

## تحلیل عوامل مؤثر بر کارایی مربیان در رده‌های پایه فوتبال ایران

مهدی عمادی<sup>۱</sup>، فاطمه کمالی<sup>۲</sup>، هلن حسینی<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران\*

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

۳. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۷/۱۶

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تحلیل عوامل مؤثر بر کارایی مربیان و بازیکنان در رده‌های پایه فوتبال ایران می‌باشد. روش این پژوهش، پیمایشی بوده و از نوع مطالعات کاربردی می‌باشد که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری آن را تمامی بازیکنان رده سنی جوانان و امید (زیر ۲۳ سال) فوتبال ایران تشکیل دادند که متأسفانه اطلاعاتی در مورد تعداد آنان موجود نمی‌باشد. با این توجه به استفاده از فرمول تعیین حجم کوکران در شرایط نامشخص بودن جامعه، ۲۰۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. پرسشنامه پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد کارایی مربیان بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از روش‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزارهای اس.پی.اس.اس و اموس استفاده گردید. نتایج تحلیل عاملی نتایج نشان می‌دهد که در مجموع، چهار عامل حدود ۸۹ درصد از واریانس‌ها را شامل می‌شوند و عوامل انگیزشی با تأثیر ۰/۵۰۳، بیشترین تأثیر را بر روی افزایش عملکرد بازیکنان دارد. همچنین، یافته‌ها حاکی از این هستند که عوامل انگیزشی با تأثیر ۰/۴۸۹، دارای بیشترین تأثیر بر روی کارایی مربیان فوتبال رده‌های پایه کشور می‌باشد؛ بنابراین، توصیه می‌شود مربیان رده‌های پایه فوتبال کشور به اهمیت عوامل انگیزشی بر روی کارایی خود و بازیکنان توجه کنند.

واژگان کلیدی: مربیگری، عملکرد، فوتبال

## مقدمه

در ارتباط با حرفه مربیگری و ویژگی‌های آن مطالب متنوع و گوناگونی توسط صاحب‌نظران ارائه شده است و کتاب‌های مختلف روان‌شناسی ورزشی نیز هرکدام بخشی را به بحث درباره این حرفه جذاب و دشوار اختصاص داده‌اند (محدث و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۲۶). مربیان، محور و رکن اصلی تیم‌های ورزشی هستند و در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت ورزشی یا تیمی است؛ از این رو، مربیگری اثربخش، دربرگیرنده نقش‌ها و سبک‌های گوناگون است. سبک مربیگری در پیامدهای تیمی (فردی و اجتماعی) نقش مهمی دارد. در ورزش‌های گروهی، افراد با یکدیگر کنش متقابل دارند و موفقیت زمانی حاصل می‌شود که اعضای تیم به شیوه‌های مؤثر و هماهنگی با هم کار می‌کنند و اینجا است که نقش مربی به‌عنوان رهبر و هماهنگ‌کننده بیشتر مشخص می‌شود و سبک مربیگری او در انسجام و هماهنگی نقش به‌سزایی دارد (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۷). سبک رفتاری و روابط بین فردی مربیان نه تنها سبب شکل‌گیری اجرای ورزشکاران می‌گردد، بلکه منجر به کسب تجربیات مختلف ورزشکاران از رشته ورزشی خود می‌شود (بارسولوميو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۹۴). در رشته فوتبال نیز این شرایط حاکم می‌باشد. در ورزش، نه تنها بازیکنان، بلکه مربیان نیز باید همیشه در اوج باشند و عملکرد عالی در نقش خود داشته باشند. آن‌ها می‌توانند با کنترل متغیرهای روان‌شناسی خود، توانایی و مهارت‌های خود را بهبود دهند و در شغل خود به نتایج درخشانی دست یابند (گیمونو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳: ۷۲۸). یکی از فاکتورهای بسیار مهم در موفقیت مربیان، کمک به بازیکنان جهت دستیابی به مهارت‌های کامل جسمانی، تکنیکی، تاکتیکی و روان‌شناسی می‌باشد (حیدری و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۴۱۰). به نظر می‌رسد مربی نقش مؤثری در پیشرفت تیم داشته باشد و تأثیر رفتارهای صحیح وی روی عملکرد ورزشکاران بسیار قابل توجه است (چن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷: ۱۲). براساس تجربیات ورزش قهرمانی، مربیانی که هم از لحاظ فنی و هم از لحاظ دانش مربیگری سرآمد بوده‌اند، در موفقیت تیم‌هایشان و ارائه کار گروهی بهتر بازیکنان نقش مؤثرتری را ایفا نموده‌اند. مربیگری از جمله مشاغل پیچیده‌ای است که انجام آن از عهده هرکسی برنمی‌آید. مربی کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می‌تواند موجب بهبود عملکرد ورزشکاران و درنهایت، موفقیت تیم خود شود. در واقع، مربی به‌عنوان رهبر تیم، سازنده زیربنای پیشرفت ورزشکاران و فراهم‌کننده بخش بزرگی از شرایط پیروزی و موفقیت تیم است (بخشی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۷۶). مربیانی که به زمان، کار و روابط خود در

- 
1. Bartholomew
  2. Gimono
  3. Chen

مربیگری توجه نمی‌کنند، در فعالیت خود دچار مشکل می‌شوند. مربیگری شغلی است که با دیگر شغل‌های موجود در جامعه متفاوت می‌باشد. در این شغل، مربی در صورتی که از مسیر اصلی خود خارج نشود می‌بایست افرادی نجیب و خوب را به جامعه تحویل دهد. این شغل از جمله مشاغل سختی می‌باشد که نیاز به مهارت‌های متفاوتی دارد. این را نیز باید مدنظر قرار داد که رضایت ورزشکاران به‌عنوان عاملی جهت ارزیابی عملکرد تیم‌ها و مربیان می‌باشد (خلج و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۵۹۸). در عصر حاضر، مربیان تحت فشار زیادی قرار دارند (مورلی و ولز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱: ۲). آن‌ها وظیفه دارند ورزشکاران را برای به انجام رساندن هدف‌های مجموعه آماده کنند (باریک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵: ۷). امروزه، مربیان برای پیروزی در مسابقات، جذب و حفظ بازیکنان، فراهم‌سازی امکانات، انجام سفرهای مختلف کاری و اجرای بسیاری از برنامه‌ها جهت هدایت ورزشکاران تلاش می‌کنند (جود<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۳: ۱۵). علاوه بر این، لازم است مربیان جهت موفقیت در مربیگری به نکات زیادی توجه نمایند. یکی از این نکات، توجه به رابطه مربی - ورزشکار می‌باشد. امروزه، رابطه مربی و ورزشکار توجه فزاینده پژوهشگران علوم ورزشی را به‌خود جلب کرده است (لافرنیری<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۱: ۱۴۶). در گذشته، اغلب پژوهش‌های انجام‌گرفته در زمینه رهبری در ورزش، به سمت شناسایی ویژگی‌های مربیان هدایت شده است تا بهترین حالت مربیگری به‌منظور کسب موفقیت و پاسخ‌های مثبت روانی از سوی ورزشکاران مشخص گردد (هورن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲: ۳۱۱). دو مدل رهبری و مربیگری مؤثر در ورزش با عنوان "مدل چندبعدی رهبری<sup>۶</sup>" و "مدل رهبری واسطه‌ای" به‌عنوان چارچوب، بیشتر پژوهش‌های انجام‌گرفته در این حوزه را شامل شده است. مدل چندبعدی رهبری توسط چلادوری<sup>۷</sup> (۱۹۹۰) ارائه گردید. براساس این مدل، رفتار مربیان تحت تأثیر ویژگی‌های موقعیتی مانند شرایط تیم، ویژگی‌های رهبر یا مربی مانند سن، درجه و سابقه مربیگری و ویژگی‌های اعضای تیم یا ورزشکاران مانند سن، سابقه و سطح بازیکنان قرار دارد و درنهایت، رفتار مربیان موفقیت، عملکرد، رضایت‌مندی و حتی انسجام گروهی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (چلادورای ۱۹۹۰: ۳۳۰).

- 
1. Morelli and Velez
  2. Baric
  3. Judd
  4. Lafreniere
  5. Horn
  6. Multidimensional Model of Leadership
  7. Chelladurai

مدل رهبری واسطه‌ای<sup>۱</sup> نیز توسط اسمال و اسمیت<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) ارائه گردید. آن‌ها در این مدل اعلام نمودند که چهار رفتار مربیان شامل: تقویت مثبت، تشویق جهت رفع اشتباه احتمالی، دستورالعمل اصلاحی و آموزش فنی سبب موفقیت رهبر می‌گردد (اسمال و اسمیت، ۱۹۸۹: ۱۵۲۴). هرچند بعد از این دو مدل، فلتز<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۹۹) عناصر هر دو مدل را با هم ترکیب کردند و مدل "مربیگری مؤثر" را به‌وجود آوردند (فلتز و همکاران، ۱۹۹۰: ۷۷۳). فلتز و همکاران (۱۹۹۹) مربیگری موفق را در چهار عامل جای دادند: عوامل مربوط به انگیزش، عوامل مربوط به ساخت شخصیت بازیکنان، عوامل مربوط به استراتژی بازی و عوامل مربوط به افزایش مهارت تکنیکی بازیکنان که این عوامل به مربیگری مؤثر ختم می‌شود. آن‌ها با این مدل، مقیاسی جهت سنجش، بناکردن و پیشنهادکردن مربیگری مؤثر ایجاد نمودند. مدل آن‌ها از تئوری "خودکارآمدی" بندورا<sup>۴</sup> و مدل "معلمی مؤثر" دنهام و میخایل<sup>۵</sup> (۱۹۸۱) نشأت گرفته بود (فلتز و همکاران، ۱۹۹۰: ۷۶۸). مربیان از طریق انگیزش یا ایجاد انگیزه می‌توانند بر مهارت‌ها و حالت‌های روان‌شناسی بازیکنان خود اثر بگذارند. استراتژی بازی به توانایی مربیگری مربیان در طول اجرای بازی و مسابقه و نیز هدایت بازیکنان به‌سوی موفقیت مربوط می‌شود. مربیان در آموزش مهارت‌های شناختی از تکنیک بهره می‌گیرند. علاوه‌براین، فرایند شخصیت‌سازی به این باور مربی مربوط می‌شود که خود را قادر به تأثیرگذاری بر رشد شخصیتی بازیکنان و تغییر دیدگاه افراد درخصوص ورزش بداند (بخشی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۷۷). تجربیات مربی، موفقیت اولیه تیم، مشاهده مهارت بازیکنان و ایجاد گروه‌های اجتماعی حمایت‌کننده از ورزشکاران؛ به‌عنوان مثال در مدارس یا دانشگاه‌ها توسط والدین و غیره نیز می‌تواند از دیگر متغیرهای کمک‌کننده به افزایش کارایی مربیان باشد (فلتز، ۱۹۸۸: ۴۲۵). مطالعات در دو دهه اخیر در زمینه مربیگری، بیشتر بر شناخت ویژگی‌های مربیگری، سبک‌های رهبری و الگوی رفتاری مربی متمرکز بوده است. به‌طورکلی در این مطالعات، مربی کارآمد، فردی معرفی شده است که توانایی تغییر نتایج، اجرای موفقیت‌آمیز و واکنش‌های روانی مثبت در تیم را دارد (شعبانی بهار و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۸۳). داشتن مهارت‌های رهبری یکی از برجسته‌ترین مهارت‌های موردنیاز مربیان می‌باشد و منجر به موفقیت آن‌ها در مربیگری می‌شود (خلج و همکاران، ۲۰۱۱: ۳۵۹۹). هورن (۲۰۰۲) عنوان کرد که عواملی از جمله مفاهیم اجتماعی - فرهنگی، جو سازمانی، خصوصیات فردی مربیان و عواملی شخصی ورزشکاران از جمله سن و جنس، نفوذ

- 
1. Meditational Model of Leadership
  2. Smoll & Smith
  3. Feltz
  4. Bendora
  5. Denham & Mikhail

غیرمستقیمی به واسطه انتظارات، عقاید و اهداف مربیان بر رفتار آن‌ها دارد. رفتار مربیان بر ارزیابی ورزشکاران از رفتار مربیان خود و نیز اجرای تیم اثرگذار است (۲۶). همچنین، نتایج پژوهش آموروسی<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) نشان داد رفتار مربیان بر انگیزش درونی ورزشکاران اثرگذار می‌باشد. میرزآ و همکاران (۲۰۰۶) نیز در پژوهش خود پی بردند که درک ورزشکار از میزان سطح انگیزش خود، تأثیری مثبت و نسبتاً قوی در میزان رضایت از مربیان دارد. علاوه بر این، مک دونالد<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در بخشی از پژوهش خود به بررسی نقش لذت، جو انگیزشی و تمرینات مربی در رشد ورزشکاران پرداخت و به این نتیجه رسید که جو انگیزشی و لذت، نقشی اساسی در رشد فردی شرکت کنندگان در ورزش دارد. نتایج نشان داد جو انگیزشی و لذت توسط مربی و برنامه‌های او جهت پیدا می‌کند. دکستر<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) و آلفریمن<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) نیز در مطالعات خود به بررسی سبک مربیگری و موفقیت ورزشکاران خود در زمینه‌های مختلف پرداختند و معنادار بودن این رابطه را اعلام کردند. همچنین، هامپون و جاوت<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) گزارش نمودند که برقراری رابطه مناسب بین مربی و ورزشکار، در مربیگری مربیان تأثیر مثبتی دارد.

رابطه بین رضایت تیمی و مربیگری مؤثر در برخی پژوهش‌ها به نمایش گذاشته شده است (فرانکی و دابیت<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸: ۳۹۶؛ مکویچوک و کروسمن<sup>۸</sup>، ۱۹۹۴: ۱۶۳؛ پارخوس و ویلیامز<sup>۹</sup>، ۱۹۸۶: ۵۳). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تجربیات مربیان دانشگاهی تأثیر زیادی بر روی کارایی این مربیان دارد. البته، کارایی مربیان دانشگاهی نیز برحسب ویژگی‌های شخصی از جمله سن، جنس و غیره متفاوت است؛ به‌عنوان مثال، مطالعات نشان داده‌اند که مربیان مرد دانشگاهی، کارایی بیشتری نسبت به مربیان زن دانشگاهی دارند (بوادلی<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۸۹؛ سولیوان و کنت<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳: ۲) و نیز مربیان زن دانشگاهی، دارای توانایی بیشتری جهت کارایی در بعد شخصیت‌سازی نسبت به مربیان

- 
1. Amoro
  2. Myers
  3. Mc Donald
  4. Dexter
  5. Alfermann
  6. Hampson & Jowett
  7. Franki and Dabbit
  8. Medwechuk and Crossman
  9. Parkhouse and Williams
  10. Boadley
  11. Sullivan and Kent

مرد دانشگاهی می‌باشند (بودالی و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۸۷). صرف‌نظر از مقایسه سبک‌های مربیگری در رشته‌های مختلف مرادی (۱۳۸۳)، حسینی (۱۳۸۶)، وستر و ویس<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) و رنج<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، تفاوت معناداری را بین سبک مربیگری مربیان موفق و ناموفق مشاهده نمودند. مربیگری موفق سبب ایجاد تغییرات عمده مثبت بر روی ورزشکاران می‌شود و این تغییرات می‌تواند منجر به افزایش عملکرد و اعتمادبه‌نفس آن‌ها گردد. مربیان موفق به‌واسطه رفتارهای خود، تأثیر مثبتی بر روی ورزشکاران خود می‌گذارند (هورن، ۲۰۰۲: ۳۱۰). مطالعه رفتارهای مربیان موفق سبب رخ دادن اتفاقات مؤثر بر روی ورزشکاران می‌شود و می‌تواند باعث بهتر شدن عملکرد آن‌ها در ابعاد مختلف از جمله اجرا، اعتمادبه‌نفس و غیره گردد. در مطالعاتی که به بررسی کارآمدی مربیان می‌پردازد، پرداختن به درک ورزشکاران از رفتار مربیان بسیار مهم می‌باشد (بودالی و همکاران، ۲۰۰۸: ۲۸۸). هرچند، آموروس (۲۰۰۷) در پژوهش خود اظهار کرد مطالعاتی که به سوابق رفتارهای مربیان می‌پردازند، نه‌تنها باید اطلاعات نظری مهمی را برای مربیان و پژوهشگران فراهم کنند، بلکه باید برای پیگیری‌های کاربردی نظیر طراحی برنامه‌های آموزش مربیگری مفید باشند. همان‌طور که مشخص گردید، مسأله مربیان و بحث درمورد چگونگی موفقیت آنان در ورزش موضوعی است که در پژوهش‌های مختلف تاحدی مورد بحث قرار گرفته، اما به جمع‌بندی نهایی منجر نگردیده است. همچنین، از تمام این پژوهش‌ها، تعداد کمی بر رشته فوتبال تمرکز کرده‌اند و هیچ پژوهشی در این حوزه در درون کشور، در رده‌های پایه فوتبال انجام نگردیده است. این درحالی است که اهمیت این رده سنی در رشته فوتبال بر کسی پوشیده نیست؛ لذا، امید است نتایج پژوهش حاضر به مربیان در رده‌های پایه فوتبال کشور ایران کمک کند تا در مسیر موفقیت خود و بازیکنان تیم خود تلاش کنند؛ بنابراین، با توجه به اهمیت موضوع پژوهش، سعی در تحلیل عوامل مؤثر بر کارایی بازیکنان و مربیان رده‌های پایه فوتبال کشور ایران شده است.

### روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر را که از نوع مطالعات پیمایشی می‌باشد، تمامی بازیکنان فوتبال رده های جوانان و امید کشور تشکیل دادند که متأسفانه آماری جامع درمورد تعداد آنان در اختیار نیست. براساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران با مقدار خطای ۰/۰۰۵ در مواقعی که تعداد جامعه آماری مشخص نمی‌باشد، لازم بود از هر منطقه جغرافیایی تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شوند؛ لذا براساس نمونه‌گیری دردسترس، از پنج منطقه مختلف جغرافیای کشور،

1. Wester & Weiss  
2. Rang

شهرهای اهواز و بندرعباس از منطقه جنوب، شهرهای تبریز و همدان از منطقه غرب، شهرهای ساری و رشت از منطقه شمال، کرمان و مشهد از منطقه شرق و درنهایت، شهر تهران به عنوان شهر مرکزی و پایتخت به عنوان شهرهای منتخب مشخص گردیدند. پس از مشخص شدن شهرهای منتخب، تعداد ۲۰۰۰ پرسش نامه بین نمونه آماری توزیع گشت و پس از تکمیل، جمع آوری گردید. درنهایت و پس از جداسازی پرسش نامه های مخدوش، تعداد ۱۹۸۹ پرسش نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسش نامه مورد استفاده در پژوهش حاضر، پرسش نامه ۲۴ سؤالی فلتز و همکاران (۱۹۹۹) بود که مجدداً اعتباریابی و رواسازی گردید. هرچند، طی انجام روایی سازه این پرسش نامه، دو سؤال از ۲۴ سؤال این پرسش نامه به علت نامناسب بودن از روند تجزیه و تحلیل کنار گذاشته شدند و شش سؤال نیز درمورد بررسی عملکرد مربیان و عملکرد بازیکنان به پرسش نامه اضافه گردید و درنهایت، ۲۸ سؤال مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی صوری آن نیز به واسطه نظرات تعدادی از اساتید دانشگاهی تأیید شد و روایی سازه آن نیز به واسطه تحلیل عاملی اکتشافی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، پایایی پرسش نامه پس از محاسبه آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت ( $\alpha=0/83$ ). علاوه بر این، به منظور بررسی داده ها، آزمون تحلیل عاملی و آزمون تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای اس پی اس ۱ و آموس ۲ به کار رفت.

## نتایج

در ابتدای پژوهش، پرسش نامه فلتز و همکاران (۱۹۹۹) مجدداً اعتبارسازی و رواسازی گردید. در ابتدا و به منظور بررسی کفایت حجم نمونه برداری، از آزمون کفایت نمونه برداری کیزر - می یو ال کین استفاده شد. میزان این آزمون ۰/۹۱۲ به دست آمد که نشان گر مناسب بودن حجم نمونه برای تحلیل عاملی است. سپس، برای این که مشخص شود همبستگی بین مواد آزمون در جامعه برابر با صفر نیست، از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد که نتایج این آزمون در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار شد. یافته های این آزمون نشان می دهد که سؤالات پرسش نامه، همبستگی کافی برای تشکیل عوامل را دارد؛ بنابراین، مجاز به استفاده از تحلیل عاملی در این پژوهش هستیم. پس از این مرحله و با توجه به جدول اشتراکات، سؤالات نامناسب حذف شدند (در این پژوهش یک

- 
1. SPSS
  2. AMOS

سؤال به علت نامناسب بودن حذف گردید). در نهایت، تحلیل عاملی با روش مؤلفه‌های اصلی منجر به استخراج چهار عامل با مقادیر ویژه بالاتر از یک گردید. این چهار عامل ۸۸/۵۲۵ درصد از کل واریانس‌ها را تبیین نمودند.

جدول ۱- مجموع واریانس‌های تبیین شده پس از چرخش

عامل	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی واریانس
استراتژیک	۷/۴۸۴	۳۴/۲۷۲	۳۴/۲۷۲
انگیزشی	۴/۴۰۱	۲۱/۲۵۶	۵۵/۵۲۸
تکنیک	۲/۲۳۱	۱۸/۶۹۱	۷۴/۲۱۹
شخصیت‌سازی	۱/۸۷۰	۱۴/۳۰۶	۸۸/۵۲۵

پس از مشخص شدن تعداد عوامل، نوبت به قرارگیری گویه‌های پژوهش در هریک از آن‌ها رسید. به منظور تشخیص راحت‌تر بار مربوط به هر عامل، چرخش واریماکس مورد استفاده قرار گرفت (جدول شماره دو).

جدول ۲- عوامل و بار عاملی مربوطه

شماره	گویه‌ها	عوامل			
		استراتژیک	انگیزشی	تکنیک	شخصیت‌سازی
۱	پی‌بردن به استراتژی‌های تیم حریف	۰/۷۳۱			
۲	تصمیم‌گیری حیاتی در طول مسابقات		۰/۷۰۲		
۳	تنظیم استراتژی مناسب مسابقه، متناسب با استعدادهای تیم		۰/۶۵۹		
۴	تشخیص نقاط ضعف تیم حریف طی مسابقات		۰/۶۳۲		
۵	تشخیص نقاط قوت تیم حریف طی مسابقات		۰/۵۹۷		
۶	به حداکثر رساندن نقاط قوت تیم خود در طول مسابقات		۰/۵۲۱		
۷	توانایی انطباق‌پذیری تیم با موقعیت‌های مختلف مسابقه			۰/۴۸۲	



ادامه جدول ۲- عوامل و بار عاملی مربوطه

شماره	گویه ها	عوامل		
		استراتژیک	انگیزشی	تکنیک
۸	برانگیختن ورزشکاران		۰/۸۲۱	
۹	ایجاد اعتمادبه نفس در ورزشکاران		۰/۸۰۱	
۱۰	ایجاد صمیمیت بین ورزشکاران		۰/۷۳۲	
۱۱	آماده سازی ذهنی ورزشکاران برای انجام استراتژی های بازی		۰/۶۷۴	
۱۲	شکل دهی انسجام تیمی		۰/۶۰۲	
۱۳	ایجاد اعتمادبه نفس تیمی		۰/۵۹۸	
۱۴	توسعه توانایی های بازیکنان		۰/۷۲۵	
۱۵	تشخیص استعداد در ورزشکاران		۰/۶۹۰	
۱۶	تشخیص خطاهای موجود در مهارت ورزشکاران		۰/۶۳۹	
۱۷	نشان دادن مهارت های خود به ورزشکاران		۰/۵۴۸	
۱۸	آموزش مناسب مهارت مخصوص به ورزشکاران خود		۰/۴۷۸	
۱۹	ایجاد نگرش اخلاقی خوب به تیم خود		۰/۶۴۱	
۲۰	ایجاد نگرش بازی جوانمردانه در بین ورزشکاران خود		۰/۵۹۷	
۲۱	ترویج ورزشکار خوب بودن		۰/۵۴۲	
۲۲	ایجاد نگرش احترام گذاشتن به دیگران		۰/۴۹۱	

همان طور که جدول شماره دو نشان می دهد، در میان عوامل استراتژیک، پی بردن به استراتژی های تیم حریف با بار عاملی ۰/۷۳۱، مهم ترین عامل و توانایی انطباق پذیری تیم با موقعیت های مختلف

مسابقه با بار عاملی ۰/۴۸۲، کم‌اهمیت‌ترین عامل می‌باشند. در بین عوامل انگیزشی نیز برانگیختن ورزشکاران با بار ۰/۸۲۱، مهم‌ترین عامل بوده و ایجاد اعتمادبه‌نفس تیمی با بار عاملی ۰/۵۹۸، کم‌اهمیت‌ترین عامل می‌باشد. همچنین، توسعه توانایی‌های بازیکنان با بار عاملی ۰/۷۲۵، مهم‌ترین عامل در بین عوامل تکنیک می‌باشد. در میان این عوامل، آموزش مناسب مهارت مخصوص به ورزشکاران خود با بار عاملی ۰/۴۷۸، کم‌اهمیت‌ترین عامل گزارش شده است. در بین عوامل شخصیت‌سازی نیز ایجاد نگرش اخلاقی خوب به تیم خود با بار عاملی ۰/۶۴۱، مهم‌ترین عامل بوده و ایجاد نگرش احترام‌گذاشتن به دیگران با بار عاملی ۰/۴۹۱، کم‌اهمیت‌ترین عامل می‌باشد. به‌منظور بررسی میزان اهمیت هر یک از این عوامل بر عملکرد بازیکنان رده‌های پایه فوتبال کشور و نیز تأثیر این عوامل بر بهبود عملکرد مربیان رده‌های پایه فوتبال کشور، از روش تحلیل مسیر استفاده گردید. نتایج این آزمون در جداول شماره سه و چهار نمایش داده شده است.

جدول ۳- اثرات متغیرها بر عملکرد بازیکنان رده‌های پایه فوتبال کشور

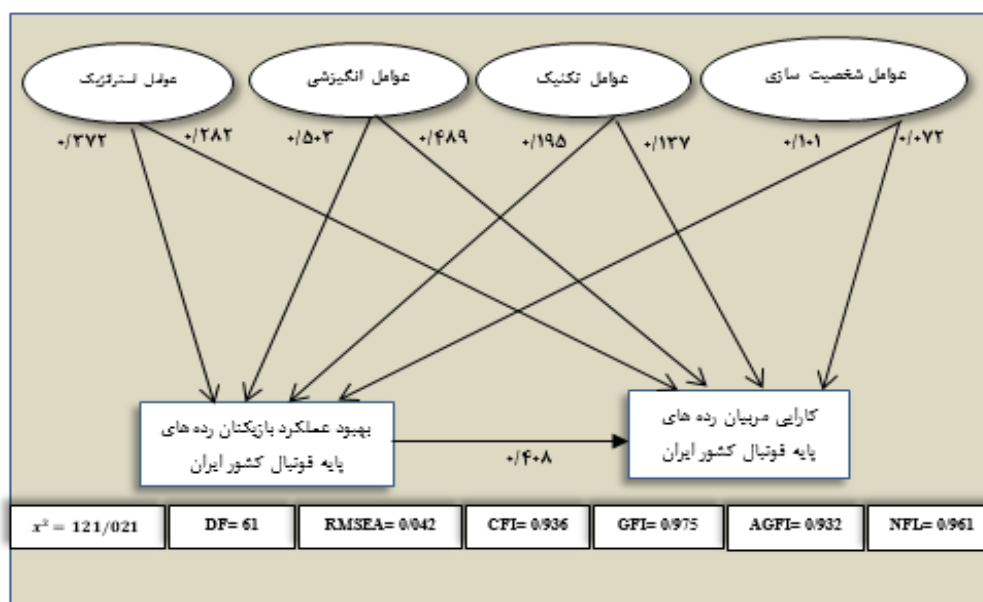
متغیرها	مقدار آماره t	سطح معناداری	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
عوامل استراتژی	۱۳/۹۶۲	۰/۰۰۱	۰/۳۷۲	ندارد	۰/۳۷۲
عوامل انگیزشی	۱۹/۲۶۷	۰/۰۰۱	۰/۵۰۳	ندارد	۰/۵۰۳
عوامل تکنیک	۸/۴۱۲	۰/۰۰۳	۰/۱۹۵	ندارد	۰/۱۹۵
عوامل شخصیت‌سازی	۵/۱۰۲	۰/۰۰۵	۰/۱۰۱	ندارد	۰/۱۰۱

همان‌طور که جدول سه نشان می‌دهد عوامل انگیزشی با ضریب اثر کلی ۰/۵۰۳، بیشترین تأثیر را بر انتخاب کارایی بازیکنان رده‌های پایه فوتبال کشور می‌گذارد.

جدول ۴- اثرات متغیرها بر کارایی مربیان رده‌های پایه فوتبال کشور

متغیرها	مقدار آماره t	سطح معناداری	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
عملکرد بازیکنان رده‌های پایه فوتبال	۱۴/۹۸۰	۰/۰۰۱	۰/۴۰۸	ندارد	۰/۴۰۸
عوامل استراتژی	۸/۰۵۷	۰/۰۰۳	۰/۱۸۷	۰/۰۹۵	۰/۲۸۲
عوامل انگیزشی	۱۶/۵۲۳	۰/۰۰۱	۰/۳۶۵	۰/۱۲۴	۰/۴۸۹
عوامل تکنیک	۴/۷۸۱	۰/۰۰۵	۰/۰۹۵	۰/۰۴۲	۰/۱۳۷
عوامل شخصیت‌سازی	۳/۹۸۱	۰/۰۰۵	۰/۰۵۱	۰/۰۲۱	۰/۰۷۲

همان طور که جدول شماره چهار نشان می دهد عوامل انگیزشی با ضریب اثر کلی ۰/۴۸۹، بیشترین تأثیر را در کارایی مربیان رده های پایه فوتبال کشور ایران دارد. همچنین، با توجه به این که پیاده سازی عوامل استراتژی، انگیزشی، تکنیک و شخصیت سازی سبب موفقیت بازیکنان می گردد؛ لذا، این موفقیت بازیکنان یا بهبود عملکرد آنها نیز می تواند منجر به موفقیت و کارایی مربیان شود. در جدول بالا مشخص گردید که بهبود عملکرد مربیان با تأثیر ۰/۴۰۸، سبب کارایی مربیان در رده های پایه فوتبال می گردد. شکل شماره یک، مدل نهایی پژوهش حاضر را به نمایش گذاشته است.



شکل ۱- مدل پژوهش

همان طور که شکل شماره یک نشان می دهد، در مجموع، مدل پژوهش با توجه به شاخص های سنجش، برازش نیکویی مدل مناسبی را نشان می دهد.

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که در مجموع، چهار عامل حدود ۸۹ درصد از کل واریانس‌ها را شامل می‌شود. فلتز و همکاران (۱۹۹۹) نیز در پژوهش خود، چهار دسته از عوامل مؤثر بر کارایی مربیان را معرفی نمودند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عوامل انگیزشی، از عوامل حیاتی مؤثر بر کارایی مربیان رده‌های پایه در فوتبال کشور می‌باشد. این عامل حتی از بهبود عملکرد بازیکنان نیز مهم‌تر است.

همچنین، میرز و همکاران (۲۰۰۶) و مرادی (۱۳۸۵) در مطالعات خود به‌صورت جداگانه پی بردند که عوامل انگیزشی و ایجاد انگیزش در بین ورزشکاران و نیز ایجاد ارتباط مناسب با آن‌ها، مهم‌ترین عامل در کارایی مربیان می‌باشد. لافرنیا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱) نیز ارتباط مؤثر و حاوی رفتارهای انگیزشی را اساس و شالوده فرایند مربیگری معرفی کردند. مربیان با برخورداری از تکنیک‌های افزایش انگیزش در بین ورزشکاران خود به‌راحتی می‌توانند توانایی‌های بازیکنان را به حداکثر برسانند. ایجاد انگیزش به‌ویژه در رده‌های سنی پایین‌تر، نقش مهمی را در موفقیت و عملکرد مربیان ایجاد می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد ایجاد انگیزش علاوه‌براین که عاملی مهم بر افزایش عملکرد بازیکنان می‌باشد، این قابلیت را دارد که به‌شکل مستقیم بر کارایی مربیان تأثیر بگذارد و آن‌ها را به‌عنوان مربیان موفق جلوه دهد؛ بنابراین، لازم و ضروری است مربیانی که در رده‌های پایه فوتبال کشور ایران مشغول به فعالیت می‌باشند، این تکنیک‌ها را فراگیرند و به بهترین شکل در بین بازیکنان خود اجرا نمایند. بی‌شک، اجرای این تکنیک‌ها فوایدی برای تیم، بازیکنان و خود مربیان در بر خواهد داشت. برانگیختن ورزشکاران، ایجاد اعتمادبه‌نفس و صمیمیت در آن‌ها، از جمله تکنیک‌های می‌باشد که در پژوهش حاضر مهم تلقی شده‌اند. در پژوهش‌های مختلف دیگری نیز به این تکنیک‌ها اشاره شده است؛ به‌عنوان مثال، هورن (۲۰۰۲) بیان نمود که ایجاد اعتمادبه‌نفس در بازیکنان، سبب افزایش عملکرد آن‌ها می‌گردد. میرز و همکاران (۲۰۰۶) نیز به برانگیختن ورزشکاران اشاره نمودند و اعلام داشتند که برانگیختن ورزشکاران علاوه‌براین که سبب افزایش بازدهی آن‌ها می‌گردد، منجر به افزایش درک آن‌ها از عملکرد مناسب مربیان خود نیز می‌شود؛ بنابراین، لزوم توجه به عوامل انگیزشی در بیشتر پژوهش‌های انجام‌گرفته در این حوزه به‌خوبی مشخص است.

از دیگر عوامل مهم بر کارایی مربیان در پژوهش حاضر، عوامل استراتژی می‌باشد. کاظمی‌پور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود پی بردند که مهارت‌های فنی مربیان از جمله توانایی تشخیص

استراتژی حریف، مهم‌ترین مهارت موردنیاز آن‌ها در رشته فوتبال می‌باشد. چو و تینگزون<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) نیز پی بردند که عوامل استراتژی تأثیر مهمی بر کارآمدی مربیان دارد. به نظر می‌رسد مربیان فوتبال در رده‌های پایه، با توانایی تشخیص استراتژی تیم حریف و نیز تدوین یک استراتژی مناسب می‌توانند موفقیت خود را تضمین نمایند. این امر در دیگر رده‌های سنی نیز صدق می‌کند. بی‌جهت نیست که در کنار تمامی مربیان بزرگ جهان یک آنالیزور قوی قرار دارد که مسئولیت راهنمایی به مربیان در تدوین استراتژی تیم خودی و نیز پی‌بردن به استراتژی تیم حریف را بر عهده دارد؛ لذا، مربیان در رده‌های پایه باید توانایی خود در مهارت‌های مربوط به استراتژی را تقویت نمایند. علاوه‌براین، در پژوهش حاضر مشخص گردید که عامل شخصیت‌سازی، کم‌اهمیت‌ترین عامل در کارایی بازیکنان و مربیگری موفق در رده‌های پایه فوتبال کشور می‌باشد. توانایی مربیان در زمینه تدوین استراتژی و نیز تشخیص استراتژی تیم حریف و پیاده‌سازی استراتژی متناسب با شرایط تیمی، از عوامل مهم و اساسی می‌باشد، اما مسأله مهم، کم‌اهمیت بودن عامل شخصیت‌سازی در مربیگری موفق در رده‌های پایه فوتبال ایران می‌باشد. به نظر می‌رسد که در فوتبال رده‌های پایه، به مسأله اخلاق ورزشی کمتر اهمیت داده می‌شود و مربیان و ورزشکاران بیشتر به دنبال برنده شدن در مسابقات می‌باشند. در مطالعات مختلفی از جمله پژوهش فولادیان و همکاران (۱۳۸۸) به این مهم اشاره شده است که ورزشکاران رده‌های پایه از جمله جوانان، دچار حالت‌های رقابت‌طلبی و میل به پیروزی بیش از حد می‌باشند. این درحالی است که در چندین پژوهش، شخصیت‌سازی عاملی مهم در موفقیت ورزشکاران و مربیان عنوان شده است. از جمله این پژوهش‌ها، پژوهش چو و تینگزون (۲۰۰۹) می‌باشد. آن‌ها پی بردند که عوامل شخصیت‌سازی و استراتژی، تأثیر مهمی بر کارآمدی مربیان دارد. همچنین، تونسینگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهش خود پی بردند که عوامل شخصیت‌سازی و انگیزشی از عوامل مهم بر کارایی مربیان هستند. شخصیت به‌طور خودکار از طریق ورزش ساخته نمی‌شود، بلکه تنها از طریق تلاش‌های پایدار و مصراغه مربیان است که ارزش‌های مثبت در ورزشکاران فرا گرفته و ظاهر می‌شود. مربیان به‌عنوان نزدیک‌ترین فرد به ورزشکاران در میادین ورزشی می‌توانند اهمیت رفتارهای اخلاقی را افزایش داده و به ورزشکاران کمک نمایند تا مسئولیت‌پذیری، احترام، کار گروهی، تشخیص درست از نادرست و نحوه کنارآمدن با شکست و

---

1. Chu & Tingzon

2. Tonsing

موفقیت با وجود فشارهای اجتماعی و تأثیر شرایط دیگر را در خود تقویت نمایید؛ بنابراین، لازم است مربیان رده‌های پایه فوتبال کشور به این امر توجه نمایند و به دنبال پیروزی در مسابقات (به هر صورت) باشند. مربیان رده‌های پایه فوتبال کشور ما می‌بایست جوانان فوتبالیست را از همان رده‌های پایین با مسائل اخلاق ورزشی آشنا نمایند تا در آینده، ورزشکاران کاملی را به جامعه ارائه دهند. در پژوهش حاضر مشخص گردید که عامل تکنیک، از عوامل مهم در کارایی بازیکنان و مربیان نمی‌باشد؛ هرچند این عامل، یک عامل بی‌اهمیت نیز عنوان نشد؛ بنابراین، ضروری است که مربیان، نیم‌نگاهی به این عامل نیز داشته باشند. به نظر می‌رسد در صورتی که ورزشکاران در رده‌های کودکان و نوجوانان درست آموزش ببینند، در رده‌های سنی بالاتر و بزرگ‌سال، کمتر دچار مشکلات تکنیکی خواهند گردید. مربیان فوتبال کشور ایران در رده‌های سنی پایه وظیفه حساسی را به عهده دارند. بی‌شک، بی‌تفاوت بودن نسبت به حساسیت شغلی خود در این رده سنی، نه تنها سبب آسیب رسیدن به ورزشکاران می‌گردد، بلکه پیشرفت مربی را نیز با مخاطره روبه‌رو می‌سازد؛ بنابراین، ضروری است که مربیان تمامی عوامل مؤثر بر کارایی خود و بازیکنان را فرا گرفته و تاحدی که در توان دارند، آن‌ها را پیاده‌سازی نمایند. امروزه، بر کمتر کسی پوشیده است که موفقیت آینده فوتبال ایران در دست جوانان و رده‌های پایه فوتبال قرار دارد. توجه کامل به تیم‌های بزرگسالان فوتبال کشور به صورت مقطعی، ممکن است موفقیت‌هایی را به همراه آورد، اما در صورت نیاز به کسب موفقیت در درازمدت می‌بایست دیدی کلی به رده پایه فوتبال کشور اتخاذ نمود. در این راستا، لازم است فدراسیون فوتبال کشور که اصلی‌ترین متولی فوتبال ایران می‌باشد، نهایت دقت در بحث آموزش مربیان به‌ویژه مربیان شاغل در رده‌های پایه فوتبال کشور را داشته باشد. این توجه به‌طور حتم باعث موفقیت‌های آتی فوتبال کشور خواهد شد. امید است نتایج پژوهش حاضر مورد توجه مربیان و مدیران فوتبال کشور واقع گردد و گامی مؤثر در علمی‌سازی فوتبال در رده‌های پایه فوتبال کشور محسوب گردد.

در حوزه عملکرد مربیان پژوهش‌های گذشته به خوبی مشخص نموده بودند که عوامل متعددی تأثیر گذار می‌باشد. در اکثر پژوهش‌ها به این جمع بندی رسیده بودند که چهار عامل استراتژیک، انگیزشی، تکنیک و شخصیت سازی می‌تواند سبب توسعه عملکرد مربیان و ورزشکاران گردد. این در حالی است که در سنین مختلف و همچنین در رشته‌های ورزشی مختلف میزان اهمیت هر یک از این عوامل مشخص نگردیده است.

پژوهش حاضر نشان داد که در رده‌های پایه در ورزش فوتبال عوامل انگیزشی نقش بسزایی در بهبود عملکرد مربیان و ورزشکاران را دارا می‌باشد. بر این اساس مربیان در رده‌های پایه به خصوص مربیان رشته فوتبال می‌بایستی بیش تر از هر چیزی به عوامل انگیزشی از جمله

برانگیختن ورزشکاران، ایجاد اعتماد به نفس در ورزشکاران و ایجاد صمیمیت بین ورزشکاران توجه نمایند.

## منابع

1. Alfermann D, Lee M J & Wurth S. (2005). Perceived leadership behavior and motivational climate as antecedents of adolescent athlete's skill development, *Athletic insight. journal of sport psychology*; 3(7): 14-36.
2. Amorose AJ. (2007). *Coaching effectiveness. Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport*; Champaign, IL: Human Kinetics; second edition; 209-351.
3. Amorose AJ & Horn T S. (2001). Pre and post season changes in intrinsic motivation of first year college athletes": relationships with coaching behavior and scholarship status. *Journal a applied sport psychology*;13 (31): 355-73.
4. Angela L. (2011). *Building Character through Sports, Strategies: A Journal for Physical and Sport Educators*; 24(6):13-5.
5. Bakhshi M, Jalali Farahani M & Poor Hasan, S .(2012) .study of relationship Effective of coaching and group cohesion in Iranian super league volleyball teams, *Sport Management Studies*, 16(3); 175-88. (Persian)
6. Baric R. (2005). Motivation climate in sports teams. *Journal for General Social*; 14(4-5):78-9.
7. Bartholomew J K, Ntoumanis N & Ntoumani C T. (2010). The Controlling Interpersonal Style in a Coaching Context: Development and Initial Validation of a Psychometric Scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*; 11(32):193-216.
8. Boaedley I D, Kavussanu M & Ring C H. (2008). Athletes' perceptions of coaching effectiveness and athlete-related outcomes in rugby union: An investigation based on the coaching efficacy Model, the sport psychologist; 7(22): 287-69.
9. Chelladurai P. (1990). Leadership in sports. A review *journal of sport and exercise psychology*; 5(21):328-54.
10. Chen M. (2007). *Exploring The Relationship between Effective Coaching Leadership, Group cohesion, and Achievement motivation in college Basketball Team in Taiwan*. theses for the degree of Doctor of Recreation and tourism: Ohio state University, USA.
11. Chu D R & Tingzon R J. (2009). The Relationship of Coaching Competency on the Athlete's Self-efficacy and Hope. *The International Journal of Research and Review*; 1(4): 84-121.
12. Dexter DJ. (2002). An analysis of the perceived leadership styles and levels of satisfaction of selected Junior College athletic directors and head coaches. *The sport journal*; 2(5): 13-8.

13. Feltz D L. (1988). Self-confidence and sports performance. Exercise and Sport Sciences Reviews, New York: Macmillan. First Edition, 423-57.
14. Feltz D L, Chase M A, Moritz S E & Sullivan P J. (1990) .A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. Journal of Educational Psychology; 18(91): 765-76.
15. Foladian J, Sohrabi M, Atarzadeh R & Farsi E. (2007) .Comparison of Sport Orientation (extreme sports) athletes in individual sports and athletes participating group and its relationship with motivated athletes participating, Research in Sport Sciences, 4(22); 37-49. (Persian)
16. Frankl D & Babbitt D G. (1989). Gender bias: A study of high school track & field athletes' perceptions of hypothetical male and female head coaches, Journal of Sport Behavior; 7(21): 396-407.
17. Gimeno F, Castillo R & Marcen C. (2013). Psychological Skills Evolution During a Sport Season of Coaches of Women Handball Teams, Procedia - Social and Behavioral Sciences; 19(82):727-729.
18. Hampson R & Jowett S. (2012). Effects of coach leadership and coach-athlete relationship on collective efficacy, Scandinavian journal of medicine & science in sports, 3(11); 15-21.
19. Heidary A, Emami A, Eskanaripour S, Saiah A, Yarmohamadi S & Shahbazi M. (2011). The relationship between leadership style coaches and athletes` performance in soccer and basketball teams In Zanjan-Iran) Procedia - Social and Behavioral Sciences; 9(30): 2408- 2409. (Persian)
20. Horn T S. (2002). Coaching effectiveness in the sports domain Champaign, IL: Human Kinetics, First Edition: 309-354.
21. Hosini Kashtan, M. (2007). The relationship between leadership style and group cohesion of Premier League football teams, coaches and team cohesion Iran, MA thesis, physical education and sport sciences, University of Guilan. (Persian)
22. Judd M, Kelley B & Pastore D. (1993). Reduce and prevent coaching burnout; journal of Strategies; 2(4); 15-6.
23. Kazemipoor A, Mehdipoor E & Azmasha T. (2013). Design and develop indicators of the Iran national football team coach, Second International Conference on Science and Football, Tehran. (Persian)
24. khalaj G, Khabiri M & Sajjadi N. (2011). The relationship between coaches leadership styles & playersatisfaction in women skate championship) Procedia Social and Behavioral Sciences; 3(15): 3596-601. (Persian)
25. Lafreniere M A, Jowett S, Vallerand R J & Carbonneau N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach- athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors) Psychology of Sport and Exercise;12(2):144-52.
26. Lumpkin A & Stokowski S. (2011). Interscholastic Sports: A Character-Building Privilege, Kappa Delta Pi Record; 47(3):124-8.
27. MacDonald D J. (2010). The role of enjoyment, motivational climate, and coach training in promoting the positive development of young athletes, Kinesiology theses for the degree of Doctor of Philosoph, Queen's University, Canada.
28. Medwechuk N & Crossman J. (1994). Effects of gender bias on the evaluation of male and female swim coaches, Perceptual and Motor Skills; 12(78): 163-9.



29. Mohades F, Ramezani nezhad R, Khabiri, M & Kazem nezhad, A. (2010). Relationship between leadership style and satisfaction of professional athletes, *Research in Sport Sciences*, 29; 125-38. (Persian)
30. Moradi, M. (2004). study of relationship between leadership style and group cohesion in Premier Basketball League teams in the iran, Master's thesis, the field of Physical Education and Sport Sciences, Tarbiat Modarres University. (Persian)
31. Morelli J A & Velez, O D. (2011). Coaching and management techniques in athletics; Nova Science publisher: USA; Second Edition, 2-3
32. Myers N D, Wolfe E W, Maier K S, Feltz D L & Reckase M D. (2006). Extending validity evidence for multidimensional measures of coaching competency) *Research Quarterly for Exercise and Sport*; 10(77): 451-563.
33. Parkhouse B L & Williams J M. (1986). Differential effects of sex and status on evaluation of coaching ability, *Research Quarterly for Exercise and Sport*; 8(57): 53-9.
34. Ramezani nezhad R, Hosini keshtan M, Bonar N & Mohades F. (2010). Relationship Styles of coaching with group cohesion and success volleyball team of female students of Islamic Azad University, *sport management*, 2(6); 26-46. (Persian)
35. Rang Catharine O. (2002). The relationship between group cohesion and leadership style and win / loss record in collegiate soccer player, Thesis for doctoral degree; San Diego State University; USA.
36. Shabani Bahar Gh, Farahani A & Alizade H. (2011). relationship between leadership style with Group effectiveness coaches from the perspective of students participating in the first National Student Sports Olympiad; *Research in Sport Sciences*, 2(11); 181-92.
37. Smoll F L & Smith R E. (1989). Leadership behaviors in sport: A theoretical model and research paradigm, *Journal of Applied Social Psychology*; 3(19): 1522-.51.
38. Sullivan P J & Kent A. (2003). Coaching efficacy as a predictor of leadership style in intercollegiate athletics) *Journal of Applied Sport Psychology*; 5(15): 1-11.
39. Tonaing T M, Warner A L & Feltz D L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball, *Journal of sport behavior*; 26(4):396-409.
40. Wester K R & Weiss M R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group cohesion in high school football teams, *the sports psychologist*; 1(5): 41-54.

## استناد به مقاله

عمادی، مهدی،، کمالی، فاطمه، و حسینی، هلن. (۱۳۹۵). تحلیل عوامل مؤثر بر کارایی مربیان در رده های پایه فوتبال ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۸(۳۵)، ۱۱۹-۱۳۶.

Emadi, M., Kamali, F., & Hosini, H. (2016). Analysis of Factors Affecting the Efficiency of Football Coaches and Players at Basic Level in Iran. *Sport Management Studies*. 8(35): 119-136.

## Analysis of Factors Affecting the Efficiency of Football Coaches and Players at Basic Level in Iran

M. Emadi<sup>1</sup>, F. Kamali<sup>2</sup>, H. Hoseini<sup>3</sup>

1. Ph.D. Student of Sport Management, Allameh Tabataba'i University\*
2. Master's Student, Khorasgan Branch, Islamic Azad University, Esfahan
3. Master Student of Sport Management, Shahid Bahonar University of Kerman

Received Date: 2013/10/08

Accepted Date: 2014/05/11

---

### Abstract

The purpose of the present paper is to analyze factors affecting the efficiency of football coaches and players at basic level in Iran. In terms of methodology, the study is an applied survey research carried out in the form of field study. The population of the study consists of all young and Omid (under 23) football players in Iran, but, unfortunately, their number was not known to us due to lack of information. Therefore, the Cochran formula for infinite population was used to determine the sample size which consisted of 2000 individuals. The research instrument used in this study was questionnaire of Feltz and et al (1999) that was re-validated using exploratory factor analysis. The resulting data were analyzed using statistical methods of exploratory factor analysis and path analysis by SPSS and AMOS software. Factor analysis results showed that in general four factors accounted for about 89% of the variances. The results of the present study showed that motivational factors had the highest impact (0.503) on increasing player efficiency. The results also showed that motivational factors had the highest positive effect (0.489) on the efficiency of football coaches at basic levels in Iran. Therefore, it is recommended that basic level football coaches in the country find out the importance of motivational factors on their own and their players' efficiency.

**Keywords:** Coaching, Performance, Football

---

---

\* Corresponding Author

Email: me.emadi@yahoo.com