

رابطه شایستگی مربیگری و رضایت مندی ورزشکاران

رضا اندام^{۱*} - سهیلا روح پرور^۲

۱. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۲ / ۰۵ / ۱۳۹۲، تاریخ تصویب: ۰۶ / ۰۹ / ۱۳۹۲)

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی ارتباط شایستگی مربیگری و رضایت مندی ورزشکاران والیبالیست و جودوکار استان خراسان شمالی بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را بازیکنان والیبالیست 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 ۱۵۳ نفر (۴۸ نفر جودوکار و ۱۰۵ نفر والیبالیست) پرسشنامه‌های ویژگی‌های فردی، درک ورزشکار از شایستگی مربیگری میرز و همکاران (۲۰۱۰) و رضایت مندی ورزشکار رمیر و چلادورای (۱۹۹۸) را تکمیل کردند. روایی پرسشنامه‌ها با بهره‌گیری از نظرات اصلاحی اساتید مدیریت ورزشی، مربیان و ورزشکاران بررسی و تایید شد و پایایی آنها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵۴ و ۰/۹۵۳ تعیین گردید. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (آزمون کالموگراف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه، t مستقل) در سطح معناداری $\alpha \leq 0.05$ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج این پژوهش نشان داد، شایستگی مربیگری با رضایت مندی ورزشکاران رابطه مثبت و معناداری دارد ($r=0.710$, $p=0.001$) همچنین، رضایت مندی ورزشکاران را پیش‌بینی می‌کند و تفاوت معناداری بین شایستگی مربیگری بر اساس رشته ورزشی به دست آمد. این نتایج، بر ضرورت توجه به ادراک و ارزیابی ورزشکاران در برنامه‌های آموزشی مربیان به خصوص در رشته‌های انفرادی، همچنین برگزیدن مربیان شایسته برای رضایت هر چه بیشتر ورزشکاران تأکید دارد.

واژه‌های کلیدی

اثر بخشی مربیگری، کارآمدی مربیگری، شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی سازی، رضایت مندی ورزشکار.

مقدمه

عنوان باور مربیان در توانایی‌شان برای تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران خود تعریف کردند و چهار بعد ایجاد انگیزه، استراتژی بازی، تکنیک آموزشی و شخصیت‌سازی را برای آن در نظر گرفتند (۱۰).

برادلی و همکاران^۶ (۲۰۰۸) اثربخشی مربیگری را این‌چنین تعریف کردند: «حدی که مربیان می‌توانند دانش و مهارت‌های خود را برای تأثیرگذاری مثبت، بهبود یادگیری و عملکرد ورزشکاران اجرا (پایده) نمایند»، آنها بیان کردند مربیان اثربخش افرادی هستند که رفتارهایشان، نتایج مثبت در ورزشکاران ایجاد می‌کند. در تحقیق آن‌ها اثربخشی مربیگری بر اساس مدل کارآمدی مربیگری ارائه شده است و چهار بعد اثربخشی ایجاد انگیزه، استراتژی بازی، تکنیک آموزشی و شخصیت‌سازی برای آن در نظر گرفته‌اند (۸). در واقع، متغیر حیاتی در اثربخشی مربیگری^۷، ادراک خود ورزشکاران از رفتارهای مربیان‌شان است که این ادراک می‌تواند بر انگیزه، عملکرد و رفتار ورزشکاران همچنین بر واکنش‌های ارزیابانه آن‌ها تأثیر بگذارد (۶). در ادبیات کارآمدی مربیگری نیز، اهمیت ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربی، برای نتایج مرتبط با ورزشکاران شناسایی شده است (۱۰، ۱، ۸، ۱۴).

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: مدل واسطه‌ای رهبری اسمول و اسمیت^۸ (۱۹۸۹) مشخص کرد که ادراک ورزشکاران از رفتار مربی واکنش‌های ورزشکاران را پیش‌بینی می‌کند (مانند رضایت

بررسی شایستگی‌های^۱ افراد، مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارد. سازمان‌ها به دلایل گوناگونی نظیر ارزیابی عملکرد کارکنان، اثربخشی سازمانی و تقویت رفتار تیمی از شاخص‌های شایستگی استفاده می‌کنند (۵). مک کلاند^۲ نشان داد آزمون‌های استعداد که به طور سنتی توسط روانشناسان برای پیش‌بینی عملکرد مورد استفاده قرار می‌گیرد در واقع، عملکرد شغلی را پیش‌بینی نمی‌کنند. وی در جستجوی جایگزینی برای آزمون‌های سنتی هوش و استعداد، مقیاس کامل‌تری به‌دست‌آورد که آن را «شایستگی» نامید. شایستگی عموماً به‌عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هاست که پیش‌نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است (۱۳). در نظریه شناخت اجتماعی بندورا^۳، درک از شایستگی به عنوان جنبه مهمی از اثربخشی آموزش و مربیگری مطالعه شده است (۱۰). مربیگری، وظیفه‌ای پیچیده است که برای استفاده از استراتژی‌ها و رفتارهای مختلف، جهت برآوردن انتظارات بسیاری از افراد مورد نیاز است. در حالی‌که، مربی به طور مداوم ارزیابی‌هایی درباره ورزشکاران ارائه می‌دهد؛ ورزشکاران نیز پیوسته شخصیت و رفتار مربی خود را ارزیابی می‌کنند. درک از شایستگی مربیگری می‌تواند عملکرد ورزشکار را تغییر داده و اطلاعات ارزشمندی برای بهبود این رابطه ارائه دهد (۱۵). مربی کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می‌تواند موجب بهبود عملکرد ورزشکاران و موفقیت تیم خود شود (۱). فلتز و همکاران^۴ (۱۹۹۹) کارآمدی مربیگری^۵ را به

6. Broadly et al.

7. Coaching Effectiveness

8. The Meditational Model of Leadership of Smoll & Smitt

1. Competencies

2. McClelland

3. The Social Cognitive Theory of Bandura

4. Feltz et al.

5. Coaching Efficacy

اندازه‌گیری شده شامل شایستگی ایجاد انگیزه^۵، شایستگی استراتژی‌سازی^۶، شایستگی آموزش مهارت‌ها^۷ و شایستگی رشد شخصیت^۸ است. شایستگی مربیگری این‌چنین تعریف شده است: «ارزیابی ورزشکاران از توانایی مربی خود در تأثیرگذاری بر یادگیری و عملکرد ورزشکاران». به عنوان یک حقیقت، یک مربی شایسته که رضایت بالایی به ورزشکاران خود می‌دهد ممکن است آن‌ها را برای اجرای مطمئن در بازی‌هایشان برانگیزد (۱۵).

کاواسانو و همکاران^۹ (۲۰۰۸) اظهار داشتند اثربخشی به نتایج یا پیامدهایی که یک نفر ایجاد می‌کند، مربوط می‌شود؛ در حالی که شایستگی به مهارت‌هایی فردی 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 (۱۴). در همین راستا، میرز و همکاران (۲۰۱۰) ادعا کردند، شاخص‌های اثربخشی مربیگری می‌توانند به عنوان شاخص‌های شایستگی مربیگری به کار روند و شایستگی ایجاد انگیزه در بازیکنان را به عنوان ارزیابی ورزشکاران از توانایی سرمربی خود برای تأثیرگذاری بر حالت روان‌شناختی و مهارت‌های آن‌ها، شایستگی استراتژی‌سازی را به عنوان ارزیابی ورزشکاران از توانایی سرمربی‌شان برای رهبری در حین رقابت، شایستگی آموزش مهارت‌ها را به عنوان ارزیابی ورزشکاران از توانایی‌های ساختاری و تشخیصی مربی و شایستگی رشد شخصیت را به عنوان ارزیابی ورزشکاران از توانایی سرمربی‌شان در تأثیرگذاری بر رشد شخصی و نگرش مثبت نسبت به ورزش در آن‌ها تعریف کردند. آن‌ها همچنین، بُعد پنجمی با عنوان شایستگی شرایط

از سرمربی، مدل چندوجهی رهبری چلادورای^۱ (۱۹۹۰) و مدل کاری اثربخشی مربیگری هورن^۲ (۲۰۰۲) طراحی کردند که ادراک ورزشکاران و ارزیابی‌ها از رفتار مربی، اثر رفتار مربی روی خودادراکی (مثل خودکارآمدی) و نگرش (مثل رضایت از مربی) ورزشکاران را تعدیل می‌کند که به نوبه خود، به‌طور مستقیم بر انگیزه و عملکرد ورزشکاران تأثیر می‌گذارد (۲۰).

میرز و همکاران^۳ (۲۰۰۶) اظهار داشتند، ابزارها و شاخص‌های بسیاری برای سنجش رفتار مربی طراحی شده‌اند؛ با این حال، مقیاس ارزیابی رفتار مربیگری (اسمیت، اسمول و هانت، ۱۹۷۷)، مقیاس رهبری ورزش (چلادورای و صالح، ۱۹۷۸، ۱۹۸۰) و پرسشنامه سبک تصمیم‌گیری (چلادورای، آرنوت، ۱۹۸۵) از بقیه مهم‌تر هستند. 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 در پرسشنامه رفتار مربیگری لحاظ نشده 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^۴ (CCS) را طراحی کردند (۲۲). شایستگی مربیگری منبعی برای مزیت رقابتی در هر رشته ورزشی بوده و یک وظیفه پیچیده است که برای تحقق انتظارات خاص، به استراتژی و رفتارهای ویژه‌ای نیاز دارد و از متغیرهای مختلفی تشکیل شده است. شایستگی‌های

5 . Motivating Competency
6 . Strategizing Competency
7 . Instruction of Skills Competency
8 . Character Development Competency
9 . Kavussanu et al

1 . Multidimensional model of leadership of Chelladurai
2 . The working model of coaching effectiveness of Horn
3 . Myers et al.
4 . Coaching Competency Scale

است و درک آنچه دریافت کرده است، پایه ریزی شده است و در زمینه‌های روانی، جسمانی و محیطی انجام می‌گیرد. بنابراین بررسی رضایت‌مندی ورزشکاران برای شناخت بخشی از احساسات و نگرش‌های آنان مفید است (۹). در مجموع، رضایت‌مندی ورزشکاران به ادراک آن‌ها مربوط می‌شود که مربی‌شان در انگیزه دادن به آن‌ها و تأثیرگذاری بر حالت‌ها و مهارت‌های روان‌شناسی، چقدر شایسته است (۱۷).

فلتز و همکاران (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 (۱۰). میرز و همکاران (۲۰۱۲) در ارائه یک مدل چندسطحی از شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکاران، مقیاس‌های شایستگی مربیگری را مورد بررسی قرار دادند و شواهدی مبنی بر ارتباط شایستگی مربیگری و رضایت ورزشکار ارائه دادند و اظهار کردند شایستگی مربیگری می‌تواند رضایت ورزشکار را پیش‌بینی کند (۱۷). همچنین میرز و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود تحت عنوان «ارزیابی ورزشکاران از شایستگی مربیگری سرمربی خود» ضمن ارائه ابزاری معتبر برای سنجش شایستگی مربیگری، بر ارتباط بین شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی، خودباوری، انگیزه و عملکرد ورزشکاران اشاره می‌کنند (۲۰).

میرز و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق دیگری با ارائه مدرک معتبری برای مقیاس چندبُعدی شایستگی مربیگری و توسعه تحقیق قبلی، بر ارتباط مثبت و معنادار بین شایستگی مربیگری و رضایت ورزشکاران تأکید کرده و معتقدند ارزیابی ورزشکاران از شایستگی مربی‌شان به طور مستقیم بر خودپنداره، نگرش و رضایت‌مندی آن‌ها تأثیر می‌گذارد (۲۲).

جسمانی^۱ به مقیاس شایستگی مربیگری افزودند و آنرا به عنوان ارزیابی ورزشکاران در توانایی مربی خود برای آماده‌سازی آن‌ها از نظر جسمانی تعریف کردند (۱۸ و ۶). در همین ارتباط میرز و همکاران (۲۰۰۸) توانایی مربیان در آماده‌سازی ورزشکاران از نظر جسمانی را زمینه‌ای حیاتی و مورد انتظار از شایستگی مربیگری بیان کردند (۱۹).

در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر؛ ورزشکاران محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی است. ورزشکاران، بهره‌مندان و تولیدکنندگان اصلی ورزش در سازمان‌های ورزشی بوده و از هر دو جنبه، در توفیق و کامیابی اهداف سازمانی تیم‌های ورزشی نقش اساسی دارند؛ بنابراین باید به نگرش‌ها و ادراک این نیروی انسانی توجه زیادی شود؛ یکی از مهمترین نتایج هر برنامه تمرینی رضایتی است که شرکت‌کنندگان از آن به‌دست می‌آورند (۴). رضایت‌مندی ورزشکاران^۲ از دیگر عوامل مؤثر بر نتایج عملکردی بهینه در تیم‌های ورزشی است و یکی از راه‌های نگرش مثبت و حضور موفق و مستمر در فعالیت‌های ورزشی و مسابقات، فراهم آوردن تجارب خوشایند و رضایت‌بخش است. 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 اثر بخش تمرینات و مسابقات ورزشی و متغیری مهم در سلامت روانی و کارایی ورزشکار است (۳).

رضایت‌مندی به عنوان یک حالت هیجانی مثبت تعریف شده است که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها و پیامدهای مربوط به تجارب ورزشی حاصل می‌شود. این ارزیابی بر تفاوت بین آنچه ورزشکار خواسته

1. Physical Conditioning Competency
2. Athletes Satisfaction

عملکرد فردی و رضایت تیمی ورزشکاران پرداخته و نتیجه گرفت که در زمینه ورزش و تیم‌های ورزشی ادراکی که ورزشکار از مربی خود دارد بر عملکرد فردی و رضایت ورزشکاران تأثیر دارد (۱۲). میرز و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیق خود با عنوان «کارآمدی مربیگری مربیان دانشگاهی و ارتباط آن با منابع، رفتار مربیگری و متغیرهای تیمی» نشان داد کارآمدی مربیگری کل، رفتار مربیگری، رضایت تیمی و میزان برد را برای تیم‌های مردان پیش‌بینی می‌کند (۲۱).

تحقیقات انجام شده در زمینه مدل‌های کارآمدی مربیگری و اثربخشی مربیگری، نتایج مهمی هم برای مربیان و هم برای ورزشکاران ارائه دادند و بر ارزیابی ورزشکاران از رفتار مربی تأکید کردند (۸،۱۰،۱۲،۱۴،۱۵) و اذعان داشته‌اند که ارزیابی‌های شایستگی ورزشکاران نه تنها بر رفتار مربیان که بر عملکرد، کارآمدی و رضایت‌مندی آن‌ها تأثیرگذار است (۱۷،۱۸،۶). همچنین، رضایت ورزشکار یکی از مهمترین نتایج اندازه‌گیری شده از کارآمدی مربیگری بیان شده است (۲). با توجه به اینکه تاکنون مطالعات محدودی در زمینه ارتباط ارزیابی ورزشکاران از شایستگی مربی و رضایت‌مندی آن‌ها مشاهده شده است (۲۰،۲۲،۱۷)؛ در نتیجه این تحقیق در نظر دارد، تا رابطه بین شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکاران والیبالیست و جودوکار استان خراسان شمالی را بررسی کند و این سوال مطرح شد که آیا شایستگی مربیگری می‌تواند رضایت‌مندی ورزشکاران را پیش‌بینی کند یا خیر؟ پاسخ به این سؤال علاوه بر توسعه آگاهی و شناخت در این حیطه برای مربیان، محققان و افراد ذی‌نفع، بستر لازم برای انتخاب مربیان تیم‌های ورزشی را نیز فراهم می‌کند.

موتن و همکاران^۱ (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود با عنوان «شایستگی مربیگری مربیان در رابطه با پیشرفت ادراک شده توسط ورزشکاران نخبه» بر ارتباط مثبت و معنادار شایستگی مربیگری ادراک شده و رضایت‌مندی ورزشکاران اشاره دارد و بیان کردند که سطوح بالاتری از شایستگی مربیگری درک شده به سطوح بالاتر رضایت ورزشکار و پیشرفت او در ورزش مربوط می‌شود (۱۶). کانگ‌چیو و همکاران^۲ (۲۰۱۳) با بررسی ادراک دانشجویان ورزشکار از شایستگی مربیگری در مؤسسه‌های آموزش عالی مالزی، تفاوت معناداری بین ورزش‌های تیمی و انفرادی مشاهده نکردند. نتایج تحقیق بر کاربرد ساختارهای شایستگی مربیگری به عنوان راهنمایی برای عمل و رفتار مربیان تأکید دارد همچنین، معتقدند در صورتی که رفتار مربیان متناسب با نیاز ورزشکاران باشد به توسعه و پیشرفت تیم و در نتیجه رضایت ورزشکاران منجر خواهد شد (۱۵). برادلی و همکاران (۲۰۰۸) در بررسی ادراک ورزشکار از اثربخشی مربیگری و نتایج مربوط به بازیکنان راگبی، بر اهمیت ابعاد مربیگری در افزایش خوشی و رضایت ورزشکار تأکید می‌کند (۸). باسلت و همکارانش^۳ (۲۰۱۲) در یک تجزیه و تحلیل چندسطحی بین ادراک ورزشکاران از ابهام نقش و شایستگی مربیگری در تیم‌های ورزشی، بین ابعاد ابهام نقش و دو بُعد شایستگی مربیگری (شایستگی استراتژی‌سازی و شایستگی آموزش مهارت‌ها) ارتباط منفی و معنادار مشاهده کردند و خاطرنشان کردند که ابعاد شایستگی مربیگری در ارتباط با رضایت ورزشکاران بر اساس سطح فعالیت (انفرادی یا تیمی) تفاوت دارد (۷). هولستین^۴ (۲۰۱۰) در پایان‌نامه دکتری خود به بررسی ادراک ورزشکاران از رفتارهای مربیگری و اثر آن بر روی

1. Moen et al.
2. Khong Chiu et al.
3. Bosselut et al.
4. Holstein

روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را ورزشکاران والیبالیست و جودوکار استان خراسان شمالی که حداقل یک سال با مربی خود تمرین کرده و در رقابت‌های مختلف حضور داشته‌اند، تشکیل دادند. با توجه به محدود بودن آزمودنی‌ها، نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد (روش تمام شماری)؛ زیرا تعداد ورزشکاران والیبالیست و جودوکار با این شرایط، ۱۵۳ نفر (۴۸ نفر جودوکار و ۱۰۵ نفر والیبالیست) بودند، همگی پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه ویژگی‌های فردی، پرسشنامه درک از شایستگی مربیگری میرز و همکاران (۲۰۱۱) و پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار رمیر و چلادورای^۱ (۱۹۹۸) بود (۱۸ و ۲۳). پرسشنامه درک از شایستگی مربیگری شامل پنج خرده‌مقیاس شایستگی ایجاد انگیزه، شایستگی استراتژی‌سازی، شایستگی آموزش مهارت‌ها، شایستگی رشد شخصیت و شایستگی شرایط جسمانی در قالب ۳۲ سوال در طیف پنج ارزشی لیکرت (از اصلاً شایستگی ندارد = ۱ تا کاملاً شایسته است = ۵) بود و در آن خرده‌مقیاس شایستگی ایجاد انگیزه با ۶ سوال، خرده‌مقیاس شایستگی استراتژی‌سازی با ۷ سوال، خرده‌مقیاس شایستگی آموزش مهارت‌ها با ۶ سوال، خرده‌مقیاس شایستگی رشد شخصیت با ۶ سوال و خرده‌مقیاس شایستگی شرایط جسمانی با ۷ سوال مورد ارزیابی قرار گرفتند. پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار شامل چهار خرده‌مقیاس در قالب ۱۶ سوال در طیف هفت ارزشی لیکرت (از اصلاً راضی نیستم = ۱ تا کاملاً راضی هستم = ۷) بود. در مرحله اول این مطالعه، با استفاده از روش ترجمه استاندارد "Forward- Backward" نسخه اصلی پرسشنامه‌ها، از زبان انگلیسی به زبان فارسی

ترجمه گردید سپس، روایی آن‌ها توسط متخصصان مدیریت ورزشی، مربیان و ورزشکاران مجرب بررسی و تأیید شد و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، قبل از توزیع نهایی در یک مطالعه‌ی راهنما ۳۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه درک از شایستگی مربیگری ۰/۹۵۴ و برای پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکار ۰/۹۵۳ گزارش شد.

به منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های به دست آمده از نمونه‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد) و برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها از آزمون آماری کالموگراف- اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها برای تعیین رابطه از آزمون همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و t مستقل استفاده شد ($\alpha \leq 0/05$).

نتایج و یافته‌های تحقیق

بر اساس یافته‌های توصیفی تحقیق، ۵۱ درصد آزمودنی‌ها مرد و ۴۹ درصد زن و بیشتر آن‌ها در رده سنی ۳۰-۲۱ سال بودند. دیگر اطلاعات توصیفی در جدول ۱ گزارش شده است. به منظور بررسی چگونگی توزیع داده‌ها از آزمون کالموگراف- اسمیرنوف استفاده شد، نتایج نشان داد توزیع داده‌ها نرمال است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکار وجود دارد ($r=0/710$, $p=0/001$). در مورد ارتباط خرده‌مقیاس‌های شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکار، همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود همه خرده‌مقیاس‌ها ارتباطی نزدیک به یکدیگر داشتند؛ با این حال شایستگی انگیزه بیشترین ارتباط را با رضایت‌مندی ورزشکار نشان داد ($r=0/667$, $p=0/001$).

متغیر شایستگی مربیگری با خرده‌مقیاس‌های خود ارتباط بالایی نشان داد که در این میان، خرده‌مقیاس شایستگی استراتژی‌سازی با متغیر شایستگی مربیگری بیشترین ارتباط را نشان داد ($F=0/۸۹۸, p=0/۰۰۱$).

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی

متغیر	تعداد	درصد	
سن	زیر ۲۰	۵۳	۳۴/۶
	۲۱-۳۰	۸۷	۵۶/۹
	۳۱-۴۰	۱۳	۸/۵
جنسیت	مرد	۷۸	۵۱
	زن	۷۵	۴۹
رشته ورزشی	جودو	۴۸	۳۱/۴
	والیبال	۱۰۵	۶۸/۶
سابقه فعالیت (سال)	کمتر از ۵	۵۷	۳۷/۳
	۵-۱۰	۷۱	۴۶/۴
	۱۱-۱۵	۱۵	۹/۸
	بیشتر از ۱۵	۱۰	۶/۵

جدول ۲. ماتریس همبستگی برای بررسی ارتباط بین خرده‌مقیاس‌های شایستگی مربیگری با رضایت‌مندی ورزشکار

متغیرهای شایستگی مربیگری	رضایت‌مندی ورزشکار	شایستگی انگیزه	شایستگی استراتژی‌سازی	شایستگی آموزش مهارت‌ها	شایستگی رشد شخصیت	شایستگی شرایط جسمانی
شایستگی مربیگری	**۰/۷۱۰	**۰/۸۵۹	**۰/۸۹۸	**۰/۸۸۶	**۰/۸۷۸	**۰/۸۹۱
شایستگی انگیزه	**۰/۶۶۷	۱	**۰/۷۰۲	**۰/۷۲۸	**۰/۷۴۸	**۰/۶۴۵
شایستگی استراتژی‌سازی	**۰/۶۵۳		۱	**۰/۷۳۲	**۰/۷۲۴	**۰/۷۶۴
شایستگی آموزش مهارت‌ها	**۰/۶۰۴			۱	**۰/۶۹۹	**۰/۷۷۰
شایستگی رشد شخصیت	**۰/۶۱۵				۱	**۰/۷۳۹
شایستگی شرایط جسمانی	**۰/۵۹۸					۱

** / $p \leq$

شایستگی مربیگری، خرده‌مقیاس‌های شایستگی انگیزه و شایستگی استراتژی‌سازی پیش‌بینی‌کننده رضایت‌مندی ورزشکار بودند ($\beta = 0/336$ ، $p = 0/001$ و $\beta = 0/254$ ، $p = 0/013$). نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است.

همان‌گونه که از نتایج آزمون تحلیل رگرسیون بر می‌آید متغیر شایستگی مربیگری با $\beta = 0/710$ در سطح معناداری $0/001$ یک پیش‌بینی‌کننده قوی برای رضایت‌مندی ورزشکار است. از بین خرده‌مقیاس‌های

جدول ۳. پیش‌بینی رضایت‌مندی ورزشکار از روی شایستگی مربیگری و خرده‌مقیاس‌های آن

متغیر پیش‌بین	متغیرهای ملاک	ضریب B	ضریب β	میزان t	سطح معناداری
رضایت‌مندی ورزشکار	شایستگی مربیگری	۱/۲۵۷	۰/۷۱۰	۱۲/۴۰۲	۰/۰۰۱
	شایستگی انگیزه	۰/۵۲۹	۰/۳۳۶	۳/۴۴۹	۰/۰۰۱
	شایستگی استراتژی‌سازی	۰/۳۸۲	۰/۲۵۴	۲/۵۱۸	۰/۰۱۳
	شایستگی آموزش مهارت‌ها	۰/۰۷۰	۰/۰۴۴	۰/۴۲۸	۰/۶۷۰
	شایستگی رشد شخصیت	۰/۱۲۵	۰/۰۷۹	۰/۷۸۷	۰/۴۳۲
	شایستگی شرایط جسمانی	۰/۱۵۰	۰/۰۹۵	۰/۹۱۰	۰/۳۶۴

معناداری بین آن‌ها وجود دارد. نتایج در جدول ۴ آمده است.

نتایج آزمون t مستقل در بررسی تفاوت شایستگی مربیگری بر اساس رشته ورزشی نشان می‌دهد تفاوت

جدول ۴. مقایسه شایستگی مربیگری بر اساس رشته ورزشی

تعداد	میانگین	t	معناداری
۴۸	۴/۱۵	۲/۶۹۴	۰/۰۰۸
۱۰۵	۳/۸۶		

(۲۰۰۶)، برادلی و همکاران (۲۰۰۸)، میرز و همکاران (۲۰۱۲)، هولستین (۲۰۱۰) همخوانی دارد. فلتر و همکارانش (۱۹۹۹) رضایت ورزشکار را یکی از قویترین نتایج اندازه‌گیری شده از مقیاس کارآمدی مربیگری ذکر کرده‌اند و معتقدند مربیانی که رفتارهایی مطابق با ترجیحات ورزشکاران ارائه می‌دهند، رضایت بیشتری توسط ورزشکاران جلب می‌کنند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد کارآمدی مربیگری می‌تواند رفتار مربیگری، رضایت ورزشکاران و موفقیت‌شان را پیش‌بینی کند و نهایتاً مربیان با کارآمدی بالا بازیکنان راضی‌تری نسبت به

بحث و نتیجه‌گیری

بکارگیری نظام‌های موثر در جهت انتخاب و انتصاب مربیان و ارزیابی شایستگی‌های مربیگری آنها جهت ارائه الگویی برای رضایت‌مندی ورزشکاران از جایگاه مهم و ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکاران والیبالیست و جودوکار استان خراسان شمالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد همچنین، شایستگی مربیگری توانست رضایت‌مندی ورزشکار را پیش‌بینی کند. این یافته با تحقیقات فلتر و همکاران (۱۹۹۹)، میرز و همکاران

در رابطه با ارتباط خرده‌مقیاس‌های شایستگی مربیگری با رضایت‌مندی ورزشکار، یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد تمام خرده‌مقیاس‌ها ارتباط خوبی با رضایت‌مندی ورزشکار دارند که از بین این ابعاد شایستگی انگیزه بیشترین ارتباط را نشان داد به‌علاوه توانایی پیش‌بینی رضایت‌مندی را نیز دارا بود. این یافته با نتایج تحقیقات میرز و همکاران (۲۰۰۵)، میرز و همکاران (۲۰۰۶) و میرز و همکاران (۲۰۱۲) همراستا است. میرز و همکاران (۲۰۰۵) نتیجه گرفتند کارآمدی انگیزه ارتباط مثبت و معناداری با رضایت تیمی دارد (۲۱). میرز و همکاران (۲۰۰۶) به طور تخصصی بر روی مفهوم شایستگی مربیگری تمرکز کرده و مقیاس معتبری برای اندازه‌گیری آن ارائه دادند و نتیجه گرفتند ارزیابی ورزشکاران از توانایی سرمربی‌شان بر حالات روانشناختی و مهارت‌های آن‌ها تأثیرگذار است و یک ارتباط مثبت و نسبتاً بالا با رضایت‌مندی ورزشکار دارد (۲۲). میرز و همکارانش (۲۰۱۲) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ادراک ورزشکار از سرمربی با رضایت آن‌ها رابطه قوی دارد و می‌تواند اثری مثبت و بزرگ بر رضایت ورزشکار اعمال کند (۱۷). یانگ (۲۰۱۱) معتقد است مربیان در نقش‌شان به عنوان انگیزاننده شایسته‌تر هستند زمانی که در استفاده از بازخورد مثبت و آموزش و تمرین مناسب دقیق‌تر باشند (به نقل از منبع ۶). در این راستا نتایج تحقیق حاضر از این واقعیت حمایت می‌کند که مربیان با شایستگی انگیزه بالا قادر خواهند بود از انگیزه، عقاید و ادراک ورزشکاران خود آگاهی پیدا کرده و متناسب با خواسته‌ها و تمایلات آن‌ها عمل کنند و موجبات رضایت ورزشکاران‌شان را فراهم کنند.

بر طبق یافته‌های تحقیق حاضر، شایستگی استراتژی‌سازی نیز، بعد از شایستگی انگیزه بیشترین ارتباط را با رضایت‌مندی ورزشکاران نشان داد و توانست

مربیان با کارآمدی پایین دارند (۱۰). میرز و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند بین ارزیابی ورزشکاران از شایستگی مربیگری و رضایت ورزشکار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (۲۲). برادلی و همکارانش (۲۰۰۸) در تحقیق خود نشان دادند ادراک ورزشکاران از اثربخشی مربیگری نتایج مربوط به ورزشکار چون تلاش، تعهد، خوشی و رضایت را پیش‌بینی می‌کند. همچنین، آن‌ها ادعان کردند رضایت ورزشکاران به ادراک آن‌ها مربوط می‌شود و بر اهمیت ابعاد مربیگری در افزایش خوشی و رضایت ورزشکار تأکید کردند (۸). میرز و همکاران (۲۰۱۲) یافته‌های قبلی خود مربوط به سال ۲۰۰۶ را توسعه داده و اشاره کردند رضایت ورزشکار ممکن است ارتباط بالایی با ادراک ورزشکار از توانایی سرمربی‌اش داشته باشد و نتیجه گرفتند شایستگی مربیگری اثری مثبت و بزرگ روی رضایت تیم اعمال می‌کند (۱۷). هولستین (۲۰۱۰) از تحقیق خود نتیجه گرفت ادراک ورزشکاران از رفتارها و صفات مربیان بر روی رضایت آن‌ها تأثیر دارد و معتقد است یک تولیدکننده (ورزشکار) شاد و راضی از گروه (تیم)، مجری مؤثرتری خواهد بود (۱۲). به طور واضح ارزیابی و ادراک ورزشکاران از شایستگی مربی‌شان این پتانسیل را دارد تا نقش مهمی در رضایت آن‌ها بازی کند و به نوبه خود می‌تواند بر تعهد، پویایی تیمی، مشارکت فعال و... موثر باشد. اعمال و رفتارهایی که ورزشکار از مربی خود می‌بیند و درک می‌کند به عنوان منابع اطلاعاتی در عملکرد و طرز برخورد او هستند به‌علاوه زمانی که ورزشکاران مربی خود را به عنوان فردی شایسته و لایق در ایجاد انگیزه، ارائه استراتژی و آموزش مهارت‌ها، رشد و توسعه دادن شخصیت و آمادگی جسمانی درک کنند میل و رغبت بیشتری برای تمرین و رقابت داشته و راضی‌تر خواهند بود.

ارتقای روحیه جوانمردی و رشد شخصیتی و ایجاد نگرش مثبت نسبت به ورزش در ورزشکاران ارائه دهد (۲۲). کاواسانو و همکاران (۲۰۰۸) مربیان را افرادی دانسته‌اند که در زندگی ورزشکاران موثر بوده و ورزشکاران، او را به عنوان الگویی برای اعمال خود فرض می‌کنند (۱۴)؛ بنابراین، مربی با شایستگی رشد شخصیتی بالا می‌تواند با رعایت ارزش‌های اخلاقی و ارائه رفتارهای جوانمردانه در موقعیت‌های تمرینی یا رقابتی، این ارزش‌ها و باورها را به ورزشکاران خود منتقل کرده و در ذهن آن‌ها نهادینه نماید و موجبات رضایت‌شان را فراهم کند.

میرز و همکاران (۲۰۱۰) با افزودن بعد شایستگی شرایط جسمانی به مقیاس شایستگی مربیگری، توانایی مربی در آماده‌سازی ورزشکاران از نظر جسمانی را به عنوان یک متغیر کلیدی در مقیاس دانستند (۱۸). میرز و همکاران (۲۰۱۲) بر ارتباط شایستگی شرایط جسمانی با رضایت‌مندی ورزشکار اشاره کرده‌اند (۱۷) فعالیت‌های مربیگری در حیطه شرایط جسمانی به توسعه کیفیت‌های سرعت، قدرت و استقامت مناسب در ورزشکاران مربوط است. از آنجا که آماده‌سازی ورزشکاران از نظر جسمانی - چه در فصل رقابت و چه در فصل استراحت - یکی از مهارت‌های پایه برای هر مربی محسوب می‌شود و ممکن است بر اعتماد به نفس و عملکرد ورزشکاران تأثیر بگذارد، مربی شایسته می‌تواند با بکارگیری دانش خود در این زمینه ورزشکاران را رضایت‌تری داشته باشد.

کانگ‌چیو و همکارانش (۲۰۱۳) بیان کردند مربیان ورزشی مجبورند دانش و مهارت‌های خوب و انگیزه بالا در انجام مسئولیت‌های خود داشته باشند تا ورزشکاران با کیفیت ارائه دهند و اینکه یک مربی شایسته که رضایت بالایی برای ورزشکاران خود فراهم می‌کند می‌تواند آن‌ها را برای اجرا و عملکرد مطمئن در رقابت‌ها برانگیزد (۱۵).

در سطح معناداری رضایت‌مندی را پیش‌بینی کند. این یافته با نتایج تحقیقات محققان همراستا می‌باشد (۱۶،۲۰،۲۱). هیوز و همکارانش^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود خاطرنشان کردند که مربیان برای پیشبرد استراتژی‌ها باید بر باورها و ارزیابی‌های ورزشکاران دقیق‌تر شوند (۱۱). بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان گفت مربیان می‌توانند از ارزیابی‌ها و نظرات ورزشکاران‌شان برای بالا بردن مهارت‌های خود در زمینه به کارگیری هر چه بهتر استراتژی‌ها در حین رقابت استفاده کنند همچنین، شایستگی استراتژی‌سازی خود را در جهت افزایش نقاط قوت و کاهش نقاط ضعف تیم تقویت کرده و در نتیجه به نتایج بهتر در رقابت‌ها، عملکرد بهتر ورزشکاران و رضایت آن‌ها برسند.

نتایج تحقیق حاضر ارتباط مثبت و معناداری بین شایستگی آموزش مهارت‌ها، رشد شخصیت و شرایط جسمانی و رضایت‌مندی ورزشکار نشان داد. این یافته با نتایج تحقیقات گذشته همخوانی دارد (۸،۱۷،۲۱،۲۲). برادلی و همکاران (۲۰۰۸) بر اهمیت ابعاد مربیگری در افزایش خوشی و رضایت ورزشکار اشاره دارد و بیان کرد اثربخشی تکنیکی ادراک شده، به توانایی مربی برای آموزش مهارت‌های تکنیکی هر رشته ورزشی بر می‌گردد و به مربی اجازه می‌دهد تا تمرین‌هایی متناسب با سطح مهارتی هر ورزشکار ارائه دهد (۸). مسلم است زمانی که مربی از شایستگی آموزش مهارت‌ها برخوردار باشد خطاهای فنی ورزشکاران خود را بهتر تشخیص داده و بازخورد مناسبی به آن‌ها ارائه خواهد داد و در این صورت ورزشکاران نیز با پیشرفت در اجرای تکنیک‌ها و بهبود عملکرد خود رضایت بیشتری از مربی‌شان خواهند داشت. میرز و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند در زمینه شایستگی رشد شخصیت از مربی انتظار می‌رود تمرین‌هایی برای

بر این، دانش به دست آمده از این تحقیق 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.

نتایج این مطالعه همچنین، می‌تواند بر اهمیت و ضرورت توجه مربیان به دیدگاه‌ها و ارزیابی ورزشکاران برای ایجاد جوی رضایت‌بخش تأکید کند با توجه به اینکه در زمینه ورزش، ورزشکاران تولیدکننده و مصرف‌کننده اصلی هستند می‌توان گفت مربیان شایسته می‌توانند هر چه بیشتر از این نیروی ارزشمند بهره ببرند و با جلب رضایت آن‌ها در مشارکت و تعهدشان نسبت به ورزش و تیم خود کمک کنند.

در نهایت، پیشنهاد می‌گردد با توجه به نتایج تحقیق حاضر و توجه سیاست‌های کشور بر نظام شایسته‌سالاری در نهادهای آموزشی (۲)، سازمان‌های ورزشی در تربیت، آموزش، انتخاب و گزینش مربیان به جنبه‌های شایستگی مربیگری توجه کرده و ابعاد آن را در برنامه‌های خود بگنجانند همچنین، پیشنهاد می‌شود ارتباط شایستگی مربیگری با دیگر متغیرهای ورزشی چون تعهد ورزشی، عملکرد ورزشکاران و ... بررسی گردد و در مطالعات بعدی رشته‌های ورزشی بیشتری مورد بررسی قرار گیرد.

نتایج تحقیق حاضر درباره تفاوت شایستگی مربیگری بر اساس رشته ورزشی معنادار بود و نشان داد جودوکاران نسبت به والیبالیست‌ها ادراک بالاتری از شایستگی مربیگری دارند که این یافته با نتایج باسلت و همکاران (۲۰۱۲) هم‌راستا است؛ در حالی که با نتایج تحقیق کانگ‌چو و همکاران (۲۰۱۳) و میرز و همکاران (۲۰۱۲) متناقض می‌باشد. 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.

نتایج حاصل از تحقیق حاضر کاربردهای مهمی می‌تواند داشته باشد. این تحقیق نشان داد رابطه خوبی بین شایستگی مربیگری و رضایت‌مندی ورزشکاران والیبالیست و جودوکار استان خراسان شمالی وجود دارد به‌علاوه شایستگی مربیگری توانست رضایت‌مندی ورزشکاران را نیز پیش‌بینی کند.

بنابراین، با توجه به این دانش، 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 ببرد. علاوه

منابع و مأخذ

- بخششی، مهدی، جلالی فراهانی، مجید و پورحسن، ساجد، (۱۳۹۱). "رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبالیست لیگ برتر ایران". مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، ص ۱۷۵-۱۸۸.
- سند نقشه جامع علمی کشور، فصل چهارم، ص ۴۵.

۳. محدث، فاطمه، رضانی نژاد، رحیم، خبیری، محمد و کاظم نژاد، انوشیروان، (۱۳۸۹). "سبک رهبری مربیان و رضایت‌مندی ورزشکاران حرفه‌ای ایران". پژوهش در علوم ورزشی، ص ۱۳۸-۱۲۵.
۴. نوروزی سید حسینی، رسول، فتحی، حسن، صادقی بروجردی، سعید، (۱۳۹۱). "اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران". مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۶، ص ۲۰۶-۱۸۹.
۵. یگانگی، سیده عاطفه، (۱۳۸۹) "نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین)". مدیریت توسعه و تحول، شماره ۵، ص ۶۸-۵۷.
6. Bortoli, L., Bertollo, M., Comani, S., & Robazza, C., (2011). "Competence, achievement goals, motivational climate, and pleasant psychobiosocial states in youth sport", *Journal of Sports Sciences*, (2), pp:171-180.
7. Bosselut, G., Heuzé, J. P., Eys, M. A., Fontayne, P. and Sarrazin, Ph., (2012). "Athletes' Perceptions of Role Ambiguity and Coaching Competency in Sport Teams: A Multilevel Analysis", *Journal of Sport & Exercise Psychology*, (34), pp:345-364.
8. 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), pp:269-287.
9. Chelladurai, P., Riemer, H. A., (1997). "A Classification of Facets of Athlete Satisfaction", *Journal of Sport Management*, (11), pp:133-159.
10. 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), pp:765-776.
11. Heuzé, J. P., Bosselut, G., Thomas, J. P., (2007). "Should the Coaches of Elite Female Handball Teams Focus on Collective Efficacy or Group Cohesion?", *Sport Psychology*, 21(4), pp:383-399.
12. Holstein, B. D., (2010). "College Athletes' Perceptions of Effective Coaching Behaviors and How Perceptions Influence Individual Performance and Team Satisfaction", Ed.D. Dissertation, Paper 7.
13. Kalz, M., Specht, M., Nadolski, R., Bastiaens, Y., Leirs, N., & Pawlowski, J. (2010). **OpenScout: Competence based management education with community-improved open educational resources.** In Halley et al. (Eds.), *Proceedings of the 17th EDINEB Conference. Crossing Borders in Education and work-based learning*, pp: 137-146.
14. 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), pp:383-404.

15. Khong Chiu, L., 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), pp:13-22.
16. 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), pp:240- 252.
17. Myers, N. D., Beauchamp, M. R. and Chase, M. A., (2012). "**Coaching competency and satisfaction with the coach: A multi-level structural equation model**", Journal of Sports Sciences, 29(4), pp:411–422.
18. 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), pp:477– 494.
19. 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, Sage Publications, 68(6), pp:1059-1076.
20. 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), pp:111–121.
21. 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), pp:129–143.
22. 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), pp:451–463.
23. Riemer, H.A., Chelladurai, P., (1998). "**Role Ambiguity and Athlete Satisfaction**", Journal of Sport Science, (21), pp:391–401.