیتی بوجود آورد که وظایف و اعمال خود را برای رسیدن به نتایج مطلوب، ایفا کند. پنج نوع از ویژگی‌های شایستگی عبارتند از انگیزه‌ها، صفات، تصور از خود، دانش و مهارت‌ها هستند. یک سیستم آموزش و توسعه مبتنی بر شایستگی، شایستگی‌های فرد را در راستای

عملکرد عالی قابل اندازه‌گیری می‌سازد و روندی برای افراد طراحی می‌کند تا شایستگی‌های خود را شناخته و برای سازمان استعدادها را شناسایی کنند و پرورش دهند [۳].

مک کلاند نشان داد آزمون‌های استعداد، که به‌طور 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 که دیگر مقیاس‌های سنتی استفاده شده در فرایند استخدام چون بررسی نتایج و منابع، به‌همان اندازه، در پیش‌بینی موفقیت شغلی ضعیف بودند. وی در جستجوی جایگزینی برای آزمون‌های سنتی هوش و استعداد، مقیاس کامل‌تری به‌دست‌آورد که آن‌را «شایستگی» نامید [۲]. شایستگی‌ها یک ابزار ارزیابی برای همه افراد یا حداقل یک گروه گسترده از افراد که می‌تواند ارزیابی شود، ارائه می‌دهند. مدیریت مبتنی بر شایستگی اهداف استراتژیک یک سازمان را پشتیبانی و تسهیل می‌کند [۳].

محققان شایستگی‌ها را با مهارت‌ها، خروجی‌ها، وظایف، دانش، مسئولیت‌ها، انتظارات نقش یا فرایندهایی که یک شخص در زمینه‌ای خاص بکار می‌برد، مربوط می‌دانند. یکی از مهم‌ترین مشکلات در تحقیقات شایستگی‌های مدیریتی و مدل‌های شایستگی اینست که توافقی بین معنای دقیق برای واژه شایستگی وجود ندارد. باتلر^۱ (۱۹۷۸)، شایستگی را «یک دانش، مهارت یا نگرش موردنیاز برای انجام مناسب یک فعالیت مهم جهت موفقیت در زندگی حرفه‌ای فرد» تعریف کرده است.

استارک و همکارانش^۲ اظهار داشتند شایستگی‌های حرفه‌ای ترکیبی از شش نوع هستند: الف) شایستگی ادراکی^۳، ب) شایستگی منسجم^۴، پ) ارتباطات بین فردی^۵، ت) شایستگی فنی^۶، ث) شایستگی انطباقی^۷ و ج) شایستگی زمینه‌ای^۱. مک‌لین^۲ (۲۰۰۱) تصدیق کرد عملکرد شایسته باید

¹ . Butler

² . Starck et al.

³ . Conceptual Competency

⁴ . Integrative Competency

⁵ . Interpersonal Communication Competency

⁶ . Technical Competency

⁷ . Adaptive Competency

رهبری و نظارت، سازمان و مدیریت و به دنبال آن، ارتباطات شفاهی و کتبی را شامل شوند. این شایستگی‌ها به موفقیت فرد در یک وظیفه شغلی خاص کمک خواهد کرد. دمپی^۳ (۱۹۸۷) مفهوم شایستگی را به عنوان کسب دانش و به کار بردن آن تفسیر کرده و چهار روش اتفاق نظر حرفه‌ای، اعتقاد فردی، اعتقاد حمایتی و پیشرفت‌های دانش‌آموز را برای کسب شایستگی پیشنهاد کرد.

مک‌لاگان^۴ (۱۹۹۷) پنج نوع متفاوت از شایستگی‌ها را شرح داد:

۱. شایستگی‌های نتیجه^۵: به توانایی کارکنان در به دست آوردن یک نتیجه‌ی خاص مربوط می‌شود.
۲. شایستگی‌های وظیفه^۶: در هر شغل، وظایف و فعالیت‌هایی برای اجرا وجود دارد. آن‌ها نتایجی از طبقه‌بندی کار در داخل وظایف قابل مدیریت هستند که تغییرپذیری عملکرد را حذف کرده و بهترین تمرین‌ها را گسترش می‌دهد.
۳. شایستگی‌های خروجی^۷: یک فرد یا تیم ایجاد می‌کند، فراهم می‌کند یا ارائه می‌دهد.
۴. شایستگی‌های عملکرد برتر^۸: به آن شایستگی‌هایی برمی‌گردد که مجریان برتر آن‌ها را دارند و دیگر کارکنان ندارند.
۵. شایستگی‌های دانش، مهارت‌ها و نگرش^۹: این‌ها به تمایلات، ارزش‌ها، نگرش‌ها و تعهداتی برمی‌گردد که برای یک موضوع خاص و فرایند مهارت‌ها اهمیت دارد. این تفاوت‌ها مهم هستند چون ویژگی‌هایی است که به عملکرد برتر مربوط می‌شود و به تشخیص بین متقاضیان شایسته و ناشایسته کار کمک می‌کند.

^۱ . Contextual Competency

^۲ . Maclean

^۳ . Dempey

^۴ . McLagan

^۵ . The result competencies

^۶ . The task competencies

^۷ .The output competencies

^۸ . The superior performance competencies

^۹ . The knowledge, skills, and attitude competencies

در نتیجه، شایستگی‌ها نشان‌دهنده‌ی رفتارها، دانش و مهارت‌های مرکب موردنیاز مدیر است تا به‌طور موفق در حوزه مسئولیت‌های خود عمل کند [۲۹].

۴-۲. رفتارهای رهبری در ورزش

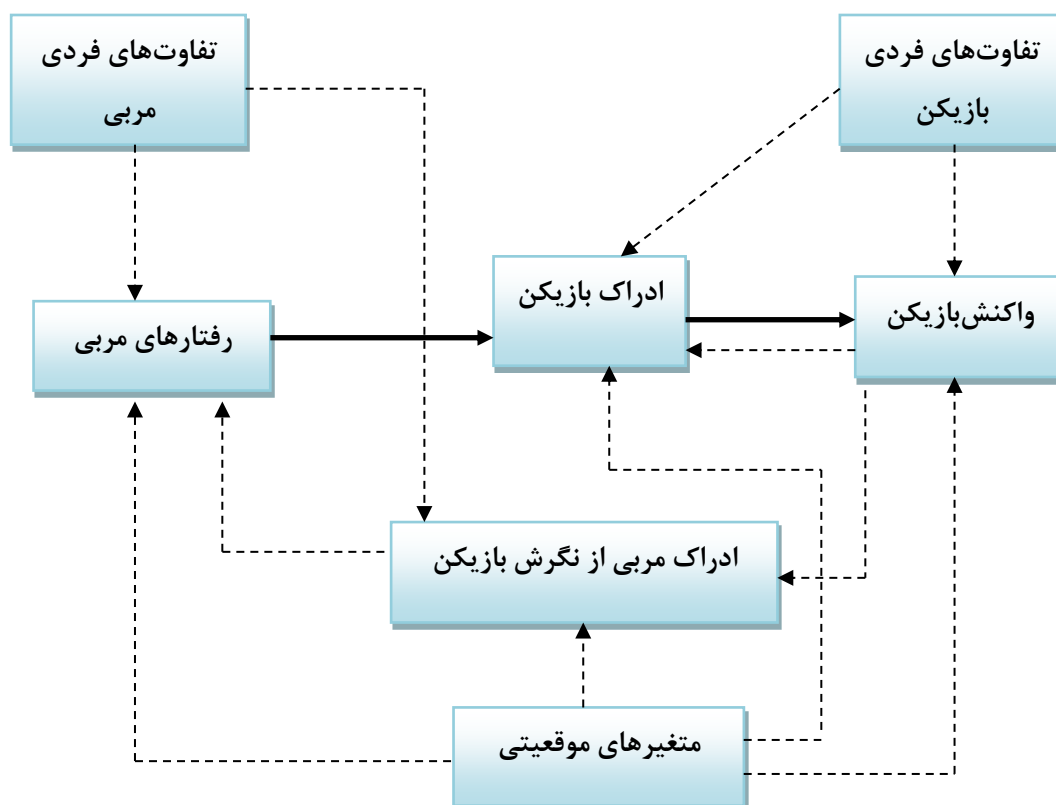
اخیراً دو چارچوب نظری خاص برای کمک به توضیح رفتارهای رهبری در ورزش ارائه شده که در زیر آمده است:

۴-۲-۱. مدل واسطه‌ای رهبری: اسمول و اسمیت^۱ (۱۹۸۹) بر اساس رفتارهای رهبری ویژه موقعیت^۲، مدلی از رفتار مربی را معرفی کردند (شکل ۲-۱). فرایند اصلی این مدل با خطوط تیره رنگ مشخص شده است. خطوط منقطع در این مدل، اثر متغیرهای مختلف را بر فرایند اصلی نشان می‌دهد. متغیرهای گوناگون مربوط به مربیان شامل اهداف، مقاصد، شناخت مربی از خود، از ورزشکاران و جنسیت است. متغیرهای مربوط به بازیکنان مواردی مانند سن، جنسیت، شناخت ورزشکار از مربی، انگیزه، اشتیاق و اعتماد به نفس است و عوامل موقعیتی مختلف ماهیت رشته ورزشی، سطح رقابت، موفقیت / شکست و انسجام تیمی را در بر می‌گیرد. بنابراین متغیرهای مختلف مربوط به ورزشکاران، خود مربی، شناخت مربی از هر یک از ورزشکاران و متغیرهای وضعیتی بر رفتار مربی اثر می‌گذارد. این مدل به مدل واسطه‌ای رهبری معروف است و نشان می‌دهد که واکنش بازیکن به رفتارهای مربی به برداشتها و ادراک بازیکن از آن رفتارها بستگی دارد. یعنی مربی به روش خاصی رفتار می‌کند، ورزشکار این رفتارها را دریافت (برداشت) و فراخوانی می‌کند و بر پایه ادراک و فراخوانی ذهنی، ورزشکار ارزیابی خود را انجام و پاسخ می‌دهد. بنابراین ممکن است درک و نگرش بازیکن از رفتار سبب بروز پاسخ شود نه رفتار واقعی مربی. نتایج تحقیقات آن‌ها نشان داد رفتار مربیانی که

^۱ - Smoll & Smith

^۲ - Situational Specific Leadership Behaviores

ورزشکاران آن‌ها را مثبت ارزیابی کردند با مربیانی که منفی ارزیابی شده بودند کاملاً متفاوت بود. در این مدل ادراک بازیکنان نقش واسطه‌ای دارند [۳۰].



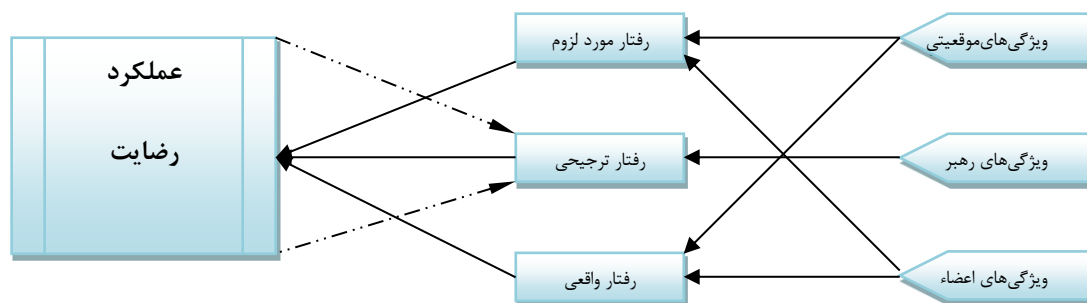
شکل ۱-۲. مدل واسطه‌ای رهبری اسمول و اسمیت [۳۰]

۲-۴-۲. مدل چند بعدی رهبری: چلادورای^۱ (۱۹۷۸) چارچوب مناسبی برای درک رهبری در ورزش ارائه کند که به مدل چند بعدی رهبری معروف شد.

چلادورای (۱۹۹۰) مدل چند بعدی رهبری را برای فرآیند تعامل ورزشکار- مربی ارائه نمود (شکل ۲-۲)، که بر سه نوع رفتار رهبر، یعنی رفتار مورد لزوم، ترجیحی و واقعی متمرکز است. رفتار مورد لزوم، رفتاری است که در یک موقعیت خاص لازم است و باید با توجه به آن وضعیت اعمال شود. رفتار ترجیحی، رفتاری است که ورزشکاران آن را می‌پسندند یا آن نوع رفتار را دوست دارند. رفتار واقعی رهبر، رفتاری است که ورزشکاران از رفتار مربی درک می‌کنند.

^۱ . Chelladurai

در این مدل، متغیرهای اولیه‌ای که تعیین‌کننده رفتارهای رهبری هستند به سه دسته ویژگی‌های اعضا، ویژگی‌های موقعیت و ویژگی‌های رهبری تقسیم شده‌اند و عملکرد و رضایت اعضای گروه نیز به مثابه پیامدها محسوب می‌شوند. براساس این مدل، پیامد مناسب (عملکرد عالی و رضایت بالای ورزشکاران)، هنگامی روی می‌دهد که میان این سه جنبه، رابطه متعادل و متوازنی وجود داشته باشد. در این مدل پیشنهاد شده است که هرگاه مربی محیط مناسبی را فراهم نماید و نیازها و علایق ورزشکاران را در نظر بگیرد، عملکرد تیمی و انفرادی و همچنین رضایت‌مندی ورزشکاران به بالاترین سطح خود می‌رسد. ضمناً، مدل چلادورای بر رابطه متقابل بین رفتار مربی، عملکرد و رضایت‌مندی ورزشکاران تأکید می‌کند. طبق این مدل، رفتار واقعی مربی از رضایت‌مندی و عملکرد ورزشکاران تأثیر بسیار زیادی می‌پذیرد [۲۰].



شکل ۲-۲. مدل چند بعدی رهبری: [۲۰]

در زمینه ورزش و مربیگری نیز چلادورای و ساله^۱ (۱۹۸۰)، رفتار رهبر در موقعیت‌های ورزشی را در ۵ بعد رفتار آموزش و تمرین، رفتار دموکراتیک، رفتار آمرانه، رفتار حمایت اجتماعی و رفتار بازخورد مثبت خلاصه کردند. سبک آموزش و تمرین، رفتاری است برای بهبود بازی ورزشکاران از طریق آموزش تکنیک‌ها، و در ورزش‌های تیمی به هماهنگ نمودن فعالیت‌های اعضای تیم اطلاق می‌شود. در سبک آموزش و تمرین مربی بر آموزش نقاط قوت و ضعف و بهبود مهارت‌های بازیکنان تأکید می‌کند. سبک بازخورد مثبت، رفتاری است که مربی ورزشکاران را مورد تقدیر قرار می‌دهد و از بازی

¹ - Chelladurai & Saleh

آن‌ها تعریف می‌کند. سبک حمایت اجتماعی، رفتاری است که مربی با استفاده از آن برای ارضای نیازهای متقابل شخصی ورزشکاران تلاش می‌کند، رابطه دوستانه با بازیکنان دارد، مسائل و مشکلات آن‌ها را بررسی و به حل و فصل اختلافات بین اعضای تیم کمک می‌کند. این سبک با نیازهای اجتماعی ورزشکاران، به صورت فردی و گروهی سروکار دارد. در رفتار دموکراتیک، مربی به ورزشکاران فرصت می‌دهد در تصمیم‌گیری‌های مربوط به تعیین اهداف گروهی و روش دستیابی به آن اهداف مشارکت کنند و نظر بازیکنان را در تصمیم‌گیری در مورد روش بازی و تمرین و موضوع‌های مهم مربیگری جویا می‌شود. در مقابل رفتار دموکراتیک، سبک آمرانه رفتاری است که مربی به هیچ وجه بازیکنان را در تصمیم‌گیری‌ها و مسائل تیم دخالت نمی‌دهد و بازیکنان باید دستورات مربی را اجرا کنند [۳۱].

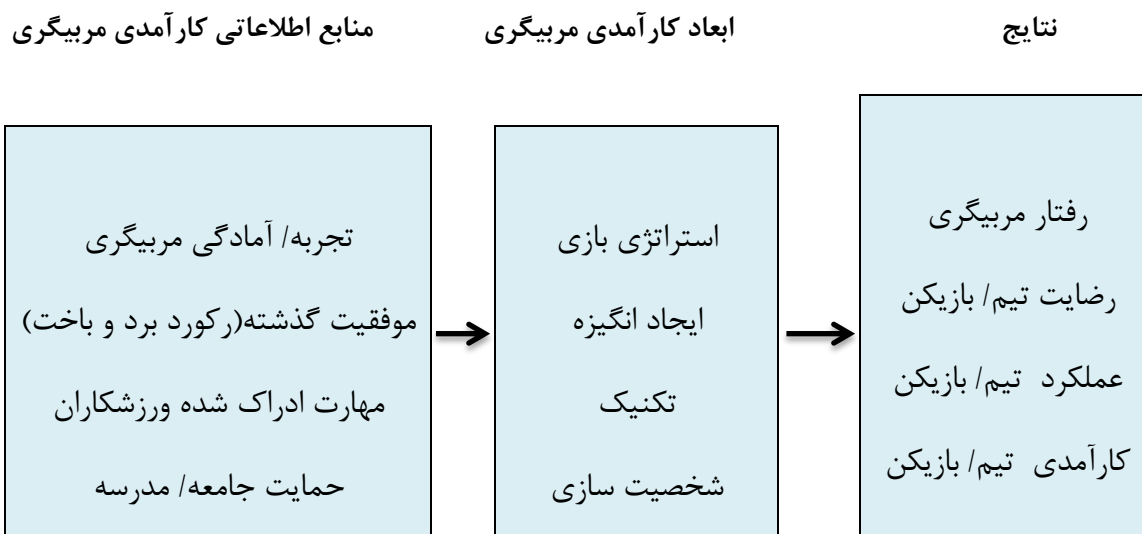
۲-۵. کارآمدی مربیگری

مربیان ورزشی معلمانی هستند که آموزش و راهنمایی برای مهارت‌های تمرینی را ارائه داده و به ورزشکاران خود بازخورد می‌دهند و برای یادگیری و عملکرد آن‌ها نگران هستند. مربیان نقش‌های چندگانه‌ای ایفا می‌کنند به عنوان مثال آن‌ها معلم، برانگیزاننده، استراتژی‌ساز، سازمان دهنده و شخصیت‌ساز هستند.

کارآمدی مربیگری^۱ مفهومی است که در ارتباط با مربی به کار می‌رود. فلتز و همکاران^۲ (۱۹۹۹) کارآمدی مربیگری را به عنوان باور مربیان در تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران تعریف کرده‌اند که چهار بُعد کارآمدی استراتژی بازی، کارآمدی ایجاد انگیزه، کارآمدی تکنیکی و کارآمدی شخصیت‌سازی را شامل می‌شود. آن‌ها کارآمدی استراتژی بازی را به عنوان باور مربیان در توانایی خود برای مربیگری در حین رقابت و رهبری تیم برای یک عملکرد موفق، کارآمدی ایجاد انگیزه را به عنوان باور مربی در توانایی خود برای تأثیرگذاری بر مهارت‌های روان‌شناختی و حالات ورزشکاران، کارآمدی تکنیکی را به عنوان باور مربی در توانایی خود برای ارائه مهارت‌های آموزشی و تشخیصی به ورزشکاران و کارآمدی شخصیت‌سازی را به عنوان باور مربی در تأثیرگذاری بر رشد فردی و ایجاد نگرش مثبت نسبت به ورزش در ورزشکاران تعریف کرده‌اند. آن‌ها مدل مفهومی کارآمدی مربیگری را ارائه دادند (شکل ۲-۳) [۱۶].

^۱ . Coaching Efficacy

^۲ . Feltz et al.



شکل ۲-۳. مدل مفهومی کارآمدی مربیگری [۱۶]

همانطور که در شکل نشان داده شده است فلتز و همکارانش در این مدل فرض کرده‌اند ابعاد کارآمدی مربیگری توسط تجربه گذشته و عملکرد هر فرد (مثل تجربه مربیگری، آمادگی مربیگری و رکورد برد و باخت) مهارت ادراک شده یا استعداد ورزشکاران و حمایت اجتماعی ادراک شده (مانند مدرسه، جامعه و حمایت والدینی) تحت تأثیر قرار می‌گیرند. همچنین، فرض کردند کارآمدی مربیگری روی رفتار مربیگری، رضایت بازیکنان، عملکرد آن‌ها، رفتار، نگرش و سطوح کارآمدی بازیکنان تأثیر دارد [۱۷].

آن‌ها همچنین اظهار کردند کارآمدی مربیگری باید اثری روی اینکه مربی چطور مربیگری کند (مانند بازخورد مورد استفاده، مدیریت استراتژی‌ها، سبک مربیگری و ...)، بازیکن چطور اجرا کند، چگونه به ورزشکاران اعتماد به نفس دهد و آن‌ها را برانگیزد و اینکه چطور ورزشکاران را راضی کند، داشته باشد. آن‌ها معتقدند مربیان با کارآمدی بالا نسبت به مربیان با کارآمدی پایین مهارت‌های فنی مؤثرتری دارند، از تکنیک‌های بازخورد انگیزشی و اصلاحی بهتر استفاده می‌کنند، بازیکنان راضی‌تری

دارند، تیم خود را برای عملکرد موفق‌تر هدایت می‌کنند و بازیکنان با انگیزه‌تری دارند. آن‌ها کارآمدی مربیگری را متغیری مهم در اثربخشی مربیگری و عملکرد ورزشی دانسته‌اند.

رضایت ورزشکار یکی از قویترین نتایج اندازه‌گیری شده از کارآمدی مربیگری بود. این یافته با مدل اثربخشی رهبری در ورزش چلادورای (۱۹۸۰) در ارتباط بود که در آن فرض شده بود مربیانی که رفتارهای رهبری مطابق با ترجیحات ورزشکاران ارایه می‌دهند ورزشکاران راضی‌تری دارند [۱۶].

میرز و همکاران^۱ (۲۰۰۸) بُعد جدیدی به نام کارآمدی شرایط جسمانی به مقیاس کارآمدی مربیگری افزودند و آنرا به عنوان باور مربی در توانایی‌اش برای آماده کردن ورزشکاران از نظر جسمانی جهت مشارکت در رشته ورزشی خود تعریف کردند [۳۲].

۲-۶. اثربخشی مربیگری

مربیان اثربخش آن‌هایی هستند که رفتارهایشان نتایج مثبت در ورزشکاران ایجاد کند. با این حال، مدل‌های اثربخشی مربیگری^۲ با نقش مرکزی ادراکات ورزشکاران از رفتارهای مربیگری در تأثیرگذاری بر نتایج مربوط به ورزشکار بیان می‌شود. بنابراین در مطالعات اثربخشی مربیگری بررسی ادراکات ورزشکاران از رفتار مربیگری مهم است [۲۱].

مربیان افرادی مؤثر در زندگی ورزشکاران ملاحظه شده‌اند. کاواسانو و همکاران^۳ (۲۰۰۸) اثربخشی مربیگری را به عنوان حدی که مربیان می‌توانند دانش و مهارت‌های خود را برای اثرگذاری مثبت روی یادگیری و عملکرد ورزشکاران‌شان اجرا کنند تعریف کرده‌اند و آنرا شامل چهار بُعد اثربخشی ایجاد انگیزه، اثربخشی استراتژی بازی، اثربخشی تکنیکی و اثربخشی شخصیت‌سازی دانسته و اثربخشی را به نتایج یا پیامدهایی که یک نفر تولید می‌کند مربوط می‌دانند [۱۹].

^۱ . Myers et al.

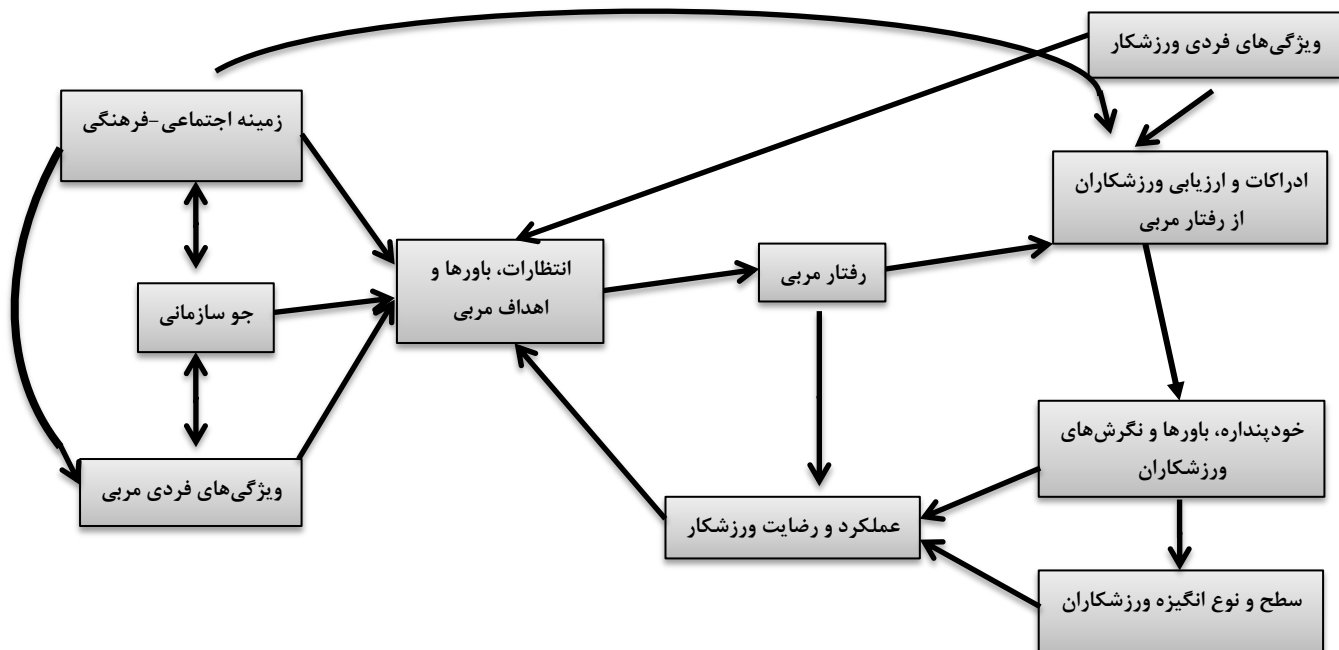
^۲ . Coaching effectiveness

^۳ . Kavussanu et al.

امروزه بیشتر محققان رهبری در ورزش، به سوی شناسایی روش مربیگری مشخصی که عملکرد موفق و پاسخ‌های روانشناختی مثبت ورزشکاران را موجب شود، هدایت شده‌اند. ادراک ورزشکاران از رفتار مربی، یک نقش مهم در مدل‌های نظری مختلف از مربیگری ورزش بازی می‌کند؛ دو مدل مهم از اثربخشی رهبری در ورزش مدل واسطه‌ای رهبری اسمول و اسمیت (۱۹۸۹) و مدل چند وجهی رهبری چلادورای (۱۹۹۰) هستند که به عنوان چارچوب‌هایی برای بسیاری از تحقیقات مربوط بکار رفته است. اخیراً هورن^۱ عناصری از دو مدل را برای ایجاد یک مدل کاری از اثربخشی مربیگری ترکیب کرده است [۶].

مدل هورن از اثربخشی مربیگری روی سه فرضیه بنا شده است: اول، عوامل اثرگذار بر رفتار مربی را دربر می‌گیرد. زمینه فرهنگی- اجتماعی، جو سازمانی و خصوصیات شخصی مربیان متغیرهایی هستند که بر رفتار مربیان اثرگذار هستند. در مدل هورن، این سه متغیر از طریق عواملی مانند انتظارات، ارزش‌ها، عقاید و اهداف مربیان بر رفتار آنان اثر می‌گذارد. بنابراین، هر سه متغیر زمینه فرهنگی- اجتماعی، جو سازمانی و خصوصیات شخصی مربیان بر انتظارات، ارزش‌ها، عقاید و اهداف مربیان و در نتیجه رفتار مربیان اثرگذار هستند. دوم، تأثیر رفتار مربی بر عملکرد و رضایتمندی ورزشکاران را نشان می‌دهد که این تأثیر به صورت مستقیم و غیرمستقیم وجود دارد. نهایتاً رفتار مربیان بر عملکرد و رفتار بازیکنان اثر می‌گذارد و بین رفتار مربی در زمینه تمرین و رقابت (بازخورد، تقویت و غیره) با عملکرد و رفتار ورزشکاران رابطه مستقیمی وجود دارد. سوم، رفتار مربی می‌تواند به صورت غیرمستقیم بر عملکرد و رفتار ورزشکاران اثر بگذارد که این تأثیر غیرمستقیم در نتیجه ادراک ورزشکاران از رفتار مربیان است. این ادراک از رفتار مربی با ادراک ورزشکاران از خود، عقاید، نگرش و انگیزش آنها به طور غیرمستقیم بر عملکرد و رفتارشان اثر می‌گذارد. بر طبق این مدل، هر ورزشکار رفتار مربی را به گونه‌ای مختلف تفسیر و درک می‌کند و این ادراک بر عملکرد و رفتار آنها اثر خواهد گذاشت. زیرا اعتقاد دارند ادراکات و ارزیابی ورزشکاران از رفتار مربی نقش حیاتی در

اثربخشی مربیگری بازی می‌کند، ابزاری برای ارزیابی ورزشکاران از شایستگی‌های کلیدی مربیگری است که برای بهبود مستمر مربیگری و توسعه مدل‌های بهتری از اثربخشی مربیگری اهمیت دارد. مدل کاری اثربخشی مربیگری هورن در شکل ۲-۴ نشان داده شده است [۳۳].



شکل ۲-۴. مدل کاری اثربخشی مربیگری هورن [۳۳]

۲-۷. شایستگی مربیگری

فدراسیون بین‌المللی مربیان^۱ ICF شایستگی‌های محوری برای مربیان را شامل موارد زیر می‌داند: الف) موقعیت پایه که تشکیل جلسه رهنمودهای اخلاقی و استانداردهای حرفه‌ای و ایجاد توافق‌نامه مربیگری را شامل می‌شود.

ب) برقراری ارتباط شامل ایجاد اعتماد و صمیمیت با ورزشکار و حضور مربی می‌شود.

ج) برقراری ارتباط مؤثر شامل گوش دادن فعال، حس پرسشگری قوی و ارتباطات مستقیم می‌شود.

^۱ . International Coach Federation

د) تسهیل کردن یادگیری و نتیجه‌گیری که مهارت ایجاد آگاهی، طراحی اعمال و اقدامات، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری و مدیریت کردن پیشرفت و پاسخگویی را شامل می‌شود.

در بخش برقراری ارتباط بر این نکته تأکید شده است که مربی باید به ادراکات ورزشکاران خود احترام بگذارد. در بخش ارتباطات مؤثر نیز ذکر شده که مربی باید خواسته‌های ورزشکاران را درک کند، نگرانی‌ها، اهداف، ارزش‌ها و باورهای آن‌ها را بشنود، تفسیر کند و با توجه به آن‌ها عمل کند و ورزشکاران را برای بیان احساسات، ادراکات، باورها، پیشنهادات و ... تشویق کند [۳۴].

استاوروبولوس و همکاران^۱ (۲۰۱۲) پنج شایستگی محوری چون تکنیک‌های مدیریتی رشته ورزشی، علم ورزشی، زیست‌شناسی، مدیریت خطر و آموزش مهارت‌ها را برای مربیان دو و میدانی شناسایی کردند و این شایستگی‌ها را برای اجرای مناسب و موفقیت در نقش مربیگری‌شان لازم و ضروری دانستند. آن‌ها بر محدود بودن مطالعات در حوزه شایستگی مربیگری اشاره دارند [۲۹].

سانتوس و همکاران (۲۰۱۰) شایستگی‌ها را بخش مهمی از فرایند مربیگری می‌دانند زمانی که این شایستگی‌ها به مربیان اجازه بکار بردن تئوری‌ها را در عمل (تمرین‌ها) بدهند و در این صورت، باید به منظور افزایش اثربخشی مربیگری به طور کامل درک شوند. آن‌ها معتقدند طیف وسیعی از شایستگی‌ها برای مربیان موردنیاز است تا نقش‌شان را به طور مؤثر ایفا کنند و تجربه حرفه‌ای مربیان را به عنوان یک منبع مهم از دانش و شایستگی دانستند همچنین، با تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل شایستگی در برنامه‌ریزی، شایستگی در ارایه تمرین و رقابت و شایستگی فردی و آموزش مربیگری را شناسایی کردند. درک از شایستگی به عنوان یک جنبه مهم از تدریس و اثربخشی مطالعه شده است [۱۵]. نظریه شناخت اجتماعی بندورا^۲ (۱۹۹۷) درک از شایستگی را به عنوان یک فرایند شناختی توصیف کرده است که در آن افراد یک قضاوت ذهنی درباره توانایی خود برای مقابله با خواسته‌های محیطی مشخص می‌سازند [۳۵].

¹. Stavropoulos et al.

³⁰. The Social Cognitive Theory of Bandura

کاستوپولوس^۱ (۲۰۱۱) در شناسایی شایستگی‌های لازم برای مربیان بسکتبال اذعان داشت مربی باید اطلاعاتی از رشته ورزشی خود (قوانین و تکنیک‌ها)، مسائل اقتصادی و اداری داشته و قادر به برقراری ارتباط مؤثر با ورزشکاران، همکاران و همه افراد درگیر در سازمان‌های ورزشی باشد همچنین، او باید مهارت‌های رهبری برای تصمیم‌گیری سریع و دقیق را دارا باشد. وی پنج عامل علم ورزش، ارتباطات/ رهبری، کمک‌های اولیه/ مدیریت خطر، مهارت‌های کامپیوتری و برنامه‌ریزی را برای شایستگی‌های مربیان بسکتبال شناسایی کرد [۳۶].

مربیگری یک وظیفه پیچیده و موردنیاز برای استفاده از استراتژی‌های مختلف و رفتارهای متفاوت برای برآوردن انتظارات بسیاری است. مربیان ورزشی مجبورند دانش خوب، مهارت‌ها و انگیزه بالا در انجام مسئولیت‌ها داشته باشند تا ورزشکاران با کیفیت ارائه دهند. یک مربی شایسته برای برقراری ارتباط با ورزشکاران خود باید مهارت‌هایی برای انتخاب رویکرد صحیح، تکنیک و لحن زبان دارا باشد. مربیان نقش‌های گوناگونی در حرفه خود بازی می‌کنند برای مثال آن‌ها معلم، سازمان دهنده، محرک، رهبر و مشاور هستند. مربیان باید از کیفیت و اثربخشی هر برنامه ورزشی اطمینان حاصل کنند. با این حال، مهمترین عامل موفقیت یک مربی اینست که به ورزشکاران کمک کند تا مهارت ورزشی خود را در طیف گسترده‌ای از وظایف بهبود بخشند، مهارت‌های پایه مبتدیان را توسعه دهد و به طور تخصصی‌تر با ورزشکاران حرفه‌ای در حوزه‌های آمادگی بدنی، فنی، روانی، تاکتیکی و روانی کار کند. مهارت‌های مربی نه تنها به ورزشکاران در افزایش توانایی جسمانی، تکنیکی و روانی کمک می‌کند بلکه ممکن است در زندگی اجتماعی آن‌ها نیز تاثیر بگذارد.

شایستگی مربیگری منبعی برای مزیت رقابتی در هر ورزش می‌باشد. وظیفه‌ای پیچیده است که استراتژی‌ها و رفتار ویژه‌ای نیاز دارد تا انتظارات خاص ورزشکاران را تحقق بخشد. شایستگی‌های مربیگری از متغیرهای مختلفی تشکیل شده است. چو و همکاران^۲ (۲۰۱۳) نوشتند نگرانی‌های ناشی از شایستگی مربیگری در بین مربیان ورزشی در کشورهایی که در زمینه ورزش موفق هستند برای

^۱ . Kostopoulos

^۲ . Chiu et al.

مثال آلمان، ایالات متحده و استرالیا امری معمول است. آن‌ها یکی از مشکلات ورزش مالزی را عدم کسب موفقیت‌های بزرگ و جهانی ذکر کرده‌اند و یکی از عوامل این مشکل را مربیان بی‌کفایت دانسته‌اند [۵].

میرز و همکارانش (۲۰۰۶) اظهار داشتند ابزارهای بسیاری برای سنجش رفتار مربی طراحی شده‌اند. با این حال، سه ابزاری که مهم‌تر هستند شامل مقیاس ارزیابی رفتار مربیگری (اسمیت، اسمول و هانت، ۱۹۷۷)، مقیاس رهبری ورزش (چلادورای و صالح، ۱۹۷۸، ۱۹۸۰) و پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری (چلادورای، آرنوت، ۱۹۸۵) می‌شود. در واقع، این ابزارها برای ارزیابی ادراک ورزشکاران از رفتار مربی خود، نیز استفاده شده‌اند؛ ولی هیچ‌یک ارزیابی ورزشکاران از رفتار مربی خود را اندازه نگرفتند. آن‌ها معتقدند سه بعد شایستگی در استانداردهای ملی ورزش و تربیت بدنی برای مربیان ورزشی وجود دارد که از پرسشنامه رفتار مربیگری جا افتاده است. این شایستگی‌ها شامل: «الف) رشد، توسعه و یادگیری ورزشکار، ب) جنبه‌های روانی مربیگری و ج) مهارت‌ها، تاکتیک‌ها و استراتژی‌ها» هستند. بنابراین، آن‌ها مقیاس شایستگی مربیگری^۱ (CCS) را طراحی کردند. شایستگی‌های اندازه‌گیری شده عبارتند از شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی بازی، شایستگی آموزش مهارت‌ها و شایستگی رشد شخصیت هستند.

در بین جنبه‌های روان‌شناختی در زمینه مربیگری شایستگی‌های موردانتظار شامل اینست که یک مربی مهارت‌های انگیزشی مؤثر را ارائه دهند، تمرین‌ها و رقابت‌هایی برای ارتقای رشد اجتماعی و عاطفی هدایت کنند و روحیه جوانمردی را در ورزشکاران توسعه دهند. در زمینه مهارت‌ها، تاکتیک‌ها و استراتژی‌ها شایستگی مورد انتظار اینست که مربی استراتژی‌های رقابتی مناسب را بکار برد [۳۷].

کوت و همکارانش^۲ (۲۰۰۹) معتقدند شایستگی مربیگری زمانی اتفاق می‌افتد که آستانه تجربیات مربیگری کسب شود. تجربیات مربیگری افزایشی هستند [۳۸].

33. Coaching Competency Scale

² . Cote` et al.

میرز و همکاران (۲۰۰۶) شایستگی مربیگری را ارزیابی ورزشکاران از توانایی مربی خود در تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران تعریف کردند و چهار بُعد شایستگی ایجاد انگیزه ، شایستگی استراتژی بازی، شایستگی آموزش مهارت‌ها و شایستگی رشد شخصیت را برای آن در نظر گرفتند [۶]. میرز و همکاران (۲۰۱۰) بعد پنجمی با عنوان شایستگی شرایط جسمانی به مقیاس شایستگی مربیگری افزودند [۱۷].

کاواسانو و همکارانش (۲۰۰۸) اظهار داشتند 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 و در تحقیق خود فرض کرده‌اند مربی‌ای که به عنوان یک مربی اثربخش درک شده است، احتمالاً به عنوان یک مربی شایسته نیز درک می‌شود [۱۹]. در همین راستا، میرز و همکارانش (۲۰۱۰) ادعا کردند، شاخص‌های اثربخشی مربیگری می‌توانند به عنوان شاخص‌های شایستگی مربیگری به کار روند [۱۷].

۲-۷-۱. شایستگی ایجاد انگیزه

انگیزش سائق‌ها، نیازها و امیالی است که جهت، شدت و ثبات رفتار را به سمت هدف تنظیم می‌کند. به سخی دیگر، آنچه رفتار را نیرو می‌دهد، هدایت می‌کند، نگه می‌دارد و پایان می‌بخشد انگیزش نام دارد و هر عاملی - چه درونی، چه بیرونی - که به ایجاد انگیزش می‌انجامد، انگیزه خوانده می‌شود. انگیزه به دو گروه درونی و بیرونی تقسیم می‌شود. زمانی که منبع پاداش از بیرون فرد باشد (مانند جایزه) آنرا انگیزه بیرونی می‌نامند. در مقابل، رضایت حاصل از انجام رفتار که از درون فرد می‌آید انگیزه درونی است. آن دسته از کسانی که دارای انگیزه درونی هستند دوست دارند در کارشان موفق شوند و به‌خاطر افتخار و غرور درونی بازی می‌کنند. آن‌ها از خود ورزش و بازی لذت می‌برند و احساس سرگرمی می‌کنند؛ صرف نظر از موفقیت یا عدم موفقیت، ستایش هنگامی باید صورت گیرد که شایسته و لازم است؛ به این معنی که پاداش دادن باید با شناخت صورت گیرد. انگیزه‌ها به ما

کمک می‌کنند تا درباره رفتار پیش‌بینی کنیم. اگر ما انگیزه‌ها را از فرد استنباط کنیم و اگر استنباط‌هایمان درست باشند، در موقعیت خوبی قرار می‌گیریم تا درباره آنچه آن شخص در آینده انجام خواهد داد پیش‌بینی کنیم.

مفهوم انگیزه در ورزش و مشارکت در فعالیت گروهی بسیار مهم است. میزان تلاش و فعالیت هر ورزشکار در مسیر موفقیت به میزان انگیزه وی بستگی دارد. انگیزه شرکت در فعالیت‌های ورزشی در ورزشکاران مختلف با هم متفاوت است. یکی از مهم‌ترین رفتاری‌های مربیانی که با گروهی از ورزشکارانی کار می‌کنند که انگیزه‌های متمایز دارند، پدید آوردن فضای انگیزشی است که پیشرفت همه این انگیزه‌ها را تسهیل می‌کند.

مربی خوب باید دلایلی همچون تجارب منفی ورزشکار، عدم علاقه او به مربی، کمبود فرصت برای ورزش و بازی، فشار بیش از حد در ورزش، وقت گیر بودن آن، تأکید بسیار بر باخت در مسابقات ورزشی، نبود تفریح و شادی، پیشرفت نکردن در مهارت و عدم کسب پیروزی و موفقیت را مدنظر داشته باشد و تا آن‌جا که ممکن است، از رخ دادن آن‌ها پیشگیری کند. اگر این تجارب منفی باعث کاهش انگیزه ورزشکار و کناره‌گیری او از ورزش شوند، ممکن است صدمات روانی بسیاری به ورزشکار وارد آید و او از حضور در فعالیت‌های ورزشی در سراسر زندگی‌اش اجتناب ورزد.

بنا بر تفاوت‌های موجود بین ورزشکاران، برای هر ورزشکاری عوامل خاصی با اهمیت است و برای دیگر ورزشکاران عوامل دیگری. آگاهی از این عوامل مهم و راه‌های برانگیزاندن آن‌ها می‌تواند برای بازیکنان بسیار مؤثر باشد [۳۹].

تریویسونو^۱ (۲۰۱۲) بیان می‌کند درک مربیان از انگیزه ورزشکار بر رفتار آن‌ها (مربیان) تأثیر می‌گذارد به‌طوری‌که روش‌های مربیگری توسط توانایی‌های فردی ورزشکاران تحت تأثیر قرار می‌گیرد [۴۰].

¹. Trivisonno

فلتز و همکارانش (۱۹۹۹) در ارایه مدل کارآمدی مربیگری، بُعد کارآمدی ایجاد انگیزه را تعریف کردند. آن‌ها کارآمدی انگیزه را به‌عنوان باور مربیان از تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران تعریف کردند. منظور از عملکرد در این جمله مهارت‌های روان‌شناسانه، رفتارها و کار تیمی ورزشکاران می‌باشد. مربیان برای یادگیری و عملکرد ورزشکاران خود نگران هستند [۱۶].

میرز و همکاران (۲۰۰۶) شایستگی ایجاد انگیزه را به عنوان ارزیابی ورزشکاران از توانایی سرمربی خود برای تأثیرگذاری بر حالت روان‌شناختی و مهارت‌های آن‌ها تعریف کردند [۶].

۲-۷-۲. شایستگی استراتژی‌سازی

استراتژی به معنای ایده‌های کلی بازی در یک تیم است. برای مثال اینکه یک تیم فوتبال هجومی بازی می‌کند یا تدافعی، استراتژی بازی آن تیم است. مربیان مجرب معمولاً نحوه انتخاب بازیکنان را بر مبنای استراتژی بازی قرار می‌دهند [۴۱].

فلتز و همکاران (۱۹۹۹) کارآمدی استراتژی بازی را به عنوان باور مربی در توانایی خود برای مربیگری در حین رقابت و رهبری تیمش برای یک عملکرد موفق تعریف کردند [۱۶].

میرز و همکاران (۲۰۰۶) شایستگی استراتژی‌سازی را به عنوان ارزیابی ورزشکاران از توانایی سرمربی‌شان برای رهبری در حین رقابت تعریف کردند [۶]. در این بُعد از مربی انتظار می‌رود استراتژی‌های رقابتی مناسب به‌کار برد که می‌تواند شامل طراحی استراتژی‌هایی جهت افزایش نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف تیم خود و متقابلاً استراتژی‌هایی برای افزایش نقاط ضعف و کاهش نقاط قوت تیم حریف، به‌کارگیری استراتژی موفق در شرایط متغیر مسابقه، تصمیم‌گیری مؤثر در شرایط سخت بازی و ارایه تعویض‌های مؤثر در حین مسابقه شود.

۲-۷-۳. شایستگی آموزش مهارت‌ها

آموزش و تمرین، رفتارهای مربیگری‌ای را شامل می‌شود که برای بهبود عملکرد ورزشکاران به کار می‌رود و بر ارایه تمرینات مناسب، آموزش مهارت‌ها، تکنیک‌ها و تاکتیک‌های ورزشی تأکید دارد [۴۲]. فلتز و همکاران (۱۹۹۹) کارآمدی آموزش تکنیکی را معرفی کرده و آن را به عنوان باور مربی به توانایی خود در ارایه مهارت‌های آموزشی و تشخیصی تعریف کرده‌اند [۱۶].

میرز و همکاران (۲۰۰۶) شایستگی آموزش مهارت‌ها را به عنوان ارزیابی ورزشکاران از توانایی‌های آموزشی و تشخیصی مربی تعریف کردند [۶]. در این بُعد از مربی انتظار می‌رود تکنیک‌های مناسب و در سطوح حرفه‌ای، تکنیک‌های پیشرفته را به بازیکنان آموزش دهد، خطاهای فنی آن‌ها را تشخیص دهد و بتواند این خطاها و مشکلات فنی و تکنیکی را بهبود بخشد. ضمناً، این بُعد بر ارایه این آموزش‌ها و راهکارها در موقعیت تمرین تأکید دارد.

۲-۷-۴. شایستگی رشد شخصیت

یکی از متمایزترین جنبه‌های حیات معنوی هر فرد شخصیت اوست. درباره اثر ورزش بر روی شخصیت انسان یکی از گسترده ترین عقاید این است که ورزش از راه های گوناگون در روحیه و شخصیت ورزشکاران اثر مثبت می گذارد. غلبه کردن بر کشمکش‌ها و مشکلات در ورزش، ممکن است احساس شخصی فرد را از شایستگی و کنترل خود افزایش داده، انگیزه درونی او را برای بروز رفتار شایسته بیشتر کند و شخصیت او را به شکلی بسیار مثبت تحت تأثیر قرار دهد [۴۳].

فلتز و همکاران (۱۹۹۹) کارآمدی شخصیت‌سازی را به عنوان باور مربیان از توانایی خود در تأثیرگذاری بر رشد فردی و توسعه نگرش مثبت نسبت به ورزش در ورزشکاران خود تعریف کردند [۱۶]. میرز و همکاران (۲۰۰۶) شایستگی رشد شخصیت را ارزیابی ورزشکاران از توانایی مربی در تأثیرگذاری بر رشد فردی آن‌ها و توسعه نگرش مثبت نسبت به ورزش تعریف کردند [۶]. در این بُعد

از مربی انتظار می‌رود تمرین‌ها و رقابت‌هایی برای توسعه رشد اجتماعی/ عاطفی ورزشکاران ارایه دهد و روحیه جوانمردی را در آن‌ها ارتقا دهد.

۲-۷-۵. شایستگی شرایط جسمانی

یکی از ارکان اساسی هر رشته ورزشی آمادگی جسمانی می‌باشد. اهمیت این رکن به گونه‌ای است که در صورت عدم حضور آن می‌تواند تمامی ارکان دیگر را تحت تأثیر قرار دهد. در واقع، این رکن مبنای اولیه تمامی ارکان دیگر بازی است [۴۱]. میرز و همکاران (۲۰۰۸) بُعد شرایط جسمانی را به مقیاس کارآمدی مربیگری افزودند و آن را باور مربی در توانایی‌اش برای آماده کردن ورزشکاران خود از نظر فیزیکی جهت مشارکت در ورزش تعریف کردند [۳۲].

میرز و همکاران (۲۰۱۰) شایستگی شرایط جسمانی را به عنوان ارزیابی ورزشکاران از سرمربی خود برای آماده کردن آن‌ها از نظر جسمانی برای مشارکت در ورزش تعریف کردند [۱۷].

۲-۸. رضایت شغلی

رضایت شغلی به اعتقاد متخصصین مدیریت و علوم رفتاری یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیمی است که از یک سو تلاش‌های نظری زیادی را به خود معطوف ساخته و از طرف دیگر، در تمامی سطوح مدیریت سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده است. این اهمیت به دلیل نقشی است که رضایت‌مندی در پیشرفت و بهبود سازمان‌ها و سلامت نیروی کار دارد. مفهوم رضایت‌مندی ورزشکاران نیز از نظریه‌ها و تحقیقات رضایت شغلی اقتباس شده و گسترش یافته است [۴۴].

در برخی تعاریف، رضایت شغلی به عنوان نوعی فرایند ارزشیابی مورد توجه قرار گرفته است مثلاً لوک^۱ (۱۹۷۶) رضایت شغلی را حالت هیجانی خوشایند و مثبتی می‌داند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است. می‌توان گفت رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از هر آن چیزی است که محتوا و زمینه شغل آنان را تشکیل می‌دهد و احساس مثبت و مطلوبی است که پیامد و نتیجه ارزیابی شغلی یا تجربه فردی بوده و کمک زیادی به سلامت جسمانی و روانی افراد می‌کند [۴۴].

رضایت شغلی که نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش است، زائیده‌ی عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است. رضایت شغلی، احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز تأثیر می‌پذیرد. به بیان ساده‌تر مقصود از رضایت شغلی نگرش کلی فرد درباره‌ی کارش است. کسی که رضایت شغلی او در سطح بالاست، نسبت به شغل یا کار خود نگرش مثبتی دارد و بالعکس. برخی از عوامل مهمی که موجب رضایت شغلی می‌گردند عبارتند از: گیرایی کار، سیستم پاداش که بر اساس عدل و مساوات قرار گرفته باشد، شرایط کاری که فرد را حمایت کنند و همکاران و یاران شغلی که فرد را یاری دهند و پشتیبان وی باشند [۲۶].

۹-۲. رضایت ورزشکار

بحث درباره رضایت ورزشکار از چند جنبه اهمیت زیادی دارد؛ زیرا ورزشکاران تولیدکنندگان و ذینفعان اصلی ورزش‌ها هستند، ورزش به مثابه یک تفریح و شغل موردتوجه ورزشکاران است و سرانجام این که ورزشکاران زمان بسیار زیادی را در تمرینات می‌گذرانند تا در مسابقه و رقابت [۱۱].

ورزشکاران، بهره‌مندان و تولیدکنندگان اصلی ورزش را در بخشی از سازمان ورزشی تشکیل می‌دهند و از هر دو جنبه، نقش اساسی در توفیق یا کامیابی اهداف سازمانی تیم‌های ورزشی دارند. بنابراین، باید به نگرش‌های این نیروی انسانی مهم توجه زیادی شود؛ ولی تلاش نظامدار و زیادی برای ارزیابی واکنش‌های ورزشکاران نسبت به تجربیات آنها انجام نگرفته است، بررسی جنبه‌های مختلف

¹ . Locke

رضایت‌مندی ورزشکاران در ارتباط با تجارب ورزشی برای شناخت بخشی از احساسات و نگرش‌های آن‌ها مفید است. باید بدانیم که مربی نمی‌تواند بدون مشارکت ورزشکاران چیزی را تولید کند. درحالی‌که ورزشکاران می‌توانند بدون مربی و جدا از او سرگرمی را تولید کنند. بنابراین ممکن است ورزشکاران به عنوان کارمندان سازمانی در نظر گرفته شوند، چون آنها اساسی‌ترین منابع انسانی درگیر و فعال در تولید سرگرمی و ورزش هستند. بررسی جنبه‌های مختلف رضایت‌مندی ورزشکاران در ارتباط با تجارب ورزشی برای شناخت بخشی از احساسات و نگرش‌های آنها مفید است. از طرف دیگر، بررسی رضایت‌مندی ورزشکار برای اندازه‌گیری نهایی اثربخشی سازمان (تیم) و یک برنامه ورزشی مورد نیاز می‌باشد. این نظر با ملاحظه چند جنبه ویژه از مسابقات حمایت می‌شود. نخست به گفته کارنیا و چلادورای^۱ (۱۹۹۱) اندازه‌گیری‌های اجرا یا عملکرد در مسابقات توسط عواملی مانند شادی، اجرای شگفت‌انگیز حریف مقابل، اشتباه داور و نظیر آن محدود نمی‌شود. دوم فعالیت‌هایی که به دنبال عالی بودن هستند نمی‌توانند به‌سادگی با اندازه‌هایی مانند پیروزی‌ها و باخت‌ها مورد قضاوت قرار گیرند. چون این رقابت‌ها جمع صفر هستند یعنی برای هر برنده باید یک بازنده وجود داشته باشد. شاید بازندگان بر اثر باخت‌شان ناکام شوند؛ ولی آنها ممکن است به دلیل تلاش‌هایشان کاملاً راضی باشند یا حتی به دلیل کار تیمی، جلسات تمرین و نوع مربیگری و با وجود باخت رضایت‌مند باشند. بنابراین احساس‌های رضایت‌مندی مهم است و شاید به رکورد و اجرا مرتبط نباشد. سوم این‌که رکوردهای پیروزی و باخت فقط به مرحله ای از اجرا و عملکرد مربوط است (مانند رقابت‌های واقعی). ولی کل تجارب ورزشی، مراحل تمرین را نیز دربر می‌گیرد که بیشتر از مراحل اجرا هستند. واکنش‌های ورزشکاران به تجربیات مراحل تمرینی کاملاً با مراحل مسابقه برابر است. بنابراین ارزشیابی یک مسابقه ورزشی و مربیان آن باید رضایت‌مندی ورزشکار، علاوه بر اندازه‌گیری‌های اجرا مانند رکوردهای برد و باخت، سایر تجارب ورزشی مانند تجارب تمرین را در بر بگیرد. موضوع اساسی این است که نظر سازمان‌های ورزشی باید بیشتر به این موضوع جلب شود که هر سازمان شاید از چند

^۱ . Courneya & Chelldurai

گروه بهره‌بردار، یکی از این گروه‌ها می‌تواند به عنوان بهره‌مند اصلی تعیین شود. این بهره‌مند اصلی، منطق و اساس وجودی سازمان است. ورزشکاران به عنوان بهره‌مندان اصلی تیم هستند. همچنین، علاقه و نگرانی در مورد واکنش‌های عاطفی ورزشکار نسبت به مشارکت ورزشی‌شان باید یک جزء مهم در ارزشیابی هر برنامه ورزشی باشد. این دیدگاه انسان‌گرایانه در مورد ایجاد تجارب ورزشی لذت‌بخش و ابزاری برای رشد و تکامل ورزشکار در ورزش آماتور و آموزشی در مقابل ورزش حرفه‌ای بیشتر تأکید می‌شود. در ورزش حرفه‌ای شکل‌های دیگری از پاداش در اختیار ورزشکاران (مانند حقوق) قرار می‌گیرد. به همین دلایل، رضایت‌مندی ورزشکار باید به عنوان یک پیامد اصلی مستقل از سایر پیامدهای سازمانی که آن‌ها نیز ارزشمند هستند، در نظر گرفته شود. [۴۵].

رضایت، بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت، ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. برخی از محققان معتقدند هدف اصلی ورزش‌ها فراهم آوردن فرصت‌هایی برای ورزشکاران از طریق مشارکت ورزشی است [۱۱].

اولین دلیل کارآمدی و اثربخشی سازمان‌ها و تشکیلات ورزشی، تحقق نیازهای ورزشکاران است. ورزش کیفیت است که بیشتر به سبب داشتن حالت رقابتی، آفرینندگی و جذب شدن ذهن و جسم، امکان فعالیت مفرح را افزایش می‌دهد. ولی مربیان می‌توانند با تمرینات بیش از حد این کیفیت را کاهش دهند یا یک محیط منفی به وجود آورند. مربیان شایسته و باتجربه مدت‌هاست که نیاز به تفریح ورزشکاران را برآورده می‌سازند [۴۶].

مطالعه رضایت‌مندی ورزشکار به چند دلیل مهم است: نخست، دانیل^۱ (۱۹۸۳) معتقد است که بررسی رضایت‌مندی حیاتی است. چون سازگاری بین کسب هدف سازمانی و رضایت‌مندی افراد در درون سازمان یک هدف الزامی و روشن است. مربیان و مدیران باید برای جلب رضایت‌مندی و لذت بخشی در تجارب ورزشکار حساس باشند. دوم، اسمیت، کندال و هالین^۲ (۱۹۶۹) معتقدند اندازه‌گیری رضایت‌مندی ورزشکار، گام مهمی برای تدوین یک نظریه عمومی است که می‌تواند در تحقیقات آتی

^۱ . Daniel

^۲ . Kendall and Hulin

مورد استفاده قرار گیرد. نهایتاً، با اینکه از رضایت‌مندی ورزشکار به عنوان یک متغیر در تحقیقات استفاده شده است، ولی روش‌های عملی کردن آن از نظر تاریخی ناکافی بوده است [۴۴].

چلادورای رضایت‌مندی ورزشکار را به عنوان یک حالت هیجانی مثبت تعریف کرده است که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها (پرونده‌ها) و پیامدهای مربوط به تجارب ورزشی حاصل می‌شود. این ارزیابی بر تفاوت بین آن‌چه ورزشکار خواسته است و درک آن‌چه دریافت کرده است، پایه‌گذاری شده است. این ارزیابی در زمینه‌های روانی، جسمانی و محیطی انجام می‌گیرد. به‌اضافه این حالات عاطفی از اسنادهای مربوط به پیامدها و به همان اندازه از واقعیات ساختاریافته اجتماعی و مشاهده شده در محیط، تأثیر می‌پذیرد [۴۵].

سیربون^۱ (۲۰۰۳) رضایت ورزشکار را کیفیت زندگی یا کیفیت مدیریت در سازمان به عنوان آن‌چه ورزشکار درک کرده است، ملاحظه کردند [به نقل از ۴۲].

۲-۹-۱. طبقه‌بندی عوامل رضایت‌مندی ورزشکار

رضایت ورزشکار به عوامل متعددی بستگی دارد که چه در تئوری و چه در عمل، شناخت آن برای مدیریت نیز نقش بسیار مهمی دارد [۴۴]. ریمر و چلادورای^۲ (۲۰۰۲) ابعاد و جنبه‌های مختلف رضایت ورزشکار را طبقه‌بندی کردند. آن‌ها پانزده بُعد برای رضایت‌مندی ورزشکار تعریف کردند. این ابعاد در جدول ۱-۲ نمایش داده شده است [۴۷].

عوامل تأمین‌کننده رضایت‌مندی ورزشکار در دو طبقه اصلی فرایندها و پیامدها تقسیم‌بندی شد. فرایندها، پرونده‌ها یا روندهایی هستند که نیل به پیامد یا نتیجه را تسهیل می‌کنند و پیامدها جنبه‌ای از رضایت‌مندی ورزشکار است که به پیروزی، اجرای مطلق، رسیدن به هدف، وحدت تیمی و غیره مربوط می‌شود. برای طبقه‌بندی عوامل رضایت‌مندی ورزشکار توجه به این دو عامل از سوی مدیران و

^۱ . Sirbon

^۲ . Riemer and Chelladurai

برنامه‌ریزان و مربیان ضروری است. تفاوت عمده‌ای بین برنامه‌ها و مسابقات ورزشی وجود دارد که این تفاوت به توجه ورزشکاران به فرایندها و پیامدهای تیمی یا فردی مربوط است، بنابراین فرایندها و پیامدها را می‌توان به فردی و تیمی تقسیم بندی کرد [۴۵].

۲-۹-۱. فرایندهای فردی

این فرایندها به دودسته فرایندهای تکلیف و فرایندهای اجتماعی تقسیم می‌شوند. فرایندهای تکلیف جنبه‌هایی است که برای هر ورزشکار و به‌صورت فردی اتفاق می‌افتد و یا جزو وظیفه و کنش فردی آن‌هاست. اگرچه ورزشکار در کل تیم فعال است، ولی آنچه که مربی با آنها به عنوان یک تیم و با او به عنوان یک فرد رفتار می‌کند، سبب واکنش‌های متفاوتی در او می‌شود. استفاده از توانایی ورزشکار، تمرین و آموزش، باز خورد مثبت، درون‌دادهای فردی، مشارکت ورزشکار در تیم، شناخت مربی نسبت به ورزشکار و حمایت‌های مالی و خانوادگی از فرایندهای تکلیف فردی هستند. معمولاً ورزشکار با یک سری از درون‌دادهای فردی که تلاش‌های جسمانی، روانی و ذهنی یا هیجانی او را در تمرین و مسابقه در برمی‌گیرد وارد تیم ورزشی می‌شود. او به نحوه استفاده از توانایی‌های خود و یا عدم استفاده از توانایی‌های حساس و نگران است و اگر توانایی ویژه‌ای در او باشد که به وسیله مربی استفاده نشود، ممکن است او را ناراضی سازد. تمرین و آموزش به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد رفتار رهبری مربی و مهم‌ترین جنبه رضایت‌مندی ورزشکار است، بنابراین مربی باید پیوسته در تمرین و آموزش ورزشکاران فعال باشد و به رشد مهارت‌های جسمانی و درک استراتژی و تاکتیک‌های ورزش توجه کند [۴۵].

جدول ۲-۱. ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران [۴۷]

ردیف	ابعاد رضایت	توضیحات
۱	رضایت از عملکرد فردی	رضایت فرد در رابطه با عملکرد وظیفه‌اش که این عملکرد وظیفه کامل بودن، عملکرد، بهبود در اجرا و دستیابی به اهداف وظیفه را در بر می‌گیرد.
۲	رضایت از عملکرد تیمی	این عامل به رضایت فرد از سطح عملکرد تیمش اشاره می‌کند. عملکرد وظیفه تیمی، اجرای کامل تیمی، دستیابی به اهداف تیمی و بهبود عملکرد تیمی را در بر می‌گیرد.
۳	رضایت از به‌کار گرفتن توانایی‌ها	رضایت از میزانی که مربی از استعدادها و توانایی‌های فرد استفاده می‌کند و یا آنها را به حداکثر می‌رساند (بالفعل کردن استعدادهای بالقوه)
۴	رضایت از استراتژی	رضایت از تصمیمات استراتژیک و تاکتیکی که توسط مربی به کار گرفته می‌شود.
۵	رضایت از تعامل مربی	رضایت از رفتارهایی از مربی که به‌طورمستقیم روی فرد مؤثر است در حالی‌که به‌طورغیرمستقیم، روی توسعه تیمی نیز مؤثر است. این رفتارها حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت را در بر می‌گیرد.
۶	رضایت از آموزش و تمرین	رضایت از آموزش و تمرین که توسط مربی ارائه می‌شود.
۷	رضایت از نقش فرد در وظایف تیمی	میزانی که گروه به فرد به‌عنوان یک جانشین رهبری و مربی می‌نگرد.
۸	رضایت از مشارکت اجتماعی در تیم	رضایت از موقعیت و نقش اجتماعی فرد در تیم و میزانی که هم‌تیمی‌ها او را در سطح اجتماعی می‌پذیرند.
۹	رضایت از رعایت اخلاق	رضایت از وضعیت اخلاقی حاکم بر تیم
۱۰	رضایت از انسجام تیمی	این عامل به رضایت ورزشکار از همکاری و هماهنگی اعضای تیم با یکدیگر برای انجام وظایف تیمی اشاره می‌کند.
۱۱	رضایت از فداکاری شخصی	رضایت ورزشکار از کمک خودش به تیم و میزانی که ورزشکار خودش را وقف تیم می‌کند.
۱۲	رضایت از بودجه	میزان پولی که توسط دپارتمان ورزش برای تیم در نظر گرفته می‌شود.
۱۳	رضایت از کادر پزشکی	رضایت از کارکنان پزشکی تیم
۱۴	رضایت از پشتیبانی علمی	رضایت از حمایت‌های آکادمیک و علمی که از ورزشکاران صورت می‌گیرد.
۱۵	رضایت از عوامل بیرونی	رضایت از عناصر و عواملی که در خارج از سازمان ممکن است در عملکرد تیم سهیم باشند (مانند تماشاگران، رسانه‌ها، جامعه محلی و ...)

۲-۹-۱. فرایندهای تیمی

این فرایندها مشابه فرایندهای فردی به دو دسته فرایندهای تکلیف و فرایندهای اجتماعی تقسیم می‌شوند. فرایندهای تیمی به اثر بخش کردن تیم مربوط است. انتخاب استراتژی، ایجاد تحرک در تیم، تاکتیک، تدارک و آرایش ورزشکاران کلیدی، جلسات تمرین، رفتار منصفانه و عادلانه در تیم، مشارکت در تصمیم‌گیری، تلاش و هماهنگی تیمی، تسهیلات، بودجه کافی، حمایت‌های جانبی، خانوادگی و اجتماعی جزو فرایندهای تیمی اثرگذار بر رضایتمندی ورزشکار هستند و در صورتی که در جهت درست و دقیقی هدایت نشوند سبب نارضایتی و عدم آرامش روانی ورزشکار می‌شوند. مربی باید آگاه باشد که تمرین ممتد و طولانی نسبت به زمان مسابقه به اضافه سایر فرایندهای متداول در طی جلسات تمرین، بر اجرای مسابقه اثر می‌گذارد، بنابراین باید تمرینات متناسب و اثر بخش باشد. اگرچه قوانین بازی، هدف مسابقه، زمان و مرحله مسابقه به مربی فشار می‌آورد، ولی در هر صورت ورزشکاران نسبت به تاکتیک‌های مسابقه و استراتژی‌های انتخابی مربی حساس و نگران هستند. مربی باید با جذب و انتخاب افراد مستعد به لحاظ ویژگی‌ها، استعداد و توانایی‌های‌شان و با آرایش تیمی مطلوب جهت هماهنگ کردن استعدادهای مختلف در تیم که سبب موفقیت در مسابقات می‌شود، رضایتمندی ورزشکاران را نیز تامین کند [۴۵].

۲-۹-۳. پیامدهای فردی

پیامدها و نتایج فردی به پیامدهای مربوط به تکلیف و اجتماعی قابل تقسیم است. عملکرد فردی، دستیابی به هدف فردی، پیشرفت عملکرد فردی، رشد فردی، نقش تکلیف فردی و لذت فردی از پیامدهای تکلیف فردی هستند. عملکرد پیامد مهمی در مسابقه است. در ورزش‌های تیمی تلاش و

عملکرد فرد می‌تواند در میان تلاش و عملکرد سایر اعضای تیم پوشیده بماند. اگر افراد تیم درک روشنی از عملکرد خود داشته باشند، می‌توانند جدا از عملکرد تیمی به یک رضایت نسبی برسند. بنابراین مربی باید برای حفظ رضایت ورزشکار به هر دو عملکرد تیمی و عملکرد فردی توجه کند. مربی باید ضمن توجه به رشد مهارتی و تکنیکی (پیشرفت عملکرد فردی)، به سایر ابعاد رشد اجتماعی و روانی ورزشکار (رشد فردی) و به شناخت ورزشکار از تفاوت نقش تکلیف خود و دیگر هم‌تیمی‌هایش کمک نماید، زیرا هر یک از این پیامدها می‌تواند منبع رضایت و یا عدم رضایت در ورزشکار باشد [۴۵].

۲-۹-۱-۴. پیامدهای تیمی

پیامدها و نتایج تیمی نیز از دو جنبه پیامدهای مربوط به تکلیف و اجتماعی بررسی شده است. براساس مطالعات چلادورای و ریمر (۱۹۹۷)، پیامدهای تکلیف به پنج خرده مقیاس اجرا و عملکرد تیم، دستیابی به هدف تیم، پیشرفت عملکرد تیم، رشد تیم و انسجام گروهی قابل تقسیم است. ورزشکاران زمان زیادی را در تمرین صرف می‌کنند تا در زمان کوتاه مسابقه عملکرد خود را به نمایش بگذارند، پس شاید اجرا بهترین پیامد باشد. اگرچه پیروزی همه چیز نیست، اما یک پیامد مهم در مسابقه و عنصر عمده‌ای در تامین رضایت ورزشکار است. با وجود این، مربی باید در کنار پیروزی در مسابقات به سایر اهداف تیم در یک دوره فصل یا لیگ که با توجه به توانایی ورزشکاران تیم و مربی، رکوردها و نتایج قبلی تدوین می‌شود، توجه کند و سبب آرامش و رضایت ورزشکاران شود. اهداف تدوین شده توسط مربی می‌تواند سبب پیشرفت عملکرد تیم نسبت به گذشته و یا رشد ورزشکاران تیم در زمینه سلامتی، آمادگی جسمانی، مهارت‌ها و تاکتیک‌ها شود [۴۵].

بنابراین یکی از راه‌های نگرش مثبت و حضور موفق و مستمر در فعالیت‌های ورزشی و مسابقات، فراهم آوردن تجارب رضایت‌مند و رضایت‌آمیز است. رضایت‌مندی جز لذت‌های اساسی زندگی است که از طریق منابع مختلف و ارضای نیازهای اساسی فرد به دست می‌آید. رضایت ورزشکار نیز یکی از

اهداف اساسی برنامه‌های ورزشی است [۴۵]. دست‌اندرکاران ورزشی 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 می‌کنند. آگاهی از روش‌های ارضای نیازهای ورزشکار سبب رضایت‌مندی ورزشکار و در نتیجه به تعادل و آرامش روانی و اثربخشی ورزشکار می‌شود. اگرچه در قلمرو رفتار و انگیزه‌های روانی بسیار مشکل است که بتوان همه ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار را به‌طور مستقیم و دقیق به مربیان شناساند، اما مربیان با آگاهی از این جنبه‌های رفتاری، تمرین و آموزش رفتارهای مطلوب می‌توانند گام اساسی در حفظ ثبات روانی ورزشکار بردارند [۹]. در این تحقیق بر چهار بعد رضایت در ورزشکاران تمرکز شده و این‌گونه عنوان می‌شوند:

الف) رضایت از عملکرد فردی؛

ب) رضایت از عملکرد تیمی؛

ج) رضایت از رفتار و تعامل مربی؛

د) رضایت از آموزش و تمرین.

الف) رضایت از عملکرد فردی

به رضایت ورزشکار از میزان عملکردش برای رسیدن به اهداف و میزان پیشرفتش گفته می‌شود. پیامدهای فردی مشابه با پیامدهای تیمی هستند. البته تفاوت‌هایی نیز وجود دارد. این پیامدها مشابه با پیامدهای تیمی به دو دسته پیامدهای تکلیف فردی و پیامدهای اجتماعی فردی تقسیم شده است [۹].

ب) رضایت از عملکرد تیمی

به رضایت ورزشکاران از نحوه عملکرد تیم‌شان و میزان دستیابی تیم به اهدافش گفته می‌شود. پیامدهای مشارکت ورزشی ممکن است از جنبه تیمی و فردی در نظر گرفته شود. یعنی، یک ورزشکار

ممکن است با پیامدها یا نتایج یک تیم به عنوان یک کل به رضایت‌مندی برسد و پیامدها به او تعلق بگیرد. پیامدهای تیمی را می‌توان به دو دسته پیامدهای تکلیف تیم و فرایندهای اجتماعی تیم تقسیم‌بندی کرد [۹].

ج) رضایت از رفتار و تعامل؛

به رضایت ورزشکار از رفتارهای مربی که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در گسترش تیم مؤثر است که حمایت اجتماعی (حمایت، وفاداری، قدردانی و رفتار دوستانه مربی) و بازخورد مثبت را در بر می‌گیرد می‌گویند.

حمایت اجتماعی عموماً به آسایش (راحتی)، کمک، یاری و یا اطلاعاتی گفته می‌شود که فرد از طریق تماس‌های رسمی یا غیر رسمی با افراد و گروه‌ها دریافت می‌کند. در ورزش، حمایت اجتماعی به رفتار مربی گفته می‌شود که با نگرانی و علاقه به ورزشکار مشخص شده و در اصل حمایتی و گرم است. البته این رفتار بدون در نظر گرفتن اجرا یا عملکرد تکلیف ورزشکار از طرف مربی بروز پیدا می‌کند. بازخورد مثبت مقدمه تقویت‌هایی برای اجرای موفقیت‌آمیز تکالیف هر ورزشکار در طی جلسات تمرین و مسابقه است [۹].

د) رضایت از آموزش و تمرین

رضایتی است که در اثر آموزش (تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها) و راهنمایی‌های مربی در ورزشکار ایجاد می‌شود. موفقیت تیم‌های ورزشی تا حد زیادی به استراتژی‌های انتخابی مربی بستگی دارد. ورزشکاران به انتخاب استراتژی مربی حساس هستند [۹].

موفقیت یک تیم تا حد بسیار زیادی با تاکتیک‌های خاصی تعیین می‌شود که مربی در طول مسابقات انتخاب می‌کند. همان طور که تاکتیک‌ها به موقعیت‌های ویژه وابسته هستند، تاکتیک‌های مختلف شاید ممکن است کاملاً مجزا و در زمان‌هایی متضاد باشند. در حالی که استراتژی به رویکرد کلی بازی

در طی کل فصل اطلاق می‌شود، تاکتیک‌ها به انتخاب‌های ویژه‌ای در واکنش به یک موقعیت ویژه در طی مسابقه اطلاق می‌گردد.

یکی از مسئولیت‌های مشخص مربی، رشد مهارت‌های ورزشکاران و آموزش استراتژی‌ها و تاکتیک‌های ورزش است. بنابراین مربی باید در تمرین و آموزش افراد ورزشکار درگیر و فعال شود. در ادبیات رفتار رهبری مربی، تمرین و آموزش مهم‌ترین بُعد است [۹].

۲-۱۰. پیشینه پژوهش

در این قسمت سعی شده است ابتدا پیشینه تحقیقات شایستگی مربیگری و سپس پیشینه تحقیقات رضایت‌مندی ورزشکاران بررسی شود.

۲-۱۰-۱. پیشینه تحقیقات شایستگی مربیگری

مظفری و همکاران (۱۳۸۱) در پژوهشی به تعیین مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران سازمان تربیت‌بدنی از دیدگاه خود آن‌ها و آرایه الگویی مدیریتی در این زمینه پرداختند. آن‌ها مهارت‌های مدیران را در سه سطح انسانی، ادراکی و فنی و شایستگی‌ها را در سه بُعد مجموعه دانش، ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری و ویژگی‌های فردی در بین ۳۰۵ مدیر ورزشی بررسی کردند. نتایج تحقیق نشان داد مدیران سطوح سه‌گانه به ابعاد شایستگی‌ها بیش از میانگین نیاز دارند و ارتباط معنادار بین سطح مهارت‌ها و ابعاد شایستگی ملاحظه شد [۴۸].

تبریزی (۱۳۸۱) در تحقیق خود معیارهای ارزشیابی مربیان تیم‌های ملی کشتی آزاد و فرنگی را از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران اولویت‌بندی کرد و الگویی برای ارزشیابی مربیان ارائه داد. وی این معیارها را با استفاده از پرسشنامه‌ای ۵۱ سوالی در هشت بُعد اصلی مربیگری دسته‌بندی کرد. این ابعاد عبارت بودند از: ویژگی‌های علمی- تخصصی، مهارت‌های عاطفی- انسانی، ویژگی‌های ورزشی،

سوابق کاری، ویژگی‌های شخصی و فردی مربی، ویژگی‌های اجتماعی، ویژگی‌های شخصیتی - ادراکی و مهارت‌های مدیریتی. نتایج تحقیق اختلاف معناداری بین اولویت‌ها از دیدگاه مربیان و ورزشکاران نشان داد. وی به طور کلی اولویت‌بندی زیر از ابعاد مربیگری را ارائه داد: ویژگی‌های شخصیتی - ادراکی، ویژگی‌های اجتماعی، مهارت‌های عاطفی - انسانی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های علمی - تخصصی، ویژگی‌های ورزشی، سوابق کاری و ویژگی‌های شخصی و فردی مربی. در این تحقیق بر انتخاب مربیان شایسته و لایق برای احراز پست مربیگری تیم‌های ورزشی جهت موفقیت هر چه بیشتر تیم‌ها تأکید شده است [۴۹].

طالب‌پور و اسماعیلی (۱۳۸۶) در بررسی اولویت‌بندی ارزیابی ابعاد مربیگری در تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور ابعاد عملکرد مربیان را در نه بُعد دسته‌بندی کردند که هر بُعد شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های مربی بود. این ابعاد شامل مهارت‌های تکنیکی، مهارت‌های سرمایه گذاری، موفقیت برنامه، روابط عمومی، ارتباطات بین مربی و بازیکن، مهارت‌های مدیریتی، مدل نقشی، حمایت از مدل دانشجو - ورزشکار و به کار گیری نیروی جدید بودند. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران، مربیان، سرپرستان و ورزشکاران تیم‌های دانشگاهی کشور و نمونه آماری شامل (۵۴۳ نفر) است که از چهار گروه مدیران (۴۱ نفر)، مربیان (۹۹ نفر)، سرپرستان (۱۷۹ نفر) و ورزشکاران (۳۲۴ نفر) بودند که به صورت تصادفی انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد از دیدگاه مدیران و مربیان، مهارت‌های تکنیکی بالاترین اولویت را در میان ابعاد داشت، ولی به کارگیری نیروی جدید از دیدگاه سرپرستان در بالاترین درجه اهمیت و اولویت انتخاب قرار داشت. همچنین مدل و الگو بودن برای دانشجو - ورزشکار بالاترین اولویت را از دیدگاه ورزشکاران داشت [۵۰].

قلجه و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود همبستگی بین شایستگی بالینی پرستاران و رضایت بیماران از خدمات پرستاری را بررسی کردند و رابطه مثبت، قوی و معناداری بین این دو متغیر یافتند و نتیجه گرفتند که با افزایش شایستگی بالینی پرستار کیفیت خدمات پرستاری ارتقا یافته و این

منجر به رضایت بیماران خواهد شد؛ لذا سیستم خدمات بهداشتی می‌تواند با ارتقا شایستگی بالینی پرستاران یا به‌کارگیری پرستاران با شایستگی بیشتر رضایت مددجویان را فراهم نماید [۵۱].

منظمی (۱۳۸۸) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود معیارهای انتخاب مربیان ملی والیبال کشور را تدوین کرد و چهار بعد اصلی ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های فنی و ویژگی‌های اجتماعی را برای مربیان در نظر گرفت و به صورت زیر آن‌ها را اولویت‌بندی کرد: مهارت‌های فنی، مدیریتی، ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی. وی بیان داشت با توجه به نقش مربی در توسعه عملکرد ورزشکاران و موفقیت آن‌ها در مسابقات ورزشی، انتخاب مربی واجد شرایط و شایسته برای رهبری یک تیم ورزشی از درجه اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد همچنین، تأکید داشت در تعیین صلاحیت مربی عمدتاً چارچوب خاصی وجود ندارد و مسئولان مربوط نمی‌توانند جواب قانع‌کننده‌ای برای نحوه انتخاب یا رد صلاحیت یک مربی داشته باشند [۵۲].

روحانی (۱۳۹۰) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود به بررسی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان لیگ برتر ایران از دیدگاه مربیان (۷۰ نفر) و بازیکنان (۱۹۷ نفر) پرداخت. در این تحقیق، بر اساس نتایج تحلیل عاملی از ۶۰ گویه ارزیابی عملکرد، ۵۷ گویه در پنج عامل قرار گرفت. عوامل فنی-آموزشی، رفتاری و تربیتی، مدیریت تیمی و فردی، حفظ و ارتقای تیم و عامل سابقه و تجربه به ترتیب مهم‌ترین عوامل ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال شناخته شدند. از دیدگاه مربیان عامل فنی-آموزشی و از دیدگاه بازیکنان عامل رفتاری و تربیتی در اولویت اول قرار گرفت. وی نتیجه گرفت چون بازیکنان بیشترین ارتباط را با مربی دارند، ارزیابی مهارت‌های رفتاری و ارتباطی مربیان نیز بسیار مهم است [۷].

فلتز و همکاران (۱۹۹۹) مدلی مفهومی برای کارآمدی مربیگری ارائه دادند و با استفاده از تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی چهار بُعد کارآمدی ایجاد انگیزه، کارآمدی استراتژی بازی، کارآمدی تکنیکی و کارآمدی شخصیت‌سازی را برای مقیاس کارآمدی مربیگری در نظر گرفتند. آن‌ها رضایت ورزشکار را

یکی از قویترین نتایج اندازه‌گیری شده از مقیاس کارآمدی مربیگری دانستند. نتایج تحقیق نشان داد کارآمدی مربیگری می‌تواند رفتار مربیگری، رضایت بازیکن و موفقیت را پیش‌بینی کند [۱۶].

میرز و همکاران (۲۰۰۵) تحقیقی با عنوان «کارآمدی مربیگری مربیان دانشگاهی: منابع، رفتار مربیگری و متغیرهای تیمی» بین ۱۰۱ مربی و ۱۶۱۸ ورزشکار انجام دادند. نتایج نشان داد کارآمدی مربیگری کل رفتار مربیگری، رضایت تیمی و درصد برد را در تیم‌های مردان و برای تیم‌های زنان تنها رفتار مربیگری را پیش‌بینی کرد. همچنین، کارآمدی ایجاد انگیزه با رضایت تیمی در تیم‌های زنان با مربی زن ارتباط مثبت داشت درحالی‌که کارآمدی شخصیت‌سازی ارتباط منفی با رضایت تیمی در تیم‌های زنانی که با مربی مرد تمرین می‌کردند داشت [۵۳].

میرز و همکاران (۲۰۰۶) ارزیابی ورزشکاران از شایستگی مربیگری سرمربی خود را بین ۵۸۵ دانشجوی ورزشکار بررسی کردند و مدارک معتبری برای اندازه‌گیری چندبعدی از شایستگی مربیگری و نهایتاً مقیاس شایستگی مربیگری را با چهار بُعد شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی بازی، شایستگی تکنیکی و شایستگی شخصیت‌سازی با پایایی درونی عالی ارائه دادند [۶].

میرز و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود تحت عنوان «توسعه مدرکی معتبر برای مقیاس‌های چندبعدی شایستگی مربیگری» به بررسی مقیاس و ارتباط آن با رضایت ورزشکار از سرمربی خود پرداختند. نتایج نشان داد مقیاس شایستگی مربیگری از اعتبار لازم برخوردار است همچنین، بین شایستگی ایجاد انگیزه و رضایت از سرمربی ارتباط نسبتاً بالا، مثبت و معنادار وجود دارد و شایستگی ایجاد انگیزه یک پیش‌بینی‌کننده قابل توجه از رضایت ورزشکار است [۳۷].

تریپولیتسیوتی و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود به دنبال ساخت ابزاری پایا و روا جهت تعیین شایستگی‌های موردنیاز مدیران اماکن سرپوشیده ورزشی یونان، هشت عامل تکنیک‌های مدیریت، علم ورزش، مدیریت رویداد، روابط عمومی، مهارت‌های رایانه، مدیریت اماکن، مدیریت خطر و قانون‌مداری را شناسایی کردند [۵۴].

1 . Tripolitsioti et al.

کاواسانو و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان «کارآمدی مربیگری و اثربخشی مربیگری: ارزیابی پیش‌بینی‌کننده‌ها و مقایسه گزارشات مربیان و ورزشکاران» در بین ۲۶ مربی و ۲۹۱ ورزشکار در هشت رشته ورزشی تیمی و انفرادی از تیم‌های دانشگاهی انگلیس بررسی کردند. نتایج نشان داد برای ورزشکاران، تجربه مربیگری، به طور منفی، همه ابعاد اثربخشی مربیگری را پیش‌بینی کرد؛ درحالی‌که جنسیت ورزشکاران پیش‌بینی‌کننده ادراک از اثربخشی مربیگری نبود [۱۹].

برادلی و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق خود رابطه ادراکات ورزشکاران از اثربخشی مربیگری و نتایج مربوط به ورزشکار (تلاش، تعهد، خوشی، خودکارآمدی، رفتار اجتماعی و ضد اجتماعی) را بین ۱۶۶ بازیکن مرد راگبی بررسی کردند و نشان دادند که ادراک ورزشکاران از اثربخشی انگیزه، تلاش، تعهد و خوشی، ادراک از اثربخشی تکنیک خودکارآمدی و ادراک از اثربخشی شخصیت‌سازی رفتار اجتماعی را به‌طور مثبت پیش‌بینی کردند. آن‌ها ذکر کردند که از نظر مفهومی خوشی مشابه رضایت فرض می‌شود و اثربخشی انگیزه رضایت را پیش‌بینی می‌کند. به طور ویژه آیت‌های اثربخشی شخصیت‌سازی بر ارتقای شخصیت اخلاقی خوب، نگرش جوانمردانه به بازی، روحیه ورزشکاری خوب و احترام به دیگران تمرکز می‌کند که همه جنبه‌های مثبتی از اخلاقیات هستند. نتایج همچنین، بر اهمیت اندازه‌گیری ادراکات ورزشکاران از اثربخشی مربیگری روی انگیزه، تکنیک، استراتژی و شخصیت‌سازی تأکید دارد [۲۱].

فیلیپز و جوبنویل^۱ (۲۰۰۹) ادراک دانشجویان ورزشکار از شایستگی مربیان خود در تیم‌های بسکتبال مردان را بررسی کردند. در تحقیق آن‌ها ۱۳۶ دانشجوی ورزشکار از ۱۵ تیم انجمن ملی بسکتبال شرکت کردند و مقیاس ۲۴ سوالی شایستگی مربیگری را تکمیل کردند. نتایج نشان داد بین ادراک دانشجویان ورزشکار از شایستگی مربیگری بر اساس سطح علمی (ترم اول، ترم دوم، ترم سوم و ترم آخر) و پست آن‌ها در بازی (حمله یا دفاع) تفاوت معناداری وجود ندارد [۵۵].

میرز و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی مقیاس ادراکات ورزشکاران از شایستگی مربیگری را اعتبارسنجی کردند و آن را توسعه دادند. داده‌های تحقیق از ۷۴۸ ورزشکار در هفت رشته ورزشی جمع‌آوری شد. آن‌ها با تجزیه و تحلیل عاملی اکتشافی عامل پنجمی به مقیاس اضافه کردند به‌طوری‌که نسخه قبلی مقیاس شایستگی مربیگری شامل چهار بُعد شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی‌سازی، شایستگی آموزش مهارت‌ها و شایستگی توسعه شخصیت بود و در این تحقیق بُعد شایستگی شرایط جسمانی به مقیاس اضافه گردید. آن‌ها بُعد شایستگی شرایط جسمانی را کلید شایستگی مربیگری دانستند [۱۷].

مانلی و همکاران^۱ (۲۰۱۰) تأثیر شهرت و جنسیت مربی روی انتظارات ورزشکاران از شایستگی مربیگری را بین ۳۰۴ ورزشکار دختر و پسر بررسی کردند. نتایج نشان داد هر دو متغیر شهرت و جنسیت مربی بر انتظارات ورزشکاران تأثیر می‌گذارد؛ ولی اثر شهرت در ابعاد شایستگی مربیگری بیشتر می‌باشد. همچنین، آن‌ها مربیان مرد را در شایستگی تکنیکی و استراتژی بازی شایسته‌تر از مربیان زن ارزیابی کردند [۵۶].

کالیم سیدی‌قی^۲ (۲۰۱۰) شایستگی‌های معلمان و تمرینات تدریس برای اثربخشی مدرسه را در مدارس پاکستان بررسی کرد. او در رساله دکتری خود شش شایستگی اساسی را برای معلمان در نظر گرفت که شامل شایستگی روش‌شناسی تدریس، ایجاد انگیزه، فرآیند آموزشی، استفاده از مواد آموزشی، ارزیابی تدریس و فرایند تعامل و بحث کردن می‌باشد. وی ذکر کرده است که دانش‌آموزان بیشتر ظرفیت‌های خود را به دلیل نداشتن انگیزه کافی به‌کار نمی‌برند. تشویق دانش‌آموزان به یادگیری به طور طبیعی به شایستگی معلمان وابسته است. نتایج نشان داد شایستگی‌های معلمان با اثربخشی مدرسه ارتباط دارد و اینکه یک معلم کارآمد به تمام این شایستگی‌ها نیاز دارد. همچنین،

1 . Manley et al.

2 . Kaleem Siddiqui

نتیجه گرفتند معلمان تکنیک‌های ارزیابی را به‌طور شایسته و مؤثر به کار نمی‌برند زیرا آن‌ها رفتار و اعمال دانش‌آموزان را در یک حالت اثربخش ارزیابی نمی‌کنند و تعاملی با آن‌ها ندارند [۱۳].

سانتوس و همکاران^۱ (۲۰۱۰) در تحقیق خود با عنوان «درک مربیان از شایستگی و قبول نیازهای آموزشی مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای» بین ۳۴۳ مربی بررسی کردند. آن‌ها با تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل شایستگی در برنامه‌ریزی کوتاه‌مدت و بلندمدت، شایستگی در تمرین و رقابت و شایستگی‌های فردی و آموزش مربیگری را شناسایی کردند. نتایج نشان داد درک مربیان با تجربه آن‌ها مرتبط بود، به‌طوری‌که مربیان کم‌تجربه خود را در سطوح پایینی از شایستگی و نیازمند به آموزش بیشتر درک کردند به‌طور متقابل مربیان با آموزش عالی در تربیت‌بدنی، خود را به عنوان شایسته‌تر از مربیان بدون آموزش عالی درک می‌کردند و اینکه اکثر مربیان برای افزایش دانش خود علاقه‌مند بودند [۱۵].

یانگ^۲ (۲۰۱۱) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود اثر رفتار مربیگری بر اعتمادبه‌نفس ورزشی و ادراکات ورزشکاران از شایستگی مربیگری به دنبال یک عملکرد اشتباه را بررسی کرد. نتایج نشان داد زمانی‌که مربی ورزشکاران را به دنبال یک عملکرد اشتباه از بازی اخراج می‌کرد ورزشکاران اعتمادبه‌نفس ورزشی پایین‌تری را تجربه می‌کردند همچنین، سطح پایینی از شایستگی را برای مربی خود درک می‌کردند و مربیانی که سطوح شایستگی بالاتری داشتند رفتارهایی نشان دادند که اعتماد به‌نفس ورزشکار را افزایش می‌داد و اینکه سطح ادراک از شایستگی مردان بالاتر از سطح ادراک از شایستگی زنان بود [۵۷].

کاستوپولوس (۲۰۱۱) شایستگی‌های موردنیاز مربیان بسکتبال در یونان را بررسی کرد و با تحلیل عاملی اکتشافی از بین ۲۴۵ مربی بسکتبال پنج عامل علم ورزش، ارتباطات/ رهبری، کمک‌های اولیه/ مدیریت خطر، مهارت‌های رایانه‌ای و برنامه‌ریزی را برای مربیان شناسایی کرد. نتایج نشان داد

1 . Santos et al.

2 . Young

عامل‌های کمک‌های اولیه و مهارت‌های آموزشی و علم ورزشی، بالاترین رتبه را در بین عامل‌ها کسب کردند [۳۶].

میرز و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود شایستگی مربیگری و رضایت از مربی را با یک مدل چند سطحی معادلات ساختاری در بین ۷۴۸ ورزشکار دبیرستانی از هفت رشته ورزشی در دو کشور آمریکا و انگلستان بررسی کردند. آن‌ها مقیاس‌های شایستگی مربیگری را ملاحظه کرده و مدارکی مبنی بر پیش‌بینی رضایت ورزشکار از طریق شایستگی مربیگری در دو سطح انفرادی (شایستگی تکنیکی و ایجاد انگیزه) و تیمی (شایستگی مربیگری کل) ارائه دادند. آن‌ها نتیجه گرفتند رضایت ورزشکار ممکن است با ادراکات ورزشکار از سرمربی‌اش ارتباط بالایی داشته باشد [۱۸].

استاوروپولوس و همکاران (۲۰۱۲) در یک مطالعه اکتشافی به شناسایی شایستگی‌های مربیان دو و میدانی در یونان مبادرت ورزیدند. آن‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی پنج عامل تکنیک‌های مدیریتی رشته ورزشی، علم ورزشی، زیست‌شناسی، مدیریت خطر و آموزش مهارت‌ها را در قالب ۲۲ سوال ارائه دادند. همچنین بیان کردند که مطالعات زیادی، شایستگی‌ها را در رویدادها، کلوپ‌ها، اماکن و مراکز ورزشی رسیدگی کرده‌اند؛ اما تفاوت‌های فرهنگی و زمینه‌ای بین کشورها نشان می‌دهد تشخیص شایستگی‌های موردنیاز و درک اهمیت آن‌ها دشوار است [۲۹].

باسلت و همکاران (۲۰۱۲) در یک تجزیه و تحلیل چند سطحی به بررسی ارتباط ادراکات ورزشکاران از ابهام نقش و شایستگی مربیگری در بین ۲۴۳ بازیکن از ۲۶ تیم ورزشی پرداختند. در این تحقیق تنها دو بُعد شایستگی تکنیکی و شایستگی استراتژی بازی از شایستگی مربیگری در نظر گرفته شده است. نتایج تحقیق از ارتباط معنادار و منفی چهار بُعد ابهام نقش با دو بُعد شایستگی مربیگری در هر دو سطح انفرادی و تیمی حمایت کرد. قوت ارتباط در سطح انفرادی بالاتر مشاهده شد [۱۲].

چو و همکاران (۲۰۱۳) ادراک ورزشکاران دانشجو از شایستگی مربیگری در موسسات آموزش عالی مالزی را بررسی کردند. آن‌ها در تحقیق خود مقیاس ۲۴ سوالی شایستگی مربیگری را برای ۳۲۲

ورزشکار دانشجو به کار بردند. نتایج نشان داد تفاوت معناداری بین ادراک ورزشکاران زن و مرد از شایستگی مربیگری وجود ندارد؛ اما تفاوت معنادار بین ادراک آن‌ها در سطح انفرادی و تیمی وجود دارد به‌طوری‌که ورزشکاران ورزش‌های تیمی نسبت به ورزشکاران ورزش‌های انفرادی در تمام ابعاد نمرات بالاتری به مربیان خود دادند و اظهار داشتند مربیان تیم‌های ورزشی در ایفای نقش‌های خود برای ایجاد انگیزه، انتخاب استراتژی بازی مناسب، ارائه تکنیک‌های خوب مربیگری و شخصیت‌سازی موفق شایسته‌تر از مربیان در ورزش‌های انفرادی هستند [۵].

موئن و فدریسی^۱ (۲۰۱۳) به بررسی ارتباط شایستگی مربیگری مربیان با پیشرفت ادراک شده ورزشکاران در ورزش نخبگان پرداختند و نشان دادند ادراکات بالاتری از شایستگی مربیگری به رضایت بالاتری از ورزشکاران مربوط است. در این تحقیق از مقیاس شایستگی مربیگری موئن و همکاران (۲۰۱۰) استفاده کردند که بر جنبه‌های ارتباطی مربیگری تمرکز دارد و مقیاسی متفاوت با مقیاس شایستگی مربیگری میرز و همکارانش است [۵۸].

۲-۱۰-۲. پیشینه تحقیقات رضایت‌مندی ورزشکاران

فلاح (۱۳۸۷) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی ارتباط بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران در تیم‌های ورزشی بانوان استان مازندران پرداخت. کلیه مربیان و ۲۸۵ ورزشکار از ۴ رشته گروهی و ۴ رشته انفرادی در این تحقیق شرکت کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد از بین ۵ شیوه اعمال قدرت مربیان فقط بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مربیان با رضایت‌مندی ورزشکاران از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت، پایین و معنی‌داری وجود داشت همچنین، در اولویت‌بندی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار به ترتیب رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از آموزش و تمرین مربی و رضایت از عملکرد تیمی قرار گرفتند [۹].

محدث (۱۳۸۹) در رساله دکتری خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران مرد تیم‌های باشگاه‌های لیگ برتر و ملی ایران و آرایه الگوی سبک رهبری مربیان، انسجام تیمی و رضایت‌مندی ورزشکاران» چهار بُعد رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از آموزش و تمرین و رضایت از رفتار و تعامل مربی را در نظر گرفت. نتایج مقایسه بین ابعاد نشان داد در میان ابعاد رضایت ورزشکار رضایت از آموزش و تمرین بالاتر بود و پس از آن به ترتیب رضایت از رفتار و تعامل مربی (رضایت از فرایندها)، رضایت از عملکرد فردی و رضایت از عملکرد تیمی (رضایت از پیامدها) قرار داشت. هم‌چنین بین سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، رابطه‌مدار و تکلیف‌مدار با همه ابعاد رضایت ورزشکار رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده شد و در همه موارد رابطه ابعاد رضایت با سبک رهبری آموزش و تمرین بیشتر از سایر سبک‌های رهبری مربیان بود. در مورد رابطه بین انسجام تیمی و رضایت ورزشکار نتایج تحقیق آشکار ساخت که بین همه ابعاد انسجام تیمی با همه ابعاد رضایت ورزشکار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان دهنده نقش تعیین‌کننده رفتار رهبری مربیان بر انسجام تیمی و بر رضایت‌مندی ورزشکاران است. بنابراین مربیان باید با انتخاب سبک رهبری مناسب و کارآمد به بهبود انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران اهتمام ورزند. براساس مدل پیشنهادی تحقیق مربیان باید با به‌کارگیری دانش فنی و تخصص خود مسائل آموزشی، تکنیکی و تاکتیکی بازیکنان را در اولویت قرار دهند و با تأکید بر رفتار آموزش و تمرین، تصور بازیکنان را از توانایی‌های فنی تیم افزایش دهند [۱۱].

احمدی (۱۳۹۰) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی ارتباط رفتار مربیان و رضایت‌مندی با عملکرد ورزشکاران در لیگ برتر تکواندوی ایران» نتیجه گرفت ارتباط معنادار و مثبت بین سبک‌های آموزش و تمرین، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با رضایت‌مندی ورزشکاران وجود دارد درحالی‌که بین سبک رفتار آمرانه و رضایت‌مندی ارتباطی مشاهده نشد [۴۴].

رمضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به مقایسه اولویت جنبه‌های رضایت‌مندی ورزشکاران پرداختند که در آن ۱۷۶ ورزشکار لیگ کشوری استان مازندران پرسشنامه ۵۶ سوالی

رضایت‌مندی که پانزده بُعد داشت تکمیل کردند. نتایج نشان داد رضایت از رفتار مربی، مشارکت فردی در تیم، راهبرد تیمی، عملکرد فردی، اخلاقیات تیمی، انسجام تیمی و آموزش مربی به ترتیب اولویت جزو عوامل اصلی رضایت‌مندی ورزشکاران بودند. در همه ابعاد رضایت‌مندی، ورزشکاران زن رضایت بالاتری نسبت به ورزشکاران مرد نشان دادند و در اکثر ابعاد ورزشکاران رشته‌های گروهی رضایت بیشتری نسبت به رشته‌های انفرادی داشتند. به‌طورکلی، فرایندهای فردی و تیمی اولویت بالاتری از پیامدهای تیمی داشت [۵۹].

سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۰) اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی ۱۶۲ جودوکار لیگ برتر ایران را بررسی کردند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی ورزشکاران اثرگذار است. آن‌ها نوشتند اگر مربیان نتوانند توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها یا درک استراتژی‌های رقابتی تیم خود و حریف را به ورزشکاران نشان دهند هویت شغلی آن‌ها متزلزل خواهد شد. نتایج همچنین نشان داد رضایت‌مندی ورزشکاران می‌تواند پیامدی از رفتارهای رهبری مربیان باشد. آن‌ها رضایت ورزشکار از عملکرد فردی را بیشتر از دیگر ابعاد ملاحظه کردند و آن‌را نشان‌دهنده رضایت‌مندی زیاد جودوکاران از انجام وظایف و تکالیف خود دانستند و ذکر کردند اولویت بالای رفتار رهبری آموزش و تمرین با اولویت رضایت از عملکرد فردی تقریباً سازگار است و معتقدند بی‌توجهی به رضایت‌مندی ورزشکاران ممکن است باعث اعتراض، کم‌کاری، اشتباه و جابجایی به باشگاه‌های دیگر یا ترک ورزش و گرایش به ناهنجاری‌های اجتماعی شود [۲۵].

آلتاهاینه^۱ (۲۰۰۳) در رساله دکتری خود ارتباط بین تحلیل‌رفتگی و رفتارهای مربیان روی سطوح رضایت و تحلیل‌رفتگی ورزشکاران (۴۲ مربی و ۴۱۳ ورزشکار از ۸ دانشگاه اردن) را بررسی کرد. نتایج تحقیق در رابطه با رفتارهای رهبری و رضایت‌مندی ورزشکار نشان داد که رفتارهای ادراک شده

رهبری شامل آموزش و تمرین، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با رضایتمندی ورزشکاران رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار و با رفتار آمرانه رابطه‌ای منفی و معنی‌دار دارد [۴۲].

کاکيوگلیو^۱ (۲۰۰۳)، در تحقیقی رابطه سبک‌های رهبری و رضایتمندی ۱۳۸ فوتبالیست تیم‌های دانشگاهی را مورد مطالعه قرار داد. نتایج تحقیق نشان داد بین رفتارهای ترجیحی و ادراک شده در میان بازیکنان مهاجم، مدافع و میانه زمین تفاوت وجود ندارد. همچنین رابطه معنی‌داری میان رضایتمندی ورزشکاران با رفتارهای رهبری مشاهده نشد [۶۰].

نظرودین و همکاران^۲ (۲۰۰۹) طی مطالعه‌ای به بررسی سبک‌های رهبری و رضایت ورزشکار تیم‌های بسکتبال دانشگاهی مالزی پرداخت. ۱۰۱ ورزشکار (۴۶ مرد و ۵۵ زن) پرسشنامه‌های LSS و ASQ را تکمیل کردند و نتایج نشان داد که ورزشکاران به ترتیب رفتارهای رهبری تمرین و آموزش، بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی و دموکراتیک را ترجیح می‌دهند، و رفتار آمرانه نیز کمترین میانگین را به خود اختصاص داد. در میان ۱۵ خرده مقیاس رضایتمندی ورزشکار، ۴ عامل انسجام تیمی، آموزش و تمرین، مشارکت اجتماعی در تیم و مشارکت فردی در تیم بالاترین اولویت را نشان داد. همچنین نتایج نشان داد که بیشترین همبستگی بین شاخص رضایت ورزشکار و رفتارهای رهبری مربیان به ترتیب با رفتارهای آموزش و تمرین، ملاحظات اجتماعی، بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی، دموکراتیک و آمرانه وجود دارد [۶۱].

آسیاه و روسلی^۳ (۲۰۰۹) ارتباط سبک‌های رهبری و رضایت ورزشکاران در بین ۱۰۱ بازیکن از تیم‌های هاکی را بررسی کردند. نتایج حاکی از ارتباط متوسط سبک‌های رهبری و رضایت ورزشکاران بود و نشان داد ورزشکاران سبک‌های رهبری آموزش و تمرین را ترجیح می‌دهند همچنین

1. Cakioglu

2 . Nazarudin

3 . Asiah and Rosli

اولویت‌بندی بین ابعاد رضایت‌مندی نشان داد که ورزشکاران به ترتیب رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از تعامل مربی و رضایت از عملکرد فردی را مهم دانستند [۱۰].

گریتی^۱ (۲۰۰۹) در یک تحقیق کیفی ادراک ورزشکاران از مربیگری ضعیف را در مصاحبه‌هایی از ۱۶ ورزشکار در سطوح رقابتی مختلف (جوانان، دانشگاهی، حرفه‌ای و ...) در رشته‌های بیسبال، بسکتبال، فوتبال، فوتبال آمریکایی و سافت‌بال بررسی کرد. ورزشکاران بیان کردند که مربیان ضعیف محیط یادگیری منفی ایجاد کرده و برنامه‌ای برای جلسات تمرینی ندارند همچنین، مربیان خود را از جنبه آموزشی، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت ناشایسته درک کردند. نتایج نشان داد ورزشکارانی که مربی ضعیف را تجربه کردند از مربی خود رضایت نداشتند و خواستار تمرین با مربی دیگری بودند [۶۲].

پارادایز^۲ (۲۰۱۰) در تحقیق خود بر نقش میانجی انسجام در ارتباط بین رهبری و رضایت‌مندی ورزشکاران ۱۷-۱۳ ساله تمرکز داشت. در این تحقیق ۲۰۵ ورزشکار پرسشنامه‌های رهبری در ورزش (LSS) و رضایت‌مندی ورزشکار (ASQ) و محیط گروهی در ورزش (YSEQ) را تکمیل کردند. نتایج نشان داد انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی ارتباط بین رهبری و رضایت‌مندی را میانجیگری می‌کند و اینکه بین رهبری و رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد [۶۳].

دیلیپ کومار^۳ (۲۰۱۲) در تحقیق خود به بررسی رهبری تحول‌گرا بین ۸۳ مربی و ۶۲۱ بازیکن فوتبال در هند پرداخته است. نتایج از ارتباط مثبت خرده‌مقیاس‌های رهبری تحول‌گرا با خرده‌مقیاس‌های رضایت بازیکن حمایت کرد. وی نتیجه گرفت دیدگاه القایی و انگیزشی رهبران تحول‌گرا بر ادراکات بازیکنان تیم نسبت به دنبال کردن برنامه‌های آموزشی و تمرین، استراتژی‌ها، عملکرد، خصوصیات فردی، ثبات اخلاقی آن‌ها و ... تأثیر می‌گذارد [۶۴].

1 . Gearity

2 . Paradis

3 . Dileep Kumar

بورنز و همکاران^۱ (۲۰۱۲) ارتباط بین هویت ورزشی و رضایت‌مندی ورزشکار را بین ۱۷۵ ورزشکار تیم‌های NCAA را بررسی کردند و ارتباط مثبت و معنادار بین هویت ورزشی و رضایت ورزشکار نشان دادند [۶۵].

سایبانی و همکاران^۲ (۲۰۱۳) به بررسی رضایت‌مندی ورزشکار به عنوان یک میانجی در ارتباط بین رهبری تحول‌گرای مربیان و تعهد ورزشی بازیکنان فوتبال پرداختند. نمونه آماری این تحقیق را ۵۵۸ بازیکن فوتبال ۱۵-۲۰ سال تشکیل دادند. نتایج از ارتباط مثبت و معنادار بین رهبری تحول‌گرای مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران حمایت کرد و نشان دادند که رضایت ورزشکار می‌تواند یک میانجی برای افزایش تعهد ورزشکاران و مشارکت مستمر آن‌ها در فعالیت‌ها و رقابت‌های ورزشی باشد [۶۶].

۲-۱۱. جمع‌بندی

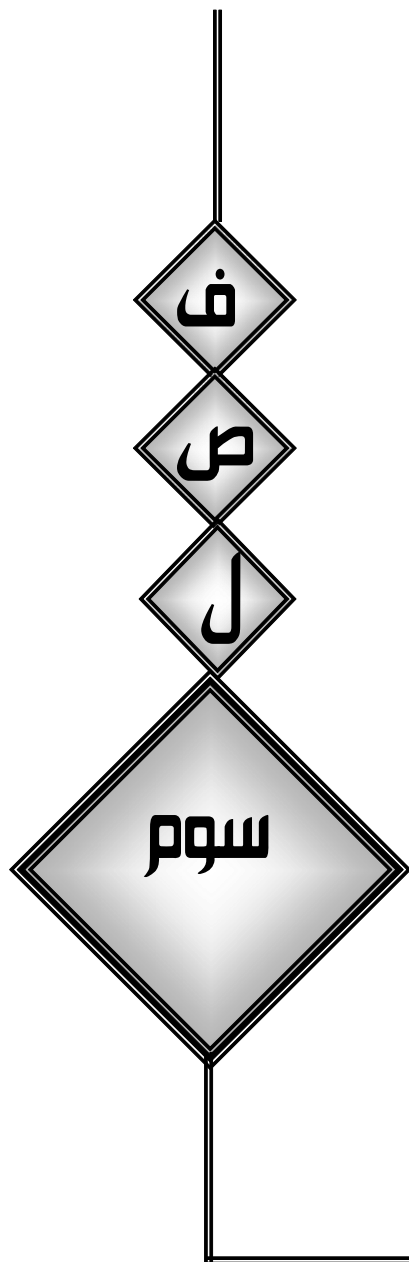
مدیریت و رهبری مؤثر، فعال و شایسته یک ویژگی برجسته است که تیم‌های موفق را از تیم‌های ناموفق متمایز می‌سازد. مربیان در ایفای نقش مربیگری به دنبال ایجاد شرایطی هستند که به وسیله آن هر ورزشکار حداکثر فرصت را برای موفقیت داشته باشد و در همان حال نیز به موفقیت تیمی برسد. مربی شایسته فردی است که توانایی تغییر نتایج، اجرای موفقیت‌آمیز و واکنش‌های روانی مثبت را در تیم دارد. مربیان نه فقط به اجرای مهارت‌های ورزشی، بلکه باید به مهارت‌های روانی افراد و تیم توجه کنند؛ زیرا توجه به فرایندهای فردی و گروهی و نیازهای فردی ورزشکاران و تیم ضروری است و جزئی از شایستگی مربیگری محسوب می‌شود.

ارزیابی عملکرد برای حفظ مربیگری شایسته و اثربخش، حیاتی است. ورزشکاران قادر به ارزیابی شخصیت و رفتارهای مربیان در نقش مربیگری‌شان هستند. ادراکات و ارزیابی ورزشکاران از یک مربی

^۱ . Burns et al.

^۲ . Saybani

نقش مهمی در شایستگی مربی بازی می‌کند؛ لیکن با توجه به اهمیت نقش ورزشکاران در ارزیابی مربیان ورزشی همچنین رضایت‌مندی آن‌ها در عملکرد فردی و تیمی، تحقیقات محدودی در این زمینه انجام شده است. از طرفی بیشتر منابع تحقیقاتی که تاکنون انجام شده بر رفتارهای رهبری و کارآمدی مربی تأکید داشته‌اند و شایستگی مربیگری کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین این تحقیق برآنست تا ارتباط درک از شایستگی مربیگری را با رضایت‌مندی ورزشکاران را مورد مطالعه قرار دهد.



روش پژوهش

۳-۱. مقدمه

این فصل به توضیح نوع تحقیق، جامعه آماری و نحوه نمونه‌گیری، ابزار تحقیق، روش اجرای تحقیق، روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات اختصاص یافته است.

۳-۲. نوع پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است که به بررسی رابطه درک از شایستگی مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران پرداخته است.

۳-۳. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق، ورزشکاران زن و مرد در رشته های والیبال و جودو در استان خراسان شمالی مورد تحقیق قرار گرفتند. تعداد ورزشکاران در رشته والیبال ۱۹۱ نفر و در رشته جودو ۵۷ نفر بودند. با توجه به تعداد ورزشکاران، نمونه آماری برابر جامعه در نظر گرفته شد.

۳-۴. ابزار پژوهش

ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق، شامل سه پرسشنامه بود. پرسشنامه اول شامل ویژگی‌های فردی جامعه آماری نظیر سن، جنسیت، رشته ورزشی، سابقه فعالیت در رشته ورزشی خود، سطح تحصیلات و سطح رقابتی ورزشکاران بود. پرسشنامه دوم، پرسشنامه درک از شایستگی مربی میرز و همکاران (۲۰۱۰) بود که بعد از ترجمه نسخه اصلی، نسخه ترجمه شده به انگلیسی برگردان شد سپس، نسخه اصلی و نسخه برگردان شده مطابقت داده شدند. برای تعیین روایی اولیه در اختیار ۱۲ نفر از صاحب‌نظران که شامل ۱۰ دانشیار، ۳ استادیار، ۱ دانشجوی دکتری، ۳ نفر کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی، ۱ استادیار فیزیولوژی ورزش و ۳ ورزشکار بودند، قرار گرفت. پس از تغییرات و اصلاحات ضروری، نسخه اصلی پرسشنامه حاضر شد. پرسشنامه شایستگی مربیگری شامل ۳۲ سوال است که

پنج خرده‌مقیاس شایستگی مربیگری را می‌سنجد. این پرسشنامه در طیف پنج‌ارزشی لیکرت (از ۱= اصلاً شایستگی ندارد تا ۵= کاملاً شایسته است) تنظیم شد. آزمودنی با توجه به درک خود از شایستگی مربی، یکی از نمرات ۱، ۲، ۳، ۴ و یا ۵ را انتخاب می‌نماید.

پرسشنامه سوم رضایت‌مندی ورزشکاران توسط ریمر و چلادورای در سال ۱۹۹۸ میلادی تهیه شده‌اند پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکاران شامل ۱۶ سوال بود که میزان رضایت‌مندی ورزشکاران را در ۴ بعد از دیدگاه ورزشکار اندازه‌گیری کرد. گزینه‌های پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکاران در طیف هفت ارزشی لیکرت (از ۱= اصلاً راضی نیستم تا ۷= کاملاً راضی هستم) تنظیم شده است. ورزشکار با توجه به میزان رضایت خود از هر فرایند تیمی می‌توانست یکی از نمرات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و یا ۷ را انتخاب کند. برای تعیین پایایی، در یک مطالعه راهنما این پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از ورزشکاران توزیع شد. با استفاده از آلفای کرونباخ، میزان ثبات درونی برای پرسشنامه شایستگی مربیگری $\alpha = 0.95$ و برای پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکاران $\alpha = 0.94$ به دست آمد.

جدول ۳-۱. ثبات درونی عامل‌های اصلی پرسشنامه درک از شایستگی مربی

مقدار آلفای کرونباخ	ابعاد شایستگی مربیگری
۰/۸۳	شایستگی ایجاد انگیزه
۰/۸۴	شایستگی استراتژی‌سازی
۰/۸۳	شایستگی آموزش مهارت‌ها
۰/۸۲	شایستگی رشد شخصیت
۰/۷۸	شایستگی شرایط جسمانی
۰/۹۵	ثبات کلی

جدول ۳-۲. ثبات درونی عامل‌های اصلی پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار

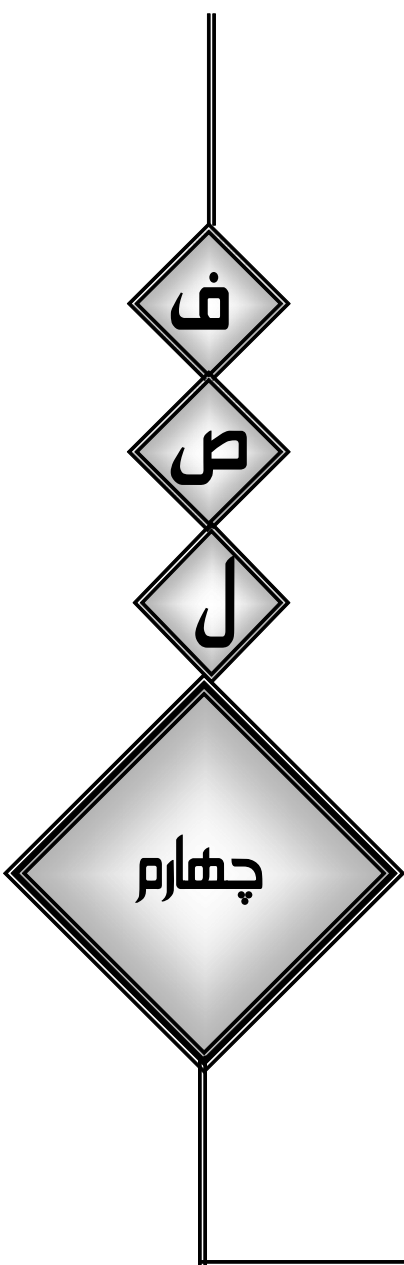
مقدار آلفای کرونباخ	ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار
۰/۷۰	رضایت از عملکرد فردی
۰/۶۸	رضایت از عملکرد تیمی
۰/۹۰	رضایت از رفتار و تعامل مربی
۰/۹۱	رضایت از آموزش و تمرین
۰/۹۵	ثبات کلی

۳-۵. روش توزیع پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری اطلاعات

در ابتدا، با ارائه معرفی‌نامه‌ای از طرف دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شاهرود به اداره ورزش و جوانان خراسان شمالی، هماهنگی لازم بین اداره ورزش و جوانان خراسان شمالی و هیئت‌های والیبال و جودو در کل استان، کسب رضایت هیئت‌ها و با همکاری مربیان و بازیکنان از آن‌ها خواسته شد تا در صورت تمایل در این پژوهش شرکت کنند. توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ۳ ماه به طول انجامید. تعداد ۲۴۸ نفر از ورزشکاران این دو رشته در تحقیق شرکت کردند و به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند.

۳-۶. روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

پس از جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) برای ارزیابی ویژگی‌های فردی استفاده شد. یافته‌های تحقیق با استفاده از نرم افزار مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری و آزمون فرضیات تحقیق با توجه به طبیعی بودن داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط و آزمون t مستقل برای تعیین تفاوت در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد. همچنین از آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها استفاده شد.



تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

۴-۱. مقدمه

در این فصل یافته‌های تحقیق به صورت توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفته و با جدول‌های توزیع فراوانی ارائه شده است. از آزمون کالموگراف-اسمیرنوف برای آزمون طبیعی بودن توزیع داده‌ها و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

۴-۲. توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها

جامعه آماری این پژوهش را ورزشکاران والیبالیست و جودوکار استان خراسان شمالی تشکیل داده‌اند. با توجه به جدول ۴-۱ بیشترین تعداد شرکت‌کنندگان در رده سنی ۲۱-۳۰ سال (۵۶ درصد) قرار داشتند.

جدول ۴-۱. توصیف وضعیت سنی آزمودنی‌ها

دامنه سنی (سال)	تعداد	درصد
زیر ۲۰ سال	۸۳	۳۳/۵
۲۱-۳۰	۱۳۹	۵۶
۳۱-۴۰	۲۳	۹/۳
بیشتر از ۴۰	۳	۱/۲
جمع	۲۴۸	۱۰۰

با توجه به جدول ۲-۴، ۵۱/۲ درصد آزمودنی‌ها زن و ۴۸/۸ درصد آن‌ها مرد بودند.

جدول ۲-۴. توصیف آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	تعداد	درصد
مرد	۱۲۷	۵۱/۲
زن	۱۲۱	۴۸/۸
جمع	۲۴۸	۱۰۰

جدول ۳-۴ تعداد ورزشکاران به تفکیک رشته ورزشی را نشان می‌دهد. به‌طوری‌که ۱۹۱ نفر والیبالیست و ۵۷ نفر جودوکار در تحقیق مشارکت داشته‌اند.

جدول ۳-۴. توصیف آزمودنی‌ها به تفکیک رشته ورزشی

رشته ورزشی	تعداد	درصد
والیبال	۱۹۱	۷۷
جودو	۵۷	۲۳
جمع	۲۴۸	۱۰۰

در توصیف سابقه ورزشی آزمودنی‌ها ۴۳/۱ درصد آزمودنی‌ها ۵-۱۰ سال در رشته ورزشی خود سابقه فعالیت داشته‌اند. دیگر اطلاعات در جدول ۴-۴ آمده است.

جدول ۴-۴. توصیف آزمودنی‌ها بر حسب سابقه ورزشی

سابقه ورزشی (سال)	تعداد	درصد
زیر ۵ سال	۱۰۲	۴۱/۱
۵-۱۰	۱۰۷	۴۳/۱
۱۱-۱۵	۲۳	۹/۳
بیشتر از ۱۵	۱۶	۶/۵
جمع	۲۴۸	۱۰۰

جدول ۴-۵ سطح تحصیلات آزمودنی‌ها را توصیف می‌کند. بر طبق این جدول، اکثریت آزمودنی‌ها (۲۷ درصد) در مقطع کاردانی بوده‌اند.

جدول ۴-۵. توصیف آزمودنی‌ها بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	تعداد	درصد
زیر دیپلم	۵۰	۲۰/۲
دیپلم	۶۵	۲۶/۲
کاردانی	۶۷	۲۷
کارشناسی	۵۹	۲۳/۸
کارشناسی ارشد و بالاتر	۷	۲/۸
جمع	۲۴۸	۱۰۰

۳-۴. توصیف یافته‌های پژوهش

قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق، میزان طبیعی بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کالموگراف-اسمیرنوف بررسی شده است.

با توجه به میزان Z و سطح معناداری در آزمون کالموگراف-اسمیرنوف، متغیرها توزیع نرمال توزیع دارند؛ بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده شده است.

جدول ۴-۶. نتایج آزمون کالموگراف-اسمیرنوف

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	نمره Z	سطح معناداری
شایستگی مربیگری	۲۴۸	۳/۸۵	۰/۶۷	۱/۰۳	۰/۲۳
رضایت‌مندی ورزشکار	۲۴۸	۵/۰۹	۱/۲۰	۰/۸۸	۰/۴۱

با توجه به جدول ۴-۷، اولویت ابعاد شایستگی مربیگری به ترتیب شایستگی رشد شخصیت، شایستگی آموزش مهارت‌ها، شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی‌سازی و شایستگی شرایط جسمانی است.

جدول ۴-۷. توصیف ابعاد شایستگی مربیگری

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
شایستگی ایجاد انگیزه	۲۴۶	۳/۹۱	۰/۷۲
شایستگی استراتژی‌سازی	۲۴۲	۳/۷۵	۰/۷۶
شایستگی آموزش مهارت‌ها	۲۴۷	۳/۹۲	۰/۷۹
شایستگی رشد شخصیت	۲۴۳	۳/۹۵	۰/۷۱
شایستگی شرایط جسمانی	۲۴۳	۳/۷۲	۰/۷۹

همان‌طور که جدول ۴-۸ نشان می‌دهد اولویت ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران به ترتیب رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از آموزش و تمرین و در نهایت رضایت از عملکرد تیمی می‌باشد.

جدول ۴-۸. توصیف ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
رضایت از عملکرد فردی	۲۴۸	۵/۲۰	۱/۳۶
رضایت از عملکرد تیمی	۲۴۷	۴/۷۴	۱/۳۹
رضایت از آموزش و تمرین	۲۴۵	۵	۱/۴۴
رضایت از رفتار و تعامل مربی	۲۴۷	۵/۳۰	۱/۳۸

۴-۴. آزمون فرضیه‌های پژوهش

در این قسمت فرضیه‌های تحقیق ($\alpha \leq 0/05$) مورد بررسی قرار گرفته‌اند. برای آزمون فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل استفاده شده و نتایج حاصل از آن‌ها در جداول مربوطه ارائه شده است.

فرضیه اول:

فرض صفر (H_0): بین ابعاد درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۴-۹. ارتباط بین ابعاد درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران

متغیر	متغیرهای شایستگی	شایستگی ایجاد انگیزه	شایستگی استراتژی‌سازی	شایستگی آموزش مهارت‌ها	شایستگی شخصیت‌سازی	شایستگی شرایط جسمانی
رضایت‌مندی ورزشکار	همبستگی پیرسون	۰/۶۱۵**	۰/۵۷۶**	۰/۵۸۹**	۰/۵۶۱**	۰/۶۱۵**
	معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

**در سطح معناداری $P \leq 0/01$

برطبق جدول ۴-۹ و سطح معناداری مشاهده شده و ضریب همبستگی پیرسون فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین ابعاد درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت، متوسط و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم:

فرض صفر (H_0): بین درک از شایستگی مربی و ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی رابطه معنادار وجود ندارد.

جدول ۴-۱۰. ارتباط بین درک از شایستگی مربی و ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران

متغیر	متغیرهای رضایت‌مندی			
	رضایت از عملکرد فردی	رضایت از عملکرد تیمی	رضایت از آموزش و تمرین	رضایت از رفتار و تعامل مربی
درک از شایستگی مربی	همبستگی پیرسون معناداری	**۰/۴۵۹ ۰/۰۰۱	**۰/۵۷۲ ۰/۰۰۱	**۰/۶۵۴ ۰/۰۰۱
				**۰/۵۹۶ ۰/۰۰۱

**در سطح معناداری $P \leq 0/01$

برطبق جدول ۴-۱۰ و سطح معناداری مشاهده شده و ضریب همبستگی پیرسون فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین درک از شایستگی مربی و ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران ارتباط مثبت، متوسط و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم:

فرض صفر (H_0): بین درک از شایستگی مربی از دیدگاه ورزشکاران (والیبال و جودو) مرد و زن استان خراسان شمالی اختلاف معنادار وجود ندارد.

جدول ۴-۱۱. مقایسه درک از شایستگی بر اساس جنسیت

معدناداری	t	میانگین	تعداد		
۰/۰۴۸	۱/۹۹	۳/۹۳	۱۲۱	مرد	درک از شایستگی
		۳/۷۶	۱۱۳	زن	مربی

برطبق جدول ۴-۱۱ و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین درک از شایستگی مردان و زنان اختلاف معناداری وجود دارد.

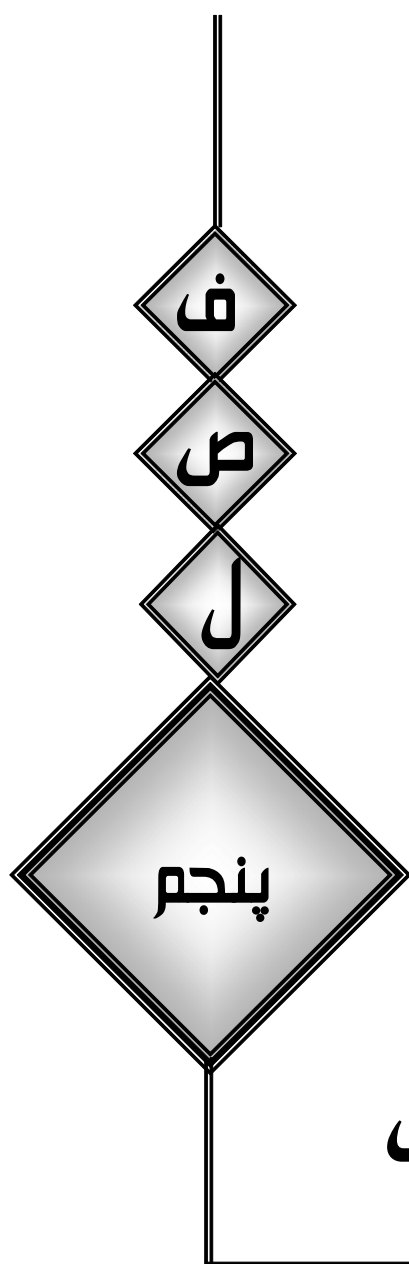
فرضیه چهارم:

فرض صفر (H_0): بین درک از شایستگی مربیگری ورزشکاران (والیبال و جودو) استان خراسان شمالی براساس رشته ورزشی اختلاف معنادار وجود ندارد.

جدول ۴-۱۲. مقایسه درک از شایستگی مربی براساس رشته ورزشی

معدناداری	t	میانگین	تعداد		
۰/۰۰۱	۳/۹۷۴	۴/۱۵۹	۵۵	جودو	درک از شایستگی
		۳/۷۶۱	۱۷۹	والیبال	مربی

برطبق جدول ۴-۱۲، با توجه به مقدار t و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین بین درک از شایستگی مربی بر اساس رشته ورزشی اختلاف معناداری وجود دارد به‌طوری‌که درک از شایستگی جودوکاران بیشتر از والیبالیست‌ها مشاهده شد.



بحث و نتیجه‌گیری

۵-۱. مقدمه

در این فصل ابتدا و به طور اجمالی طرح پژوهشی، مبانی نظری، پیشینه و نتایج پژوهش مرور شده است. سپس یافته‌های پژوهش مورد بحث و بررسی قرار گرفته و در پایان پیشنهادهای کاربردی برای مربیان، مدیران و همچنین پیشنهاداتی برای مطالعات آینده ارائه شده است.

۵-۲. خلاصه پژوهش

امروزه بیشتر محققان رهبری در ورزش، به سوی شناسایی روش مربیگری مشخصی که عملکرد موفق و پاسخ‌های روانشناختی مثبت ورزشکاران را موجب شود، هدایت شده‌اند. ادراک ورزشکاران از رفتار مربی، یک نقش مهم در مدل‌های نظری مختلف از مربیگری ورزش بازی می‌کند [۱۰، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۵، ۳۰، ۳۳]. در ادبیات کارآمدی مربیگری نیز، اهمیت ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربی، برای نتایج مرتبط با ورزشکاران شناسایی شده است [۱۶، ۱۷، ۱۹، ۳۲]. متغیر حیاتی در اثربخشی مربیگری، ادراکات خود ورزشکاران از رفتارهای مربیان‌شان است که این ادراکات می‌تواند بر انگیزه، عملکرد و رفتار ورزشکاران همچنین بر واکنش‌های ارزیابانه آن‌ها تأثیر بگذارند. شایستگی مربیگری منبعی برای مزیت رقابتی در هر رشته ورزشی می‌باشد [۱۹]. در حالی‌که، مربی به طور مداوم ارزیابی‌هایی درباره ورزشکاران ارائه می‌دهد ورزشکاران نیز، پیوسته شخصیت و رفتار مربی خود را ارزیابی می‌کنند [۵]. ورزشکاران، ذینفعان و تولیدکنندگان اصلی ورزش در سازمان‌های ورزشی هستند و از هر دو جنبه، در توفیق و کامیابی اهداف سازمانی تیم‌های ورزشی نقش اساسی دارند؛ بنابراین باید به نگرش‌ها و ادراکات این نیروی انسانی توجه زیادی شود [۴۴].

تحقیقات محدودی در زمینه شایستگی مربیگری انجام شده است. بیشتر تحقیقات موجود بر کارآمدی مربیگری، سبک‌های رهبری، الگوهای رفتار مربی و ارزیابی عملکرد مربیان متمرکز بوده است [۷، ۹، ۱۰، ۱۶، ۲۰، ۲۲، ۲۵، ۲۹، ۳۰، ۵۰، ۶۴، ۶۶]. در این مطالعات سعی بر این بوده است که

ادراک ورزشکار از رفتار مربی را سنجش و ارزیابی کنند. در مطالعات بعدی با طراحی مقیاس درک از شایستگی مربی، بر سنجش دقیق‌تر عملکرد و رفتارهای مربیان تمرکز شده است. در این مقیاس پنج بُعد شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی‌سازی، شایستگی آموزش مهارت‌ها، شایستگی رشد شخصیت و شایستگی شرایط جسمانی برای سنجش شایستگی مربیگری شناسایی شده است [۱۸].

در خصوص شایستگی و قابلیت‌های مربیان نتایج تحقیقات تبریزی (۱۳۸۰)، طالب‌پور و اسماعیلی (۱۳۸۶)، منظمی (۱۳۸۸)، روحانی (۱۳۹۰)، تریپولیتسیونی و همکاران (۲۰۰۷)، کالیم سیدی (۲۰۱۰)، سانتوس و همکاران (۲۰۱۰)، کاستوپولوس و همکاران (۲۰۱۱)، استاوروپولوس و همکاران (۲۰۱۲) بر شایستگی‌های آموزشی، رفتاری، انگیزشی و شخصیتی مربی در رفتار با ورزشکاران اشاره کردند [۴۹، ۵۰، ۵۲، ۷، ۲۹، ۱۳، ۱۵، ۳۶، ۵۴]. میرز و همکاران (۲۰۰۶) مربیگری را یک وظیفه پیچیده دانسته‌اند که برای تحقق انتظارات ورزشکاران، به استراتژی و رفتارهای ویژه‌ای نیاز دارد و مربیان ورزشی مجبورند دانش خوب، مهارت‌ها و انگیزه بالا در انجام مسئولیت‌ها داشته باشند تا ورزشکاران با کیفیت تربیت کنند [۶].

یکی دیگر از اهداف اساسی برنامه‌های ورزشی رضایت ورزشکار است. آگاهی از روش‌های ارضای نیازهای ورزشکار به رضایت‌مندی ورزشکار منجر و در نتیجه سبب تعادل و آرامش روانی و اثربخشی ورزشکار می‌شود. در زمینه رضایت‌مندی، بیشتر تحقیقات مربوط به رضایت شغلی مربیان ورزشی بوده و تحقیقات اندکی در خصوص رضایت‌مندی ورزشکاران انجام شده است [۴۵]. ولی به دلیل اهمیت این موضوع، در مدل چند بعدی رهبری چلادورای، رضایت اعضای گروه یکی از پیامدها محسوب می‌شود. براساس این مدل هرگاه مربی محیط مناسبی را فراهم نماید و نیازها و علایق ورزشکاران را در نظر بگیرد، عملکرد تیمی و انفرادی و همچنین رضایت‌مندی ورزشکاران به بالاترین سطح خود می‌رسد. در این مدل بر رابطه متقابل بین رفتار مربی، عملکرد و رضایت‌مندی ورزشکاران تأکید شده است [۳۱]. عوامل زیادی در رابطه یا پیش‌بینی کننده رضایت ورزشکار هستند. یکی از این عوامل، عامل شایستگی مربیگری است. بیشتر تحقیقات موجود در این زمینه بر رابطه سبک‌های رهبری،

رفتار مربیان و کارآمدی مربیگری با رضایت‌مندی ورزشکاران تمرکز داشته‌اند [۱۰، ۱۱، ۱۶، ۲۵، ۴۲، ۴۴، ۶۰، ۶۱، ۶۲، ۶۳، ۶۴، ۶۶].

در مورد رابطه بین شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکاران تحقیقات محدودی مشاهده شده است. میرز و همکاران (۲۰۰۶)، میرز و همکاران (۲۰۱۱) و موئن و فدریسی (۲۰۱۳) رابطه مثبت و معناداری بین شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکار گزارش کردند [۶، ۱۸، ۵۸].

مطالعاتی که تا کنون در زمینه شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مربیان انجام شده است بر تعیین معیارهای انتخاب مربیان، کارآمدی و رفتار آن‌ها متمرکز بوده و بیشتر بر نظرات مربیان توجه شده است. با توجه به اهمیت نظام شایسته‌سالاری در سیاست‌های کشور و نقش مربیان شایسته در نتایج مرتبط با ورزشکار و تیم‌های ورزشی مثل عملکرد، موفقیت، رضایت و ... تحقیق حاضر بر آن شد تا شایستگی مربیگری را از دیدگاه مردان و زنان ورزشکار و بر اساس نوع رشته ورزشی آن‌ها (انفرادی یا تیمی) و ارتباط آن با رضایت‌مندی ورزشکاران را بررسی کند.

مطالعه حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه ورزشکاران استان خراسان شمالی در رشته‌های جودو (۵۷ نفر) و والیبال (۱۹۱ نفر) که یک‌سال با مربی خود تمرین کرده بودند و در رقابت‌های مختلف حضور داشته‌اند، تشکیل داده‌اند. با توجه به محدودیت، نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. ۱۹۱ بازیکن والیبال (۷۷ درصد) و ۵۷ جودوکار (۲۳ درصد) و در مجموع ۲۴۸ ورزشکار از دو رشته پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش شامل دو پرسشنامه درک از شایستگی مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران بود که پرسشنامه درک از شایستگی مربی پس از ترجمه و برگردان (به روش Forward-Backward) مورد استفاده قرار گرفت. سپس پرسشنامه‌های نهایی در اختیار ۸ نفر از صاحب‌نظران مدیریت ورزشی و ۴ نفر از مربیان و ورزشکاران این دو رشته قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سوال‌ها، تعداد سوال‌ها، محتوای پرسشنامه و هماهنگی سوالات با اهداف تحقیق اعلام نمایند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادات (روایی صوری و محتوایی) پرسشنامه نهایی تنظیم و

تأیید شد. پس از ارائه معرفی‌نامه‌ای از طرف دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شاهرود به اداره ورزش و جوانان خراسان شمالی و هماهنگی لازم بین اداره ورزش و جوانان خراسان شمالی و هیئت‌های والیبال و جودو در کل استان و کسب رضایت هیئت‌ها و با همکاری مربیان و بازیکنان از آن‌ها خواسته شد تا در صورت تمایل در این پژوهش شرکت کنند. توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ۳ ماه به طول انجامید. پرسشنامه درک از شایستگی شامل پنج خرده‌مقیاس شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی‌سازی، شایستگی آموزش مهارت‌ها، شایستگی رشد شخصیت و شایستگی شرایط جسمانی و پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار شامل چهار خرده‌مقیاس رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از رفتار و تعامل مربی و رضایت از آموزش و تمرین بودند. میزان ثبات درونی یا پایایی کلی پرسشنامه درک از شایستگی مربی $\alpha = 0/95$ و برای پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار $\alpha = 0/94$ محاسبه شد. فرضیات پژوهش با آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ تجزیه و تحلیل شد.

توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها نشان داد که ۵۱/۲ درصد آزمودنی‌ها مرد (۱۲۷ نفر) و ۴۸/۸ درصد زن (۱۲۱ نفر)، بیشتر آزمودنی‌ها در رده سنی ۲۱-۳۰ سال (۵۶ درصد) قرار داشتند. ۴۳/۱ درصد آن‌ها سابقه‌ی ورزشی ۵-۱۰ سال داشته و ۲۷ درصد آن‌ها دارای مدرک تحصیلی کاردانی بودند. یافته‌ها نشان داد در اولویت‌بندی ابعاد شایستگی مربیگری به ترتیب ابعاد شایستگی رشد شخصیت، شایستگی آموزش مهارت‌ها، شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی‌سازی و شایستگی شرایط جسمانی و در اولویت‌بندی ابعاد رضایت‌مندی به ترتیب ابعاد رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از آموزش و تمرین و رضایت از عملکرد تیمی قرار گرفتند.

بر اساس یافته‌های این تحقیق، بین تمام ابعاد شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکار ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت همچنین، بین شایستگی مربیگری و تمام ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. در بررسی اختلاف ابعاد شایستگی مربیگری بر اساس جنسیت، اختلاف معناداری به دست آمد به‌طوری‌که ورزشکاران مرد ادراکات بالاتری نسبت به ورزشکاران زن

داشتند و در نهایت بین ابعاد شایستگی مربیگری بر اساس نوع رشته ورزشی (ورزشکاران در رشته جودو و والیبال) اختلاف معناداری مشاهده شد و ورزشکاران جودوکار ادراکات بالاتری نسبت به والیبالیست‌ها نشان دادند.

۵-۳. بحث و بررسی

در پژوهش حاضر بُعد شایستگی رشد شخصیت، مهمترین شایستگی موردنیاز مربیان از دیدگاه ورزشکاران است و شایستگی شرایط جسمانی در اولویت آخر قرار دارد. ترتیب اولویت ابعاد شایستگی مربیگری از رتبه دوم تا رتبه چهارم به ترتیب شایستگی آموزش مهارت‌ها، شایستگی ایجاد انگیزه و شایستگی استراتژی‌سازی است.

در پژوهش حاضر بُعد رشد شخصیتی در اولویت اول قرار گرفت. برخی از محققان نیز به‌طور جزئی بر اهمیت متغیرهای مختلف این بُعد تأکید کرده‌اند. این یافته به نحوی با نتایج تحقیقات تبریزی (۱۳۸۱)، منظمی (۱۳۸۸)، روحانی (۱۳۹۰) و برادلی و همکاران (۲۰۰۸) همسو می‌باشد [۴۹، ۵۲، ۷، ۲۱]. تبریزی (۱۳۸۱) در تحقیق خود ویژگی‌های شخصیتی- ادراکی را در اولویت اول گزارش کرده و بر انتخاب مربیان شایسته برای موفقیت تیم تأکید کرده است [۴۹]. منظمی (۱۳۸۸) بر ویژگی‌های شخصیتی مربیان والیبال به عنوان یک عامل مهم اشاره دارد [۵۲]، روحانی (۱۳۹۰) عامل رفتاری و تربیتی را مهمترین عامل از دیدگاه ورزشکاران شناسایی کرده و اذعان دارد مربیان باید از نظر رفتاری و تربیتی ویژگی‌های مثبت را در خود پرورش دهند چون کلیه گفتارها و رفتارهای مربیان بر ورزشکاران اثر می‌گذارد [۷] و برادلی و همکاران (۲۰۰۸) بر تأثیر بُعد اثربخشی شخصیت‌سازی بر رفتار اجتماعی ورزشکاران تأکید داشته و معتقدند مربیان با رفتارشان می‌توانند بر کیفیت تجربه ورزشی تأثیر بگذارند [۲۱]. به نظر می‌رسد با توجه به شرایط فرهنگی کشور و اهمیت دادن به مسائل شخصیتی و تربیتی، قرار گرفتن این بُعد در اولویت اول بدیهی و بسیار جالب به نظر می‌رسد. بنابراین انتظار می‌رود ویژگی‌های اخلاقی و تربیتی همیشه مورد توجه مربیان قرار گیرد.

در این پژوهش شایستگی آموزش مهارت‌ها در اولویت دوم قرار گرفت. سانتوس و همکاران (۲۰۱۰)، کاستوپولوس (۲۰۱۱) و استاوروپولوس و همکاران (۲۰۱۲) شایستگی آموزشی را یک ویژگی اساسی برای مربیان شناسایی کرده و بیان کردند آن‌ها برای ایفای بهتر نقش مربیگری خود، باید مهارت‌های آموزشی را به‌کار برند [۱۵]. در اکثر مطالعات با محوریت سبک رهبری مربیان، سبک آموزش و تمرین در اولویت اول قرار گرفت. این یافته را می‌توان با تحقیق محدث (۱۳۸۹)، سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۰)، نظرودین و همکاران (۲۰۰۹)، آسیاه و روسلی (۲۰۰۹) همخوان دانست. در این تحقیقات بر سبک آموزش و تمرین به عنوان اولویت اول اشاره شده است [۱۱، ۲۵، ۶۱، ۱۰]. این موضوع نشان می‌دهد که از دیدگاه ورزشکاران، مربیان بر آموزش مهارت‌ها، تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها و همچنین انجام تمرینات تاکید ویژه‌ای دارند. مربیان می‌توانند با تاکید بر رفتار آموزش و تمرین، تصور بازیکنان را از توانایی‌های فنی تیم افزایش دهند.

در این پژوهش شایستگی ایجاد انگیزه در رتبه سوم قرار گرفت. با وجود اهمیت مهارت‌های انگیزشی مربی در عملکرد و نتایج ورزشکار، در این پژوهش ورزشکاران مهارت‌های انگیزاننده مربیان را بعد از شایستگی رشد شخصیت و آموزش مهارت‌ها مهم دانسته‌اند. می‌توان گفت ورزشکاران استان خراسان شمالی بر توانایی مربی خود در رشد شخصیتی و آموزش مهارت‌ها بیش از بُعد انگیزشی ارزش قائلند.

رتبه چهارم اولویت ابعاد درک از شایستگی مربی به شایستگی استراتژی‌سازی اختصاص یافت. آگاهی از تمام مهارت‌ها و تکنیک‌های رشته ورزشی مورد نظر، شناخت انواع سیستم‌های بازی، انتخاب استراتژی‌های مختلف در بازی‌ها و مسابقات مختلف از ضروریات موفقیت یک مربی است.

در نهایت، ورزشکاران بُعد شایستگی شرایط جسمانی را بعد از چهار بُعد دیگر در اولویت آخر قرار دادند. این نشان می‌دهد ورزشکاران استان خراسان شمالی ویژگی‌های رفتاری، شخصیتی، آموزشی و تکنیکی را بیش از شرایط جسمانی مهم دانسته‌اند.

در رابطه با اولویت‌بندی ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار به ترتیب ابعاد رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی، رضایت از آموزش و تمرین و رضایت از عملکرد تیمی قرار گرفتند. این نتایج با تحقیقات فلاح (۱۳۸۷) و رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) کاملاً همخوانی دارد [۵۹، ۹].

در پژوهش حاضر رضایت از رفتار و تعامل مربی در اولویت اول قرار گرفت. فلاح (۱۳۸۷) و رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) نیز این بُعد را در اولویت اول گزارش کردند. محدث (۱۳۸۹) این بُعد را در اولویت دوم [۱۱] و آسیاه و روسلی (۲۰۰۹) در اولویت سوم گزارش کردند [۱۰]. این موضوع اهمیت تعامل، حمایت و ارتباط مربی با ورزشکاران را در رضایت‌مندی ورزشکار نشان می‌دهد. رضایت از رفتار و تعامل مربی متغیرهای قدردانی مربی از ورزشکار به هنگام انجام دادن کار درست، حمایت و پشتیبانی مربی از ورزشکار و رفتار محبت‌آمیز مربی را نسبت به ورزشکار نشان می‌دهد.

رضایت از عملکرد فردی رتبه دوم را بین ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران به دست آورد. محدث (۱۳۸۹) آن را در رتبه سوم [۱۱] و آسیاه و روسلی (۲۰۰۹) در اولویت چهارم [۱۰] نشان دادند. این نتیجه نشان می‌دهد ورزشکاران هر دو رشته (والیبال و جودو) از عملکرد خود برای رسیدن به نتایج و موفقیت تیم راضی هستند. عملکرد پیامد مهمی در مسابقات است، تلاش‌ها و عملکرد فردی می‌تواند در کل تلاش و عملکرد سایر اعضای تیم مؤثر باشد.

در پژوهش حاضر در بررسی اولویت ابعاد رضایت ورزشکار، رضایت از آموزش و تمرین در اولویت سوم قرار گرفت. اما در تحقیق محدث (۱۳۸۹)، آسیاه و روسلی (۲۰۰۹) و نظرودین و همکاران (۲۰۰۹) رضایت از تمرین و آموزش بالاترین اولویت را داشت [۱۱، ۱۰، ۶۱]. رضایت ورزشکار از سبک آموزش و تمرین نشان‌دهنده اهمیت دانش فنی و توانایی تخصصی مربی در بهبود سطح عملکرد ورزشکار و تأثیر مستقیم آن در رضایت ورزشکار است. در نهایت رضایت از عملکرد تیمی قرار گرفت که با نتایج تحقیقات فلاح (۱۳۸۷)، محدث (۱۳۸۹) و رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) کاملاً همخوان است [۵۹، ۱۱، ۹]. به نظر می‌رسد ورزشکاران از عملکرد تیمی رضایت مناسبی نداشته به‌طوری‌که

آن را در اولویت آخر ابعاد قرار دادند و از نظر ورزشکاران عملکرد فردی نسبت به عملکرد تیمی مهم تر است.

در این پژوهش، در خصوص ارتباط ابعاد درک از شایستگی مربی و رضایت مندی ورزشکاران ارتباط مثبت و معناداری بین تمام ابعاد درک از شایستگی مربی و رضایت مندی ورزشکاران مشاهده شد. نتایج پژوهش بیشترین ارتباط را در بُعد شایستگی ایجاد انگیزه با رضایت مندی ورزشکار نشان داد که با تحقیق میرز و همکاران (۲۰۰۶) مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار شایستگی ایجاد انگیزه با رضایت مندی ورزشکار [۶]، میرز و همکاران (۲۰۱۱) مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار شایستگی ایجاد انگیزه و شایستگی آموزش مهارت ها با رضایت مندی ورزشکار [۱۸] و برادلی و همکاران (۲۰۰۸) مبنی بر ارتباط مثبت و معنادار شایستگی ایجاد انگیزه با خوشی و لذت ورزشکار [۲۱] همخوانی دارد. بر اساس این یافته می توان گفت هر چه مربیان بتوانند باور و اعتماد به نفس ورزشکاران را افزایش داده، در مقابل حریف قوی از نظر روانی آن ها را آماده تر کنند و با ایجاد انگیزه در بازیکنان و تیم انگیزه شان را افزایش دهند ورزشکاران راضی تری خواهند داشت.

تحقیقات انجام شده در حوزه ی سبک رهبری مربیان چون محدث (۱۳۸۹)، احمدی (۱۳۹۰)، سید حسینی و همکاران (۱۳۹۰)، آلتاهینه (۲۰۰۳)، نظرودین و همکاران (۲۰۰۹)، آسیاه و روسلی (۲۰۰۹) و پارادایز (۲۰۱۰) بر ارتباط مثبت و معنادار سبک رهبری آموزش و تمرین با رضایت مندی ورزشکاران اشاره دارند [۱۱، ۴۴، ۴۲، ۶۱، ۱۰، ۶۳]. باتوجه به تعریف سبک رهبری آموزش و تمرین (رفتاری است برای بهبود بازی ورزشکاران از طریق آموزش تکنیک ها و در ورزش های تیمی به هماهنگ نمودن فعالیت های اعضای تیم اطلاق و در آن مربی بر آموزش نقاط قوت و ضعف و بهبود مهارت های بازیکنان تأکید می شود) شاید بتوان این بُعد را دربرگیرنده ی دو بُعد شایستگی آموزش مهارت ها و شایستگی استراتژی سازی دانست. با هم معنا دانستن سبک آموزش و تمرین با ابعاد شایستگی آموزش مهارت ها و استراتژی سازی می توان نتایج پژوهش حاضر را با این تحقیقات همخوان دانست. مربیان باید با به کار گیری دانش فنی و تخصص خود مسائل آموزشی، تکنیکی و تاکتیکی

بازیکنان را مورد توجه قرار دهند و با برآوردن نیاز ورزشکاران به آموزش و دانش فنی و تکنیکی در حین تمرین و رقابت رضایت بازیکنان را افزایش دهند.

در خصوص ارتباط شایستگی رشد شخصیت و رضایت‌مندی ورزشکار، نتایج پژوهش را می‌توان با تحقیق موئن و فدریسی (۲۰۱۳) همخوان دانست. موئن و فدریسی (۲۰۱۳) بر موضوعات ارتباطی چون اعتماد و احترام، نگرش مثبت نسبت به ورزش و قدرت تأثیرگذاری بر ورزشکاران تمرکز کرده‌اند [۵۸] که شایستگی رشد شخصیت نیز به این نکات اشاره دارد. می‌توان گفت مربی با القای شخصیت مثبت و رفتار محترمانه نسبت به دیگران در بازیکنان، افزایش روحیه جوانمردی و رشد و ارتقای شخصیت ورزشکاران می‌تواند بر رضایت آن‌ها بیفزاید.

در پژوهش حاضر بین شایستگی شرایط جسمانی و رضایت‌مندی ورزشکار ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. این یافته نشان می‌دهد مربیان برای جلب رضایت ورزشکاران باید به شرایط فیزیکی و آمادگی جسمانی ورزشکاران خود هم در فصل رقابت و هم فصل استراحت توجه داشته باشند. با توجه به این‌که این بُعد اخیراً به مقیاس شایستگی مربیگری افزوده شده است در این باره، محقق تاکنون تحقیقی مشاهده نکرده است و احتمالاً این بُعد مورد بررسی قرار نگرفته و یا کمتر مورد توجه تحقیقات مربیگری بوده است.

نتایج پژوهش حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین شایستگی مربیگری و ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران است. در این زمینه تحقیقی توسط محقق یافت نشد به‌طوری‌که تحقیقات موجود بر ارتباط کلی بین این دو متغیر اشاره داشته ولی ابعاد رضایت ورزشکار را در نظر نگرفته‌اند. این نتیجه بر لزوم توجه بیشتر و دقیق‌تر بر ارتباط بین شایستگی مربی و ابعاد رضایت‌مندی ورزشکار تأکید دارد.

نتایج پژوهش از تفاوت معنادار بین ادراکات ورزشکاران مرد و زن از شایستگی مربی حمایت می‌کند به‌طوری‌که ورزشکاران مرد سطوح بالاتری از ادراکات شایستگی را نسبت به زنان ورزشکار نشان دادند که با نتایج تحقیق یانگ (۲۰۱۱) همخوان است. یانگ (۲۰۱۱) نیز در تحقیق خود سطح ادراکات مردان ورزشکار را بالاتر از ادراکات زنان ورزشکار گزارش کرد [۵۷]. این نتیجه با تحقیقات

کاواسانو و همکاران (۲۰۰۸) و چو و همکاران (۲۰۱۳) متناقض می‌باشد. آن‌ها تفاوتی بین ادراک شایستگی ورزشکاران زن و مرد نیافتند [۱۹]. نتایج تحقیق چو و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد نمرات زنان و مردان ورزشکار با یکدیگر تفاوتی وجود ندارد از این‌رو جنسیت را معیار نامناسبی جهت تعیین سطح شایستگی مربیگری تشخیص دادند [۵]. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، جنسیت را می‌توان عاملی مؤثر در ادراکات شایستگی مربیگری ورزشکاران در نظر گرفت و تناقض موجود ممکن است به دلیل تفاوت در نمونه‌ها دانست.

در نهایت، پژوهش بین ادراک ورزشکاران از شایستگی مربی بر اساس رشته ورزشی (تیمی یا انفرادی) اختلاف معناداری مشاهده کرد به‌طوری‌که جودوکاران ادراکات بالاتری نسبت به والیبالیست‌ها نشان دادند. این نتایج با تحقیق باسلت و همکاران (۲۰۱۲) همخوان و با تحقیق چو و همکاران (۲۰۱۳) متناقض است. با توجه به وجود این اختلاف، باسلت و همکاران (۲۰۱۲) اذعان داشتند درک از شایستگی مربی بیشتر روی سطح فردی و ورزش‌های انفرادی بررسی شود [۱۲]. چو و همکاران (۲۰۱۳) اختلاف معناداری بین ادراک ورزشکاران از شایستگی مربی بر اساس رشته ورزشی نشان دادند؛ اما در تحقیق آن‌ها نمرات ورزشکاران رشته‌های تیمی بالاتر از نمرات ورزشکاران رشته‌های انفرادی بودند و معتقدند مربیان در ایفای نقش خود برای ایجاد انگیزه، انتخاب استراتژی بازی، ارائه تکنیک‌های خوب و شخصیت‌سازی موفق در رشته‌های تیمی شایسته‌تر هستند.

بر اساس این یافته می‌توان گفت از آن‌جا که در ورزش‌های انفرادی چون جودو، مربی ارتباط بیشتری از جنبه‌های عاطفی و اجتماعی با ورزشکاران خود دارد، بنابراین ورزشکاران شایستگی مربی را مهم دانسته و ارزش بیشتری برای آن قائل شده‌اند.

۴-۵. پیشنهادهای پژوهش

در این قسمت پیشنهادهای نتایج پژوهش در دو بخش پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی ارائه می-شود.

۴-۵-۱. پیشنهادهای کاربردی

❖ در پژوهش حاضر شایستگی رشد شخصیت مهم‌ترین بُعد شایستگی مربیگری شناسایی شد؛ لذا پیشنهاد می‌شود روسای فدراسیون‌ها، مدیران باشگاه‌ها و مسئولین این شاخص را برای انتخاب مربیان والیبال و جودو بیشتر مدنظر قرار دهند و با انتخاب شایسته‌ترین مربی، ورزشکاران راضی‌تری داشته و احتمالاً بخش خصوصی به سود بیشتر می‌رسد و بخش دولتی با مشارکت فعال ورزشکاران مواجه می‌شود.

❖ مربیان می‌توانند ساختارهای مهمی از شایستگی‌های مربیگری را به عنوان راهنمایی برای کار یا رفتار خود در شرایط مختلف به کار برند، از واکنش‌های ارزیابانه ورزشکاران به عنوان فرصتی در جهت ارتقای خود برای ایجاد انگیزه در آن‌ها، به کار بردن بهترین استراتژی‌ها در حین رقابت، آموزش تکنیک‌های مناسب، رشد شخصیت و ارائه تمرینات مناسب برای آمادگی جسمانی ورزشکاران بهره ببرند.

❖ دانش به دست آمده از این پژوهش می‌تواند اطلاعات ارزشمندی برای توسعه برنامه‌های مربیگری در بخش‌های مختلفی چون وزارت آموزش و پرورش، فدراسیون‌های ورزشی، بدنه ورزشی کشور و اطلاعاتی برای برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزش مربیگری ورزشی (به طور مثال کلاس‌های اخذ مدرک مربیگری در رشته‌های مختلف) به صورت کامل‌تر و منظم‌تر ارائه دهد.

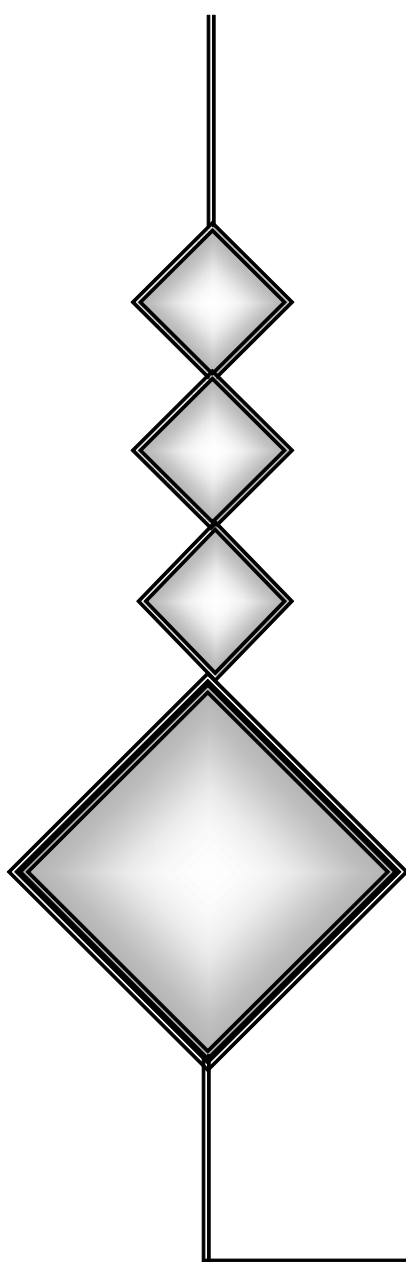
❖ با توجه به نتایج پژوهش حاضر و توجه سیاست‌های کشور بر نظام شایسته‌سالاری در نهادهای آموزشی سازمان‌های ورزشی در تربیت، آموزش، انتخاب و گزینش مربیان به جنبه‌های شایستگی

مربیگری توجه کرده و ابعاد آن را در برنامه‌های خود بگنجانند تا با انتخاب شایسته‌ترین مربی، ورزشکاران راضی و متعهد تربیت کنند.

- ❖ با توجه به این که عامل رضایت از رفتار و تعامل مربی در اولویت اول ابعاد رضایت‌مندی ورزشکاران قرار گرفت و از آنجا که بازیکنان بیشترین ارتباط را با مربی دارند و عملکرد آنها در زمین بازی عملکرد مربی را نشان می‌دهد، به مربیان پیشنهاد می‌شود مهارت‌های لازم را در این زمینه کسب کنند.
- ❖ با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که در ارزیابی عملکرد و انتخاب مربیان در رشته ورزشی جودو بیش از والیبال، به ابعاد شایستگی مربی توجه شود.

۵-۴-۲. پیشنهادهای پژوهشی

- ❖ بررسی ارتباط شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی از دیدگاه مربیان
- ❖ بررسی ارتباط شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی در رشته‌های ورزشی دیگر
- ❖ بررسی ابعاد شایستگی مربیگری بر اساس تجربه ورزشی ورزشکاران
- بررسی ارتباط شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی در لیگ‌های برتر کشور



منابع و مآخذ

۱. عباس‌پور ع. (۱۳۸۸) "مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)" انتشارات سمت، تهران.
2. Hay Group Headquarters, (2003), "Using competencies to identify high performers: an overview of the basics".
3. Mohammad Hijazeh E. H., (2011), Master thesis: "Adopting a Competency Based Human Resource Management System in Palestine Cellular Communication LTD-JAWWAL", *An-Najah National University*, Nablus, Palestine.
4. www.modir500.blogfa.com
5. Chiu L. K, Mahat N. I., Phoy Hua K. & Radzuwan R. B., (2013), "Student-Athletes' Perceptions of Coaches' Coaching Competency at the Malaysian Public Institution of Higher Learning", *World Journal of Education*, 3(1).
6. Myers N. D., Feltz D. L., Maier K. S., Wolfe E. W. and Reckase M. D., (2006), "Athletes' Evaluations of Their Head Coach's Coaching Competency", *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77(1), 111-12.
۷. روحانی م، (۱۳۹۰)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "بررسی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان لیگ برتر فوتبال ایران"، دانشگاه گیلان.
8. Phillips M. B., (2007), "Athletes' Perceptions Of Coaching Competency Among National Christian Collegiate Athletic Association Division II Head Men's Basketball Coaches".
۹. فلاح طوله کلابی م، (۱۳۸۷)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد: "ارتباط بین شیوه‌های اعمال قدرت مربیان و رضایتمندی ورزشکاران در تیم‌های ورزشی بانوان"، دانشگاه شمال.
10. Asiah M. P. And Rosli S. (2009) "Coaching Leadership Styles And Athlete Satisfaction Among Hockey Team" *Journal Of Human Capital Development*, 2(1).
۱۱. محدث ف، (۱۳۹۰)، پایان‌نامه دکتری: "بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان با انسجام تیمی و رضایت ورزشکاران مرد تیم‌های باشگاه‌های لیگ برتر و ملی ایران و آرایه الگوی سبک رهبری مربیان، انسجام تیمی و رضایتمندی ورزشکاران"، دانشگاه گیلان.
12. Bosselut G. Heuzé J.P. Eys M. A. Fontayne P. and Sarrazin P., (2012), " Athletes' Perceptions of Role Ambiguity and Coaching Competency in Sport Teams: A Multilevel Analysis", *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34, 345-364.

13. Siddiqui T. K., (2010), "A Study Of Teacher Competencies And Teaching Practices For School Effectiveness In Workers Welfare Model Schools", Foundation University College Of Liberal Arts And Sciences Rawalpindi-Pakistan.

۱۴. گودرزی، م، (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول.

15. Santos S. Mesquita I. Graça A. and Rosado A., (2010), "Coaches' perceptions of competence and acknowledgement of training needs related to professional competences", *Journal of Sports Science and Medicine* , 9, 62-70.

16. Feltz D. L. Chase M. A. Mortiz S. E. and Sullivan P. J., (1999), "A Conceptual Model of Coaching Efficacy: Preliminary Investigation & Instrument Development", *Journal of Educational Psychology*, 91(4), 765-776.

17. Myers N. D., Chase M. A., Beauchamp M. R. and Jackson B., (2010), "Athletes' Perceptions of Coaching Competency Scale II-High School Team", *Educational and Psychological Measurement*, 70(3), 477- 494.

18. Myers N. D., Beauchamp M. R. and Chase M. A., (2011), " Coaching competency and satisfaction with the coach: A multi-level structural equation model", *Journal of Sports Sciences*, 29(4), 411-422.

19. Kavussanu M., Boardley I. D., Jutkiewicz N., Vincent S., and Ring C., (2008), "Coaching Efficacy and Coaching Effectiveness: Examining Their Predictors and Comparing Coaches' and Athletes' Reports", *The Sport Psychologist*, (22), 383-404.

20. Chelladurai P., (1984), " Discrepancy Between Preferences and Perceptions of Leadership Behavior and Satisfaction of Athletes in Varying Sports", *Journal Of Sport Psychology*, 6, 27-41.

21. Broadly I. D., Kavussanu M. and Ring Ch., (2008), "Athletes' Perceptions of Coaching Effectiveness and Athlete-Related Outcomes in Rugby Union: An Investigation Based on the Coaching Efficacy Model", *The Sport Psychologist*, (22), 269-287.

۲۲. تاجیک ع، (۱۳۸۹)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "معیارهای انتخاب مربیان تیمهای ملی تکواندو"، دانشگاه تهران.

۲۳. حمیدی م. معماری ژ. و حمیدی م. (۱۳۹۰)، " ابعاد ارزیابی عملکرد مربیان ملی کشور ارائه مقیاس اندازه گیری"،

نشریه پژوهشهای مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره ۲.

24. www.Ballsport.blogfa.com

۲۵. نوروزی سید حسینی ر، فتحی ح و صادقی بروجردی س، (۱۳۹۱)، "اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران"، *نشریه مطالعات مدیریت ورزشی*، ش ۱۶، صص ۱۸۹-۲۰۶.

۲۶. رابینز ا. پ.؛ ترجمه پارسائیان ع. اعرابی س. م. (۱۳۹۱). *مبانی رفتار سازمانی*، چاپ سی و چهارم، دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران.

27. Sullivan Ph., Paquette K. J., Holt N. L., Bloom G. A., (2012), " The Relation of Coaching Context and Coach Education to Coaching Efficacy and Perceived Leadership Behaviors in Youth Sport", *The Sport Psychologist*, 26, 122-134.

۲۸. کرمی م، (۱۳۸۶)، "آموزش مدیران با الگوی شایستگی" *ماهنامه تدبیر*، سال هجدهم، شماره ۱۷۹.

29. Stavropoulos I., Kipreos G., Tripolitsioti A., Strigas A., (2012) "Competencies of track and field coaches: An exploratory study" *sport management International Journal*, VOL. 8, Number 1.

30. Kenow & Williams, 1999. Coach- Athlete Compatibility and Athlete's Perception of Coaching Behaviors. *Journal of Sport Behaviors* , 22 (2) ,259.

31. Chelladurai P. & Saleh S.D., (1980), "Dimensions of Leader Behavior in Sport. Development of Leadership Scale", *Journal of Sport Psychology*, 5, 371-380.

32. Myers N. D., Feltz D. L. , Chase M. A., Reckase M. D. and Hancock G. R. (2008), "The Coaching Efficacy Scale II—High School Teams", *Educational and Psychological Measurement*, 68(6), 1059-1076.

33. Horn T.S., (2008), "Coaching Effectiveness in the Sport Domain", In T.S. Horn (Ed.), *Advances in Sport Psychology*, Champaign, IL: Human Kinetics, PP. 309-355.

34. ICF Professional Coaching Core Competencies, (2008).

35. Bandura A., (1997), "Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", *Psychological Review*. 84, 191-215.

36. Kostopoulos N., (2011), "Requiring competencies of basketball coaches in Greece", *Biology Of Exercise*, 7.1.

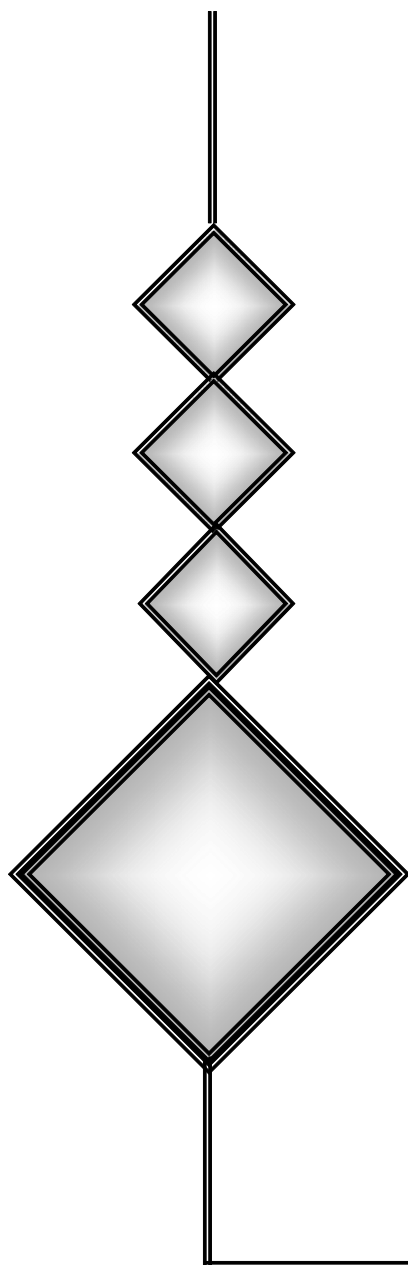
37. Myers N. D., Wolfe E. W., Maier K. S., Feltz D. L. and Reckase M. D., (2006), "Extending Validity Evidence for Multidimensional Measures of Coaching Competency" *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77(4), 451-463.

38. Côté J. Gilbert W., (2009), "An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise", *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4 (3).

۳۹. مختاری، پ. (۱۳۸۷) "انگیزه در ورزش" انتشارات کمیته ملی المپیک و پارالمپیک ایران، چاپ اول.
40. Trivisonno M. (2012) " What Makes a Good Coach? Examining the Antecedents of Autonomy-Supportive Behaviors " A Master of Science thesis (Administration) at Concordia University Montreal, Quebec, Canada.
۴۱. پایگاه اطلاعات و تمرینات تخصصی ورزشی
42. Altahayneh , Z. (2003) "The Effects of Coaches` Behaviors and Burnout on the Satisfaction and Burnout of Athletes" The Florid State University College of Education.
۴۳. اثرات ورزش بر شخصیت
۴۴. احمدی م، (۱۳۹۰)، پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی ارتباط رفتار مربیان و رضایت‌مندی با عملکرد ورزشکاران در لیگ برتر تکواندوی ایران"، دانشگاه تهران.
45. Chelladurai P., Riemer H. A., (1997) "A Classification of Facets of Athlete Satisfaction" *Journal of Sport Management*, (11), 133-159.
۴۶. مارتنز ر. (۱۳۸۵) *روان‌شناسی ورزشی، راهنمای مربیان*، ترجمه محمد خبیری، انتشارات بامداد کتاب، تهران.
47. Riemer H. A., Chelladurai P. (2002). "Manual for the Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ)" University of Regina ,Canada.
۴۸. مظفری ا. ا. ، مشرف جوادی ب. ، نادریان م، (۱۳۸۱)، "تعیین مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیران سازمان تربیت‌بدنی از دیدگاه خود و ارائه یک الگوی مدیریتی در این زمینه"، *نشریه علوم حرکتی و ورزش*، جلد اول، شماره ۱، صص ۹۲-۱۰۴.
۴۹. تبریزی ر. (۱۳۸۱) "اولویت‌بندی بعضی از ویژگی‌های مربیان از دیدگاه مربیان و کشتی‌گیران سطح ملی کشور" *نشریه حرکت*، شماره ۱۱، صص ۱۳۱-۱۱۹.
۵۰. اسماعیلی م. ، طالب‌پور م. ، (۱۳۸۶) "بررسی و اولویت‌بندی و ارزشیابی ابعاد مربیگری در تیم‌های ورزشی دانشگاه‌های کشور" *پژوهش در علوم ورزشی*، شماره ۱۶، صص ۹۲-۱۰۶.
۵۱. قلجه م،، قلجایی ف،، مظلوم ع. (۱۳۸۷) "همبستگی بین شایستگی بالینی پرستاران و رضایت بیماران از خدمات پرستاری" *نشریه دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی*، سال هجدهم، شماره ۶۳.
۵۲. منظمی، ا. ح. (۱۳۸۸)، پایان نامه کارشناسی ارشد: " تدوین معیارهای انتخاب مربیان ملی والیبال کشور"، دانشگاه تهران.

53. Myers N. D., Vergas-Tonsing T. M., Feltz D. L., (2005), "Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables", *Psychology of Sport & Exercise*, (6), 129–143.
54. Tripolitsioti A., Moudakis K., Konstantinakis P. & Theodorikakos P., (2007), "The management competencies of the directors of youth centres and indoor facilities in the municipalities", *Biology Of Exercise*, 3, 47-58.
55. Phillips M. B. & Jubenville C. B. (2009) " Student-Athletes' Perceptions of Men's Basketball Head Coaches' Competencies at 15 Selected NCC AA Division II Christian Colleges" *Journal of Sport Administration & Supervision* ,1(1), 39-51.
56. Manley A., Greenlees I., Smith M. and Thelwell R., (2010), "Athletes' use of reputation and gender information when forming initial expectancies of coaches", *International Journal of Sport Science & Coaching*, 5 (4), 517-532.
57. Young C. A., (2011), Master thesis, "An Examination of How Coaching Behavior Influences Athletes' Sport-Confidence and Athletes' Perceived Coaching Competence", Miami University.
58. Moen F. & Federici R. A. (2013) "Coaches' Coaching Competence in Relation to Athletes' Perceived Progress in Elite Sport" *Journal of Education and Learning*, 2(1), 240- 252.
۵۹. رمضانی نژاد ر.، همتی نژاد م. ع.، جرعه نوش ر.، محدث ف. (۱۳۹۰) "مقایسه اولویت جنبه‌های رضایت‌مندی ورزشکاران" *نشریه المپیک*، سال نوزدهم، شماره ۳، ۱۷-۷.
60. Cakioglu A., (2003), "Leadership and Satisfaction in Soccer: Examination of Congruence and Players' Position".
61. Nazarudin M.N.B., (2009), "Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfaction among Malaysian University Basketball Team", *Research Journal of International Studies*, 9, 4-11.
62. Gearity B., (2009), Doctoral Dissertations: " Athletes' Experience of Poor Coaching", *University of Tennessee – Knoxville*.
63. Paradis K., (2010), Masters thesis: " Investigating the Mediating Role of Cohesion in the Relationship between Athlete Leadership and Athlete Satisfaction in Youth Sport", *University of Windsor*.
64. Dileep Kumar M. (2012) " Does Transformational Leadership Matters?" *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(4), 32-48.

65. Burns G. N., Jasinski D., Dunn S. C., Fletcher D., (2012), " Athlete identity and athlete satisfaction: The nonconformity of exclusivity", *Personality and Individual Differences*, 52, 280–284.
66. Saybani H., Yusof A., Soon C., Hassan A. and Zardoshtian S., (2013), " Athletes' Satisfaction as Mediator of Transformational Leadership Behaviors of Coaches and Football Players' Sport Commitment Relationship", *World Applied Sciences Journal*, 21 (10), 1475-1483.



پیوست‌ها

بسمه تعالی

پاسخ دهنده گرامی

با سلام

پرسش‌نامه‌هایی که پیش روی شماست، برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به پایان نامه اینجانب با عنوان "ارتباط درک از شایستگی مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران" می‌باشد؛ لذا خواهشمند است ضمن مطالعه دقیق سوالات نسبت به تکمیل آن‌ها اقدام فرمایید. اطلاعات پرسش‌نامه نزد محقق به امانت محفوظ خواهد بود و جز برای تجزیه و تحلیل و استخراج نتایج، استفاده دیگری نخواهد شد.

با تقدیم احترام

سهیلا روح پرور

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

پرسشنامه مشخصات فردی

۱. سن : سال

۲. جنسیت : الف) مرد ☐ ب) زن ☐

۳. رشته ورزشی:

۴. سابقه فعالیت در این رشته : سال

۵. مقطع تحصیلی : الف) زیردیپلم ☐ ب) دیپلم ☐ ج) کاردانی ☐ د) کارشناسی ☐ ه) کارشناسی ارشد و بالاتر ☐

۶. در چه سطحی از مسابقات فعالیت دارید؟ الف) شهری ☐ ب) منطقه ای ☐ ج) استانی ☐ د) کشوری ☐ ه) جهانی ☐

پیوست دو. پرسشنامه شایستگی مربیگری

لطفاً برای تکمیل این پرسشنامه میزان موافقت خود را پس از خواندن هر جمله با مشخص کردن یکی از اعداد ۱ تا ۵ نشان دهید.
 ۱: اصلاً شایستگی ندارد؛ ۲: شایستگی کمی دارد؛ ۳: تقریباً شایسته است؛ ۴: شایستگی خوبی دارد؛ ۵: کاملاً شایسته است.

ردیف	مربی شما چقدر شایستگی دارد که...	۱	۲	۳	۴	۵
۱	در حین مسابقه، استراتژی هایی برای افزایش نقاط قوت تیم طراحی نماید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲	در حین مسابقه، استراتژی هایی برای کاهش نقاط ضعف تیم طراحی نماید؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳	در فصل استراحت، برای حفظ آمادگی جسمانی بازیکنان، برنامه مناسبی آماده کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۴	به بازیکنان انگیزه دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۵	تشخیص دهد چه موقع بازیکنان از نظر جسمانی، تحت فشار هستند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۶	در حین تمرین، تکنیک های پیچیده و پیشرفته را به بازیکنان آموزش دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۷	در طول تمرین، خطاهای فنی نامحسوس بازیکنان را تشخیص دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۸	رفتار محترمانه نسبت به دیگران را به طور مؤثر، به بازیکنان القا کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۹	در حین تمرین، تکنیک های لازم را به بازیکنان آموزش دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۰	به طور مثبت، در رشد شخصیتی بازیکنان تأثیر بگذارد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۱	به طور مؤثر، شخصیت اخلاقی مثبت به بازیکنان القا کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۲	در طی فصل، برنامه تمرینی قدرتی مناسب برای بازیکنان طراحی کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۳	در شرایط سخت مسابقه، تصمیمات مؤثر و اساسی بگیرد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۴	در شرایط متغیر مسابقه، استراتژی موفق را به کار گیرد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۵	برای افزایش انگیزه تیم، بر اعتماد به نفس بازیکنان تأثیر مثبتی بگذارد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۶	به بازیکنان کمک کند تا در صورت بازی خوب، بیش از حد به خود مغرور نشوند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۷	بازیکنان را برای بازی در مقابل حریف قوی، از نظر روانی، آماده کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۸	در طی فصل، برنامه تمرینی استقامتی مناسب برای بازیکنان طراحی کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۱۹	در حین مسابقه، استراتژی هایی طراحی کند تا از نقطه ضعف تیم مقابل سود ببرد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۰	در حین تمرین، تکنیک های مناسب هر پست را به همه ی بازیکنان آموزش دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۱	به طور مؤثر، روحیه جوانمردی را در بازیکنان افزایش دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۲	باتوجه به وضعیت آمادگی جسمانی بازیکنان، برنامه مناسبی در فصل مسابقه اجرا کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۳	در طول مسابقه، تعویض های مؤثری انجام دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۴	تیم را منسجم کند تا انگیزه تیم افزایش یابد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۵	در طی فصل، برنامه تمرینی سرعتی مناسب برای بازیکنان طراحی کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۶	وضعیت جسمانی بازیکنان را به دقت ارزیابی کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۷	برنامه هایی طراحی کند تا نقاط قوت تیم حریف در رقابت کاهش یابد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۸	در طول تمرین، تکنیک بازیکنان را بهتر کند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۲۹	به بازیکنان کمک کند تا در صورت عملکرد ضعیف، خود را باور داشته باشند؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۰	بازیکنان را طوری تربیت کند که شخصیت شان را ارتقا دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۱	برای بازی در مقابل حریف ضعیف، به بازیکنان انگیزه دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵
۳۲	در حین تمرین، به دقت مشکلات تکنیکی خاص بازیکنان را تشخیص دهد؟	۱	۲	۳	۴	۵

※لطفاً اگر موارد دیگری در خصوص شایستگی مربیان مدنظر شماست، در ذیل اشاره نمایید:

.....

پیوست سه. پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار

پاسخ دهنده گرامی

سؤالات زیر میزان رضایت شما را از جنبه‌های مختلف تیم ارزیابی می‌کند، لطفاً پس از مطالعه دقیق، میزان رضایت خود را نسبت به هر یک از سؤالات مطروحه ذیل با گذاشتن علامت ○ دور هر یک از اعداد ۱ تا ۷ مشخص نمایید.

از ۱= اصلاً راضی نیستم تا ۷= کاملاً راضی هستم								
ردیف	رضایت شما	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	از نحوه عملکرد تیم برای بهتر شدن	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۲	از عملکرد کلی تیم در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۳	از میزان دستیابی تیم به اهداف خود در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۴	از میزان شناخت مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۵	از میزان رفتار دوستانه مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۶	از میزان قدردانی مربی از عملکرد خوب و درست تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۷	از میزان وفاداری مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۸	از میزان حمایت مربی نسبت به تیم یا ورزشکاران	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۹	از کمیت تمرینات مربی برای تیم یا ورزشکاران در طول فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۰	از کیفیت تمرینات مربی برای تیم یا ورزشکاران در طول فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۱	از میزان آموزش و راهنمایی های مربی برای تیم یا ورزشکاران در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۲	از آموزش تکنیک های مربی برای پست من در بازی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۳	از آموزش تاکتیک های مربی برای پست من در بازی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۴	از میزان عملکرد خودم برای دستیابی به اهداف، در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۵	از میزان پیشرفت در عملکردم نسبت به فصل گذشته	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱۶	از میزان پیشرفت من در این فصل	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷

Abstract

The relationship between perception of the coach's competency and athletes satisfaction

The purpose of this study was to investigate the relationship between perception of coach's competency and athletes satisfaction among volleyball and judo players of North Khorasan province. The method of this study was descriptive-correlation. The statistical population comprised of volleyball and judo players of North Khorasan province. Due to the limitation in community, the statistical sample was equal to statistical population ($n=N$). So, 153 people (48 judo player & 153 volleyball player) completed demographics, athletes' perceptions of coaching competency (APCC II-HST) of Myers et al (2010) and athlete satisfaction of Riemer & Chelladurai (1998) questionnaires. The validity of questionnaires was confirmed by constructive comments of sport management professors, coaches and athletes and their reliability determined by Cronbach's alpha coefficient of 0.954 (APCC II-HST) and 0.953 (ASQ) respectively. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics (Kolmogorov – Smirnov test (K-S test), Pearson Correlation, and t-test ($\alpha \leq 0.05$)). The result of this study indicated that perception of coach's competency correlate with athlete satisfaction significantly ($r= 0.710$, $p=0.001$). Also, perception of coach's competency forecasts athlete satisfaction and it differed significantly by gender and type of sport. These results emphasize the necessity of noticing to athletes' perceptions and evaluations in coaches training programs especially in individual sports. It highlights the importance of selecting competent coaches for increased athletes' satisfaction.

Key words: Coaching Efficacy, Coaching Effectiveness, Athlete Satisfaction



Shahrood University of Technology

Faculty Physical Education and Sport Sciences

**The relationship between perception of the coach's competency
and athletes satisfaction**

Soheila Rouhparvar

Supervisor:

Reza Andam(Ph.D)

September 2013