



شماره ۳ دوره ۲ پاییز ۱۴۰۱

فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج



تدوین معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه براساس تحلیل عامل اکتشافی

حسام فرقانی اوزرودی^۱، محمد باقر فرقانی اوزرودی^۲، علی یعقوبی^{۳*}، محمدحسین فرقانی اوزرودی^۴

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران ۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی، آموزگار تربیت بدنی، آموزش و پرورش، بابل، ایران ۳. گروه تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی نوشیروانی، بابل، ایران (نویسنده مسئول) ۴. کارشناس ارشد تربیت بدنی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه شهید رجایی، تهران، ایران

* ali.yaghobi@nit.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۵

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، تدوین معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه براساس تحلیل عامل اکتشافی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه مدیران، مربیان، بازیکنان و صاحب نظران فوتبال پایه کشور (حدود ۳۵۰۰ نفر) هستند. نمونه آماری با توجه به جدول مورگان ۳۴۶ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته با مصاحبه ۱۵ نفر از استادان دانشگاهی با سابقه مربیگری در فوتبال پایه در ۴۱ گویه و ۱۲ عامل در مقیاس پنج ارزشی لیکرت استفاده شد و روایی و پایایی آن توسط ۱۰ نفر از استادان دانشگاهی تأیید شد ($\alpha=0/79$). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی و در نهایت تاییدی و نرم افزاری لیزال و SPSS نسخه ۲۲ استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که سابقه فعالیت پاسخ دهندگان در حوزه فوتبال ۱۲/۸۴±۶/۱۸ سال و ۸/۳۶±۳/۰۲ سال در رده‌های فوتبال پایه بود. ۱۲ معیار ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه به ترتیب اولویت عبارتند از: شیوه آموزش، آموزش و تجربه مربیگری، مسئولیت‌های شغلی مربیگری، مهارت‌های روان شناختی و ارتباط با شاگردان، ایجاد محیط تمرینی لذت بخش، ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری، دانش فوتبال پایه، مشارکت در شناسایی و پرورش استعدادها، نظارت بر عملکرد و پیشرفت شاگردان، ارتباط با مسئولین و والدین، مراقبت از وسایل و تجهیزات، مستندسازی اطلاعات ورزشکاران تدوین شدند. پیشنهاد می‌شود که مسئولین آموزش فدراسیون فوتبال برای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه از این معیارها استفاده نمایند تا زمینه رشد و شکوفایی نوآموزان فوتبال در آینده براساس معیارهای علمی را فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی عملکرد، مربی، فوتبال پایه، معیارهای ارزیابی.

مقدمه

امروزه ورزش به عنوان یک پدیده مهم اجتماعی که آثار مثبت و چشمگیری در پیشرفت همه جانبه اجتماع دارد (Dowling et al., 2021)، در جوامع مرفعی و در حال توسعه بسیار مورد توجه و مطرح می‌باشد (Ashjaei, Qasemi & Kashkar, 2012: 88). یکی از منابع انسانی مهم که نقش برجسته‌ای در موفقیت سازمان‌های ورزشی دارد، مربیان، بویژه مربیان تیم‌های باشگاهی هستند که کوچک‌ترین تصمیم آن‌ها می‌تواند عملکرد کل سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Abdolmaleki, Mirzazadeh, Allahyari & Ramezani, 2015: 45). از آنجایی که مربیان از عوامل مهم در موفقیت و شکست تیم‌های ورزشی محسوب می‌شوند (Martens, 2017: 42)، به همین دلیل انتخاب مربیان زبده، بسیار مهم و مستلزم داشتن معیارها و ویژگی‌هایی است که با استفاده از آنها می‌توان مناسب‌ترین افراد را برای هدایت و رهبری تیم برگزید (Reddy, Lekwa & Shernoff, 2021: 38). از سوی دیگر، گسترش فعالیت‌های ورزشی همراه با پخش گسترده‌ی آن از رسانه‌های گروهی، محبوبیت و شهرت ورزشکاران و مربیان حرفه‌ای به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است (Montazeri, Talebpour & Feizi, 2017: 149). از این رو، مربیان به طور مداوم تحت ارزیابی‌های محیط خارجی (رسانه‌ها و تماشاگران) و داخلی (مدیران باشگاه‌ها و تیم‌های ورزشی) هستند (Boardley, 2018: 3).

به کارگیری نیروی انسانی متخصص در آموزش و توسعه رشته‌های ورزشی پر طرفدار به منظور نهادینه کردن شایسته‌سالاری ضرورتی است که جای آن در نظام ورزش کشور کاملاً احساس می‌شود. نقش‌های متنوع و گوناگون مربیان در ورزش، از یک آموزگار، استاد و دوست گرفته تا یک مشاور، مربی، سازمان‌دهنده، برانگیزاننده، رهبر، برنامه‌ریز، تصمیم‌گیرنده و نیز منبع اصلی تمامی دانش مرتبط با ورزش و تمرین، اهمیت جایگاه آنها را به خوبی نشان می‌دهد (Szabo, 2012: 41). ارزیابی و بررسی عملکرد در بخش‌های مختلف ورزش، از جمله شایسته‌سالاری مربیان از مسایل مهمی است که امروزه مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفته است (Abdolmaleki, et al., 2015: 47). ارزیابی عملکرد مجموعه اقداماتی را شامل می‌شود که به منظور بهینه‌سازی استفاده از امکانات و منابع در جهت دستیابی به هدف‌ها، با شیوه‌ای اقتصادی توأم با کارایی و اثر بخشی، صورت می‌گیرد (Soleimani-damaneh, Nejad Sajadi & Salimi, 2017: 57). ارزیابی عملکرد نیروی انسانی مانند مربیان عبارت است از تعیین درجه کفایت و لیاقت آنها از لحاظ انجام وظایف محوله و قبول مسئولیت‌ها که باید به طور عینی و سیستماتیک انجام گیرد (Smith & Kubacka, 2017: 86; Sahebkar et al., 2016: 91). بنابراین نه فقط عملکرد شغلی، بلکه انواع رفتارهای آنان همیشه تحت نظر و ارزیابی است (Newman & Weiss, 2018: 347).

ارزیابی عملکرد به معنای شناسایی، سنجش و مدیریت عملکرد افراد در سازمان‌ها و دادن بازخورد و هدایت آنها به عملکرد بهتر و بالاتر تعریف شده است؛ البته در رویکردهای سنتی ارزیابی، ارزیابی عملکرد مربیان بر پایه برد و باخت تیم و امتیازات کسب شده قرار داشت که با انتقادات بسیاری نیز روبه‌رو شد (Nickson, 2021: 72).

در ایران نیز برخی محققان بر توانایی و شایستگی‌های شغلی مربیان متمرکز شده‌اند (Rohani et al., 2013). با این که مربیان باید مانند کارکنان ارزیابی شوند، ولی ارزیابی شغلی و عملکرد آنان ابعاد متنوعی دارد (Bush & Bennett, 2018: 241) و ارزیابی عادلانه از عملکرد مربیان باید براساس این ابعاد باشد (Barth & DeBeer, 2018: 104).

ارزیابی منظم از شایستگی‌های کلیدی مربیگری برای استمرار کار مربیان و بهبود و توسعه مربیگری، مهم و ضروری بوده و عاملی حیاتی و مهم در ساخت و توسعه ورزشکاران و تیم‌های موفق می‌باشد (Myers et al., 2006). مربیان نقشی محوری را در کمک به ورزشکاران برای دستیابی به بالاترین ظرفیت خود و تحقق بخشیدن به اهداف تیم‌ها و باشگاه‌های ورزشی ایفا می‌کنند (Montazeri et al., 2017: 151).

صاحب‌نظران معتقد هستند که برای کارآمد شدن، مربیان باید به روش‌های مربیگری خود توجه نمایند و به دنبال جنبه‌هایی از مربیگری باشند که بتوانند آنها را توسعه بخشند. این موضوع در مورد مربیان فوتبال و خصوصاً مربیان فوتبال پایه از اهمیت به خصوصی برخوردار است، زیرا نقش این مربیان در آموزش بازیکنان رده‌های مختلف سنی فوتبال ملی بسیار موثر و حساس است (Goldman et al., 2021: 7).

مدیریت عملکرد، اقدامی اساسی برای برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های توسعه انسانی سازمان، و ارزیابی عملکرد کارکنان (مانند ورزشکاران و مربیان باشگاه) نیز از کارکردهای آن به شمار می‌آید (Smith & Kubacka, 2017: 86). کنترل، نظارت و

ارزیابی در مرکز هر فعالیت و برنامه اجرایی قرار دارد (Oatley & Harris, 2020: 3)؛ Karami, Salimi & Soltan (2019: 207) و دشوارترین بخش سیستم ارزیابی تعیین استانداردها یا معیارها، ملاکها^۱ و شاخص‌هاست استاندارد، سطح مطلوب و بهینه موضوع مورد اندازه‌گیری را مشخص می‌کند یا به عبارتی، نورم‌هایی برای پیامدهای آتی به وجود می‌آورد. البته، انتظارات و اهداف نیز می‌توانند استاندارد تلقی شوند که این امر در مورد نیروی انسانی با مفهوم حداقل شایستگی و خبرگی معرفی شده است. ملاک‌ها، ویژگی‌ها یا جنبه‌هایی از پدیده مورد ارزیابی هستند که براساس آن، میزان دستیابی یا نزدیک شدن به استاندارد ارزیابی می‌شود (Hemmatinejad & Ramezani Nejad, 2020: 29).

همچنین ارزیابی عملکرد مربیان از طریق توصیف رفتارها و ویژگی‌های ایده آل، مشاهده، مدل‌های نظری و مصاحبه‌های ساختار یافته انجام می‌شود؛ در حالی که روش اجرای این نوع ارزیابی‌ها ناکارآمد است و در آنها تأثیر محیط اجتماعی بر روند مربیگری و عملکرد مربیان تأکید شده است (Papailiou, et al., 2015a: 1176). یکی از معیارهای ارزیابی، محیط داخلی یا خارجی تیم، که به نظر می‌رسد تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر فرایند مربیگری دارد؛ مربی به عنوان بخشی از محیط اجتماعی و ورزشی تحت تأثیر عوامل محیطی است و تصمیمات و شیوه‌های نظری، فنی و تاکتیکی را می‌تواند اصلاح کند. (Papailiou, et al., 2015b: 1117).

وجود نظام ارزیابی برای مربیان ورزشی اجتناب‌ناپذیر است (Sahebkar et al., 2016: 90). در سال‌های اخیر، بخشی از مطالعات در زمینه مربیگری نیز به بررسی شایستگی‌ها و معیارهای انتخاب مربیان در رشته‌های مختلف ورزشی اختصاص یافته است؛ همچنین توجه زیادی به میزان کارآمدی منابع انسانی در حوزه تربیت بدنی و ارزیابی عملکرد آنها معطوف شده است (emmatinejad & Ramezani Nejad, 2020: 32). ارزیابی عملکرد یا مفهوم جامع‌تر آن مدیریت عملکرد از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت در تحقق اهداف هر سازمان است. در فرآیند ارزیابی عملکرد، شناسایی و کاربرد معیارهای کلیدی عملکرد برای سازمان‌ها حیاتی است و اطلاعات مهمی برای اندازه‌گیری پیشرفت سازمان فراهم می‌کند (Karami et al., 2019). با ارزیابی عملکرد، علاوه بر جمع‌آوری مقدار قابل توجهی از اطلاعات سازمانی در وضعیتی جامع و فراگیر، زمینه اطلاع‌رسانی و گزارش‌دهی فراهم شده، با شناسایی فرصت‌ها و مشکلات، تصمیم‌گیری درباره موضوع‌های پیچیده تسهیل می‌شود (emmatinejad & Ramezani Nejad, 2020: 12). بدین منظور، همواره استفاده از برنامه‌های نظام دار و قاعده‌مند نظارت، کنترل و ارزشیابی ضرورت دارد.

به طور کلی، ضعف عمده ارزیابی عملکرد مربیان به دشواری تعیین ابعاد عملکرد و شناسایی معیارهای مناسب ارزیابی عملکرد آنان مربوط می‌شود (Rizvandi et al., 2019: 249). با این که مربیان از منابع انسانی مهم سازمان‌های ورزشی محسوب می‌شوند و به طور مداوم نیز مورد ارزیابی‌های عموم قرار می‌گیرند، ولی برخلاف سایر مشاغل در ورزش تلاش‌های اندکی برای شناسایی معیارهای ارزیابی آنان انجام گرفته است (Ramezaninejad et al., 2013: 193).

Barber & Eckrich (1998) در ارزیابی مربیان بسکتبال دانشگاهی، عواملی از قبیل توسعه مهارتی و تکنیکی، مهارت‌های توفیق برنامه‌ها، روابط عمومی، مهارت‌های مدیریتی، مدل‌های نقش، موارد غیرقابل پیش‌بینی و در ارزیابی مربیان دو صحرانوردی دانشگاه‌ها عوامل مربوط به پیشرفت ورزشکار، برنامه‌های ارتقا، مدل‌های الگو، مهارت‌های جذب حمایت‌ها، حوزه علمی و دانشگاهی و مهارت‌های سازمانی را شناسایی کردند. در جدیدترین پژوهش‌ها، De Haan, Molyn & Nilsson (2020) ابعاد مربیگری را در چهار بعد انگیزش، راهبرد، تکنیک و شخصیت‌سازی؛ Santos et al. (2010) شایستگی‌های مرتبط با برنامه‌ریزی سالانه، شایستگی‌های مرتبط با تشخیص موقعیت‌های تمرین و مسابقه و شایستگی‌های آموزشی شخصی و مربیگری؛ را شناسایی کردند. در ایران نیز برخی محققان بر توانایی و شایستگی‌های شغلی مربیان متمرکز شده‌اند مانند Rohani et al. (2013) تحلیل عاملی شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان حرفه‌ای فوتبال، Ramezaninejad et al. (2013) معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان باشگاهی از دیدگاه کارشناسان، ورزشکاران و مربیان، Ramezaninezhad & Sahebkar (2015) معیارهای ارزیابی عملکرد سر مربیان حرفه‌ای لیگ برتر والیبال را مطرح کردند. با توجه به تحقیقات ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت در

¹ Standards

² Criteria

³ Indicators

خصوص ارزیابی عملکرد مربیان پایه در هیچ رشته ورزشی تاکنون تحقیقی انجام نشده است و معیارهای مورد نیاز جهت ارزیابی عملکرد آنها تدوین نشده است. مطالعاتی که تاکنون با هدف تدوین معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان انجام شده است به طور کلی چند رشته ورزشی منتخب و در مواردی خاص محدود بوده است. به علت عدم وجود مطالعات در مورد مربیان پایه در داخل کشور و با توجه به توسعه ورزش فوتبال در کشور، و نیز وجود شاخص‌ها و مولفه‌های ارزیابی عملکرد مربیان در تحقیقات محققینی همچون پاپالیو و همکاران (۲۰۱۵c)، (Bhavsar et al (2019) در مربیان که به صورت عمومی به ارزیابی عملکرد مربیان پرداختند و نیز تحقیقات (Abdolmaleki, et al. (2015) در مربیان گلبال، (Peng & Ming (2011) در مربیان ووشو، (Sahebkar et al. (2015) در مربیان زن والیبال، (Ramezaninezhad & Sahebkar (2015) در مربیان حرفه‌ای لیگ برتر والیبال، (Rohani et al. (2013) در مربیان حرفه‌ای فوتبال؛ پژوهش حاضر بر آن است تا مهمترین معیارها و شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان پایه را از دیدگاه مربیان و ورزشکاران فوتبال مورد بررسی قرار دهد.

با توجه به متفاوت بودن معیارهای ارزیابی عملکرد در تحقیقات مختلف، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که از چه معیارهایی می‌توان جهت ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه استفاده کرد و اولویت‌بندی این معیارها چگونه است؟ از این رو، پژوهش حاضر بر آن است تا با معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان پایه را تعیین و شناسایی کرده و بازخوردهای لازم برای مربیان و حتی مدیران را فراهم و نیازهای آموزشی آن‌ها را مشخص کند. سوال اصلی تحقیق این است که مدل ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه در کشور چیست؟

روش پژوهش

این تحقیق با توجه به هدف آن کاربردی بوده و به روش توصیفی - پیمایشی انجام شد. برای تدوین پرسشنامه تحقیق، ابتدا با استفاده از زمینه‌های نظری و الگوهایی که پژوهشگران تدوین کرده بودند، ویژگی‌ها و معیارهای ارزشیابی مربیان فوتبال پایه مورد استخراج قرار گرفت. در مرحله بعد، پرسشنامه مقدماتی شامل ۷۲ سوال و ۱۳ مولفه تهیه شد و برای اطمینان از درستی معیارهای انتخاب شده از تعداد ۱۵ نفر از استادان دانشگاهی (که سابقه مربیگری تیم‌های دانشجویی و پایه را نیز داشتند) درخواست شد که پرسشنامه را مطالعه کنند و ضمن اظهار نظر در مورد معیارهای ارزشیابی مربیان فوتبال، در صورت وجود ابهام و یا تغییر معیارها، آن را مشخص کنند و در ضمن اگر لازم است ویژگی خاصی اضافه، حذف و یا تکمیل شود، و سرانجام با جمع‌آوری اطلاعات به دست آمده از نظرهای متخصصان، مواردی که باید تصحیح می‌شدند، انجام گرفت و پرسشنامه اصلی تحقیق با ۱۲ مولفه و ۴۱ سوال با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تدوین شد. آزمودنی‌ها در مورد ۱۲ مولفه‌ی که به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت تدوین شد (جدول ۱).

جدول ۱- مؤلفه‌های مورد ارزیابی برای ویژگی‌ها و معیارهای ارزشیابی مربیان فوتبال پایه

ردیف	آیتم	منبع	تعداد سوال	ردیف	آیتم	منبع	تعداد سوال
۱	مستندسازی اطلاعات ورزشکاران	دانکن و همکاران، ۲۰۲۲	۳	۷	دانش فوتبال پایه	پوپولیو و همکاران، ۲۰۱۵a	۴
۲	ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری	بهاسرو همکاران، ۲۰۱۹	۴	۸	آموزش و تجربه مربیگری	پوپولیو و همکاران، ۲۰۱۵c	۲
۳	ایجاد محیط تمرینی لذت بخش	اوتلی و هریس، ۲۰۲۰	۳	۹	شیوه آموزش	پوتراک و همکاران، ۲۰۱۸	۴
۴	مشارکت در شناسایی و پرورش استعدادها	روسینگ و همکاران، ۲۰۲۲	۵	۱۰	نظارت بر عملکرد و پیشرفت شاگردان	پوپولیو و همکاران، ۲۰۱۵b	۳
۵	مهارت‌های روان شناختی و ارتباط با شاگردان	مک گاهی و پیرو، ۲۰۲۲	۵	۱۱	مراقبت از وسایل و تجهیزات	اوگورمان و همکاران، ۲۰۱۸	۳
۶	ارتباط با مسئولین والدین	پوپولیو و همکاران، ۲۰۱۵a	۲	۱۲	مسئولیت‌های شغلی مربیگری	سانتوس و همکاران، ۲۰۱۰	۳

روایی این پرسشنامه توسط استاد راهنما و ۱۰ نفر از استادان صاحب‌نظر مدیریت ورزشی پس از اعمال نظر و انجام اصلاحات تأیید شد. پایایی پرسشنامه ($\alpha=0/79$) محاسبه شد. جامعه آماری تحقیق با توجه گزارش فدراسیون فوتبال به کلیه مدیران،

مربیان، بازیکنان و صاحب نظران فوتبال ایران، حدود ۳۵۰۰ نفر از می‌باشند. با توجه به گستردگی جامعه آماری براساس جدول مورگان تعداد ۳۴۶ نفر از مربیان فوتبال پایه به صورت تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید (از هر منطقه جغرافیایی شمال، جنوب، غرب، شرق و مرکز کشور ۲ استان به صورت تصادفی انتخاب شدند). در بخش آمار استنباطی برای مشخص نمودن طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی مولفه‌های اصلی و گویه‌ها در نرم افزار Lisrel و SPSS22 تکمیل شد.

یافته های پژوهش

نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد دامنه سنی پاسخ‌دهندگان $30/56 \pm 5/27$ سال، $60/97\%$ کارشناسی، $25/83$ کارشناس ارشد و بالاتر بودند، $70/32\%$ دارای تحصیلات در رشته تربیت‌بدنی بودند. سابقه فعالیت پاسخ‌دهندگان در حوزه فوتبال $12/84 \pm 6/18$ سال، همچنین $8/36 \pm 3/02$ سال سابقه فعالیت در درده‌های پایه فوتبال دارند. در بحث تحلیل عاملی، ابتدا باید با استفاده از شاخص KMO و آزمون بارتلت، از این مسئله اطمینان حاصل شود که می‌توان داده‌های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد. به عبارت دیگر، آیا تعداد داده‌های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟

جدول ۲- KMO و آزمون بارتلت

آماره	KMO	آماره آزمون بارتلت	درجه آزادی	سطح معناداری
مقدار	۰/۸۲۳	۱/۷۵۴	۳۴۵	۰/۰۰۱

از آنجایی که مقدار شاخص KMO برابر $0/823$ است (نزدیک به یک) تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار سطح معنی‌داری آزمون بارتلت، برابر $0/001$ می‌باشد که کوچک‌تر از مقدار خطای $0/05$ است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی، مناسب است. جدول (۳) داده‌های مقادیر ویژه و واریانس تبیین‌شده توسط عوامل اصلی پرسشنامه را نشان می‌دهد که قسمت دوم مربوط به مقدار ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش است و قسمت سوم نشان‌دهنده مقدار ویژه عوامل استخراجی با چرخش می‌باشد. در پژوهش حاضر عامل‌های ۱ تا ۱۲ دارای مقدار ویژه بزرگتر از یک هستند و در تحلیل باقی می‌مانند. این ۱۲ عامل می‌توانند تقریباً $71/597\%$ درصد از تغییرپذیری (واریانس) متغیرها را توضیح دهند.

جدول ۳- مقادیر ویژه و واریانس تبیین شده توسط عوامل اصلی پرسشنامه

ردیف	مقدار ویژه اولیه			مقدار ویژه عوامل استخراجی بدون چرخش			مقدار ویژه عوامل استخراجی با چرخش		
	درصد از واریانس	درصد تجمعی واریانس	درصد از واریانس	درصد تجمعی واریانس	درصد از واریانس	درصد تجمعی واریانس	درصد از واریانس	درصد تجمعی واریانس	
۱	۳/۱۶۸	۶/۱۹۸	۶/۱۹۸	۶/۷۷۹	۲۴/۲۰۹	۲۴/۲۰۹	۳/۸۷۲	۱۳/۸۲۸	۱۳/۸۲۸
۲	۲/۳۷۷	۵/۸۵۹	۱۱/۵۸۷	۳/۰۷۷	۱۰/۹۸۹	۳۵/۱۹۸	۲/۶۹۹	۹/۶۴۰	۲۳/۴۶۷
۳	۱/۶۴۱	۵/۳۹۸	۱۷/۴۴۶	۱/۶۴۱	۵/۸۵۹	۴۱/۰۵۷	۲/۰۴۳	۷/۲۹۸	۳۰/۷۶۵
۴	۱/۲۶۸	۵/۳۵۷	۲۲/۸۰۳	۱/۳۲۱	۴/۷۱۷	۴۵/۷۷۵	۱/۸۸۵	۶/۷۳۲	۳۷/۴۹۸
۵	۱/۲۰۱	۵/۲۸۷	۲۸/۰۹۰	۱/۲۰۱	۴/۲۸۹	۵۰/۰۶۴	۱/۷۷۲	۶/۳۲۹	۴۳/۸۲۷
۶	۱/۱۶۹	۵/۱۴۷	۳۳/۲۳۷	۱/۱۶۹	۴/۱۷۶	۵۴/۲۴۰	۱/۷۴۵	۶/۲۳۴	۵۰/۰۶۱
۷	۱/۰۷۰	۵/۰۱۲	۳۸/۲۴۹	۱/۰۷۰	۳/۸۲۱	۵۸/۰۶۱	۱/۷۲۵	۶/۱۵۹	۵۶/۲۲۰
۸	۱/۰۴۸	۴/۹۲۵	۴۳/۱۷۴	۱/۰۴۸	۳/۷۴۴	۶۱/۸۰۵	۱/۵۶۴	۵/۵۸۵	۶۲/۰۷۵
۹	۰/۹۳۲	۴/۸۲۴	۴۷/۹۹۸	۱/۰۲۵	۲/۶۵۲	۶۴/۴۵۷	۱/۴۲۷	۴/۴۱۲	۶۶/۴۸۷
۱۰	۰/۹۰۰	۴/۶۲۳	۵۲/۶۲۱	۱/۰۲۱	۲/۵۳۱	۶۶/۹۸۸	۱/۳۹۳	۳/۶۹۸	۷۰/۱۸۵
۱۱	۰/۸۲۹	۴/۴۸۲	۵۷/۱۰۳	۱/۰۱۸	۲/۴۱۲	۶۹/۴۰۰	۱/۳۵۶	۳/۳۱۴	۷۳/۴۹۹
۱۲	۰/۷۵۶	۴/۳۲۴	۶۱/۴۲۷	۱/۰۱۴	۲/۱۹۷	۷۱/۵۹۷	۱/۲۹۸	۲/۶۸۵	۷۶/۱۸۴
۱۳	۰/۷۴۸	۴/۳۱۲	۶۵/۷۳۹						
۱۴	۰/۶۶۷	۴/۲۰۹	۶۹/۹۴۸						
۱۵	۰/۶۴۹	۳/۹۸۹	۷۳/۹۳۷						
۱۶	۰/۵۶۷	۳/۸۵۹	۷۷/۷۹۶						
۱۷	۰/۵۲۷	۳/۷۱۷	۸۱/۵۰۶						
۱۸	۰/۵۱۸	۳/۲۸۹	۸۴/۷۹۵						
۱۹	۰/۴۹۰	۲/۸۸۹	۸۷/۶۸۴						
۲۰	۰/۴۵۴	۱/۸۲۱	۸۹/۵۰۵						
۲۱	۰/۴۲۴	۱/۲۴۷	۹۰/۷۵۲						
۲۲	۰/۳۹۷	۱/۱۲۸	۹۱/۸۸۰						
۲۳	۰/۳۷۰	۰/۹۹۷	۹۲/۸۷۷						
۲۴	۰/۳۵۰	۰/۹۳۸	۹۳/۸۱۵						
۲۵	۰/۳۱۹	۰/۸۵۷	۹۴/۶۷۲						
۲۶	۰/۳۰۷	۰/۷۴۵	۹۵/۴۱۷						
۲۷	۰/۲۶۳	۰/۶۸۹	۹۶/۱۰۶						
۲۸	۰/۲۲۸	۰/۵۹۷	۹۶/۷۰۳						
۲۹	۰/۲۲۶	۰/۵۴۸	۹۷/۲۵۱						
۳۰	۰/۲۲۱	۰/۴۸۱	۹۷/۷۳۲						
۳۱	۰/۲۱۹	۰/۴۵۷	۹۸/۲۸۹						
۳۲	۰/۲۱۶	۰/۴۵۰	۹۸/۱۸۹						
۳۳	۰/۲۰۹	۰/۴۲۱	۹۸/۶۱۰						
۳۴	۰/۲۰۲	۰/۳۱۸	۹۸/۹۲۸						
۳۵	۰/۱۹۷	۰/۲۴۱	۹۹/۱۶۹						
۳۶	۰/۱۹۴	۰/۲۳۲	۹۹/۴۰۱						
۳۷	۰/۱۸۹	۰/۱۴۹	۹۹/۵۵۰						
۳۸	۰/۱۸۲	۰/۱۴۲	۹۹/۶۹۲						
۳۹	۰/۱۷۴	۰/۱۲۳	۹۹/۸۱۵						
۴۰	۰/۱۶۹	۰/۰۹۴	۹۹/۹۰۹						
۴۱	۰/۱۶۴	۰/۰۹۱	۱۰۰/۰۰۰						

خروجی آخر جدول (۳) ماتریس چرخیده شده اجزا را نشان می‌دهد که شامل بارهای عاملی هر یک از متغیرها در عامل‌های باقی مانده پس از چرخش می‌باشد. هر چقدر قدرمطلق این ضرایب بیشتر باشد، عامل مربوطه نقش بیشتری در کل تغییرات (واریانس) متغیر مورد نظر دارد

جدول ۴- ماتریس چرخش یافته

سوال

اجزا

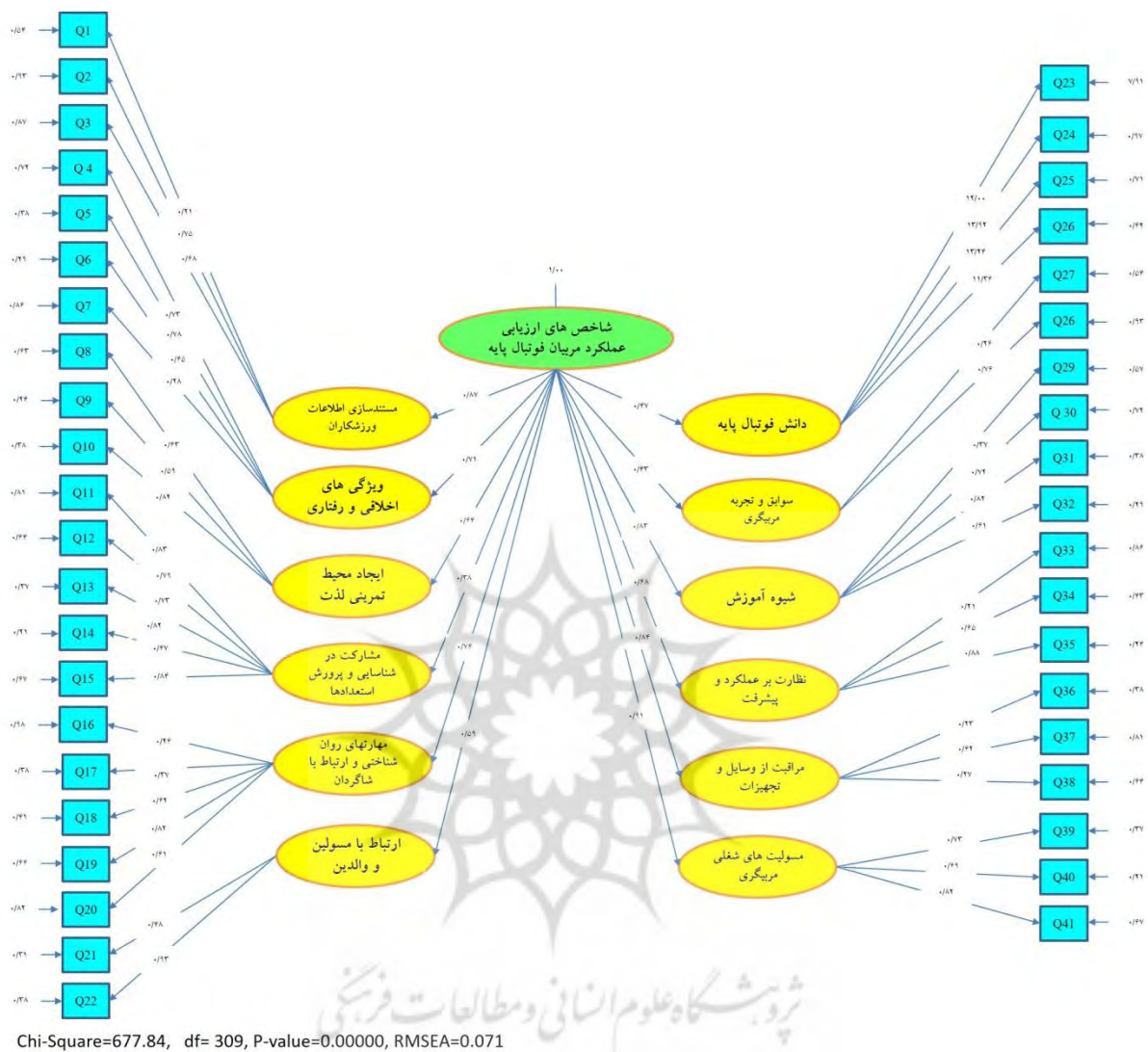
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
سوال ۱	۰/۷۸۱											
سوال ۲	۰/۶۱۲											
سوال ۳	۰/۴۹۲											
سوال ۴		۰/۶۲۷										
سوال ۵		۰/۶۴۹										
سوال ۶		۰/۷۴۲										
سوال ۷		۰/۷۹۴										
سوال ۸			۰/۸۱۷									
سوال ۹			۰/۷۴۹									
سوال ۱۰			۰/۶۵۸									
سوال ۱۱				۰/۷۵۳								
سوال ۱۲				۰/۶۵۱								
سوال ۱۳				۰/۶۳۸								
سوال ۱۴				۰/۷۱۴								
سوال ۱۵				۰/۷۴۳								
سوال ۱۶					۰/۶۵۸							
سوال ۱۷						۰/۶۱۹						
سوال ۱۸							۰/۵۹۴					
سوال ۱۹								۰/۶۸۱				
سوال ۲۰									۰/۷۱۴			
سوال ۲۱										۰/۵۷۲		
سوال ۲۲											۰/۴۹۳	

سوال ۲۳	۰/۴۸۴	
سوال ۲۴	۰/۷۲۰	
سوال ۲۵	۰/۷۱۵	
سوال ۲۶	۰/۴۱۳	
سوال ۲۷	۰/۶۸۷	
سوال ۲۸	۰/۵۳۱	
سوال ۲۹	۰/۷۲۴	
سوال ۳۰	۰/۶۹۸	
سوال ۳۱	۰/۵۷۳	
سوال ۳۲	۰/۶۴۱	
سوال ۳۳	۰/۶۳۲	
سوال ۳۴	۰/۴۶۲	
سوال ۳۵	۰/۵۴۹	
سوال ۳۶	۰/۵۲۷	
سوال ۳۷	۰/۶۱۲	
سوال ۳۸	۰/۴۸۳	
سوال ۳۹	۰/۶۴۳	
سوال ۴۰	۰/۵۷۸	
سوال ۴۱	۰/۵۲۷	

آزمون تحلیل عامل تاییدی

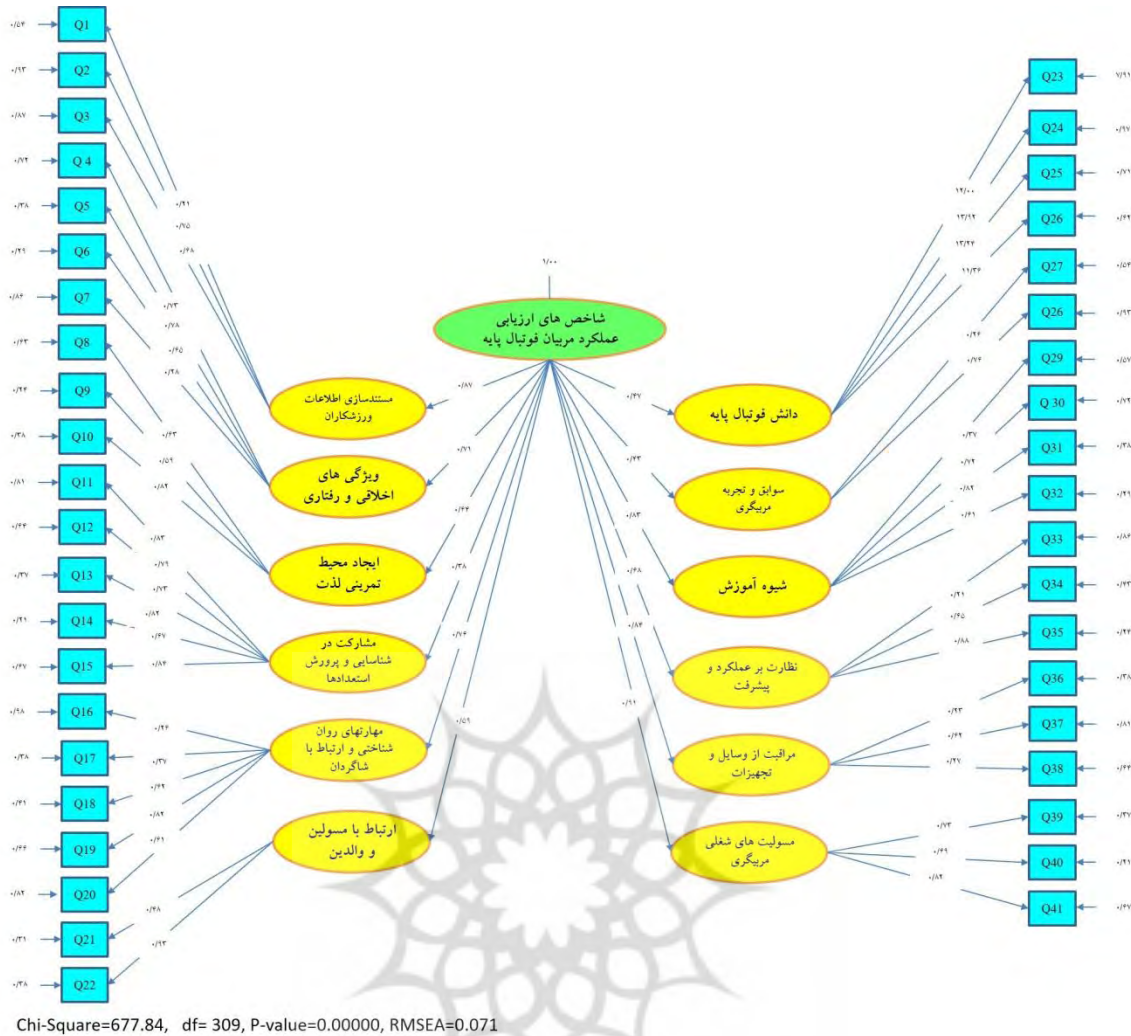
در تحلیل عاملی تاییدی رابطه عامل یا عامل‌ها (متغیرهای پنهان) با گویه‌ها (متغیرهای مشاهده‌پذیر) مورد سنجش قرار می‌گیرد. در این روش هیچ‌گونه رابطه‌ای بین متغیرهای پنهان مورد بررسی قرار نمی‌گیرد. این نوع مدل اندازه‌گیری صرفاً برای اطمینان از آن است که متغیرهای پنهان درست اندازه‌گیری شده‌اند. در تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول می‌توان رابطه یک عامل

با چند گویه یا چند عامل با چند گویه را مورد بررسی قرار داد. در شکل (۱) مقادیر ضرایب تحلیل مسیر مرتبه دوم معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه نشان داده شده است.



شکل ۱- ضرایب مسیر تحلیل عاملی مرتبه دوم معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه

در شکل (۲) مقادیر آماره تی تحلیل عاملی مرتبه دوم شمعیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه نشان داده شده است.



شکل ۲- مقادیر t تحلیل عاملی مرتبه دوم معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه

ضرایب استاندارد شده بارهای عاملی یا تحلیل عاملی مرتبه اول (روایی بین بعد و معیارها) و مقدار معناداری تی در جدول (۴) نشان داده شده است بر این اساس تمامی بارهای عاملی بالاتر از ۰/۳ بوده و مقادیر تی نیز در سطح ۰/۰۰۱ (مقادیر تی بالاتر از ۱/۹۶) معنادار بود که نشان می دهد سؤالات از قدرت تبیین مناسبی برخوردار هستند. در جدول (۵) معیارهای برازش مدل برای تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم نشان داده شده است.

جدول ۵- نتایج برازش داده های مورد مطالعه در تحلیل عاملی تاییدی

نام شاخص	بrazش قابل قبول	مقدار برآوردشده مدل مرتبه اول	مقدار برآوردشده مدل مرتبه دوم	نتیجه
CFI	> ۰/۹	۰/۹	۰/۹۱	تایید
IFI	> ۰/۹	۰/۹۲	۰/۹۱	تایید
GFI	> ۰/۸	۰/۸۲	۰/۸۰	تایید
RMSEA	< ۰/۱	۰/۰۷	۰/۰۷	تایید
cMIN/DF	< ۰/۰۵	۱/۹۸	۲/۰۶	تایید

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه را می توان در ۱۲ مؤلفه طبقه بندی نمود، در صورتی که Peng & Ming (2011)، پاپایلیو و همکاران (۲۰۱۵c)، Monazami et al. (2013) چهار عامل ارزیابی

عملکرد مربیان؛ (Rohani et al. (2013). Myers & Jin, Memari, Hamidi & Asghari Jafarabadi (2013). Ramezanezhad & Sahebkar. Abdolmaleki et al. (2015). پنج عامل ارزیابی عملکرد مربیان؛ (2013)، (2015)، (2015)، Kornspan (2018). شش عامل ارزیابی عملکرد مربیان؛ (2015). Sahebkar et al. هفت عامل؛ (2013). Ramezanezhad et al. هشت عامل؛ (2015). York ده عامل و (2015a). Papailiou, et al. ۳۱ عامل برای ارزیابی عملکرد مربیان معرفی کردند. نتایج این مطالعه با پژوهش (2015c). Papailiou, et al. در بخش ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری همخوانی دارد چرا که آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که رفتارهای کاری به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد مربیان تأثیرگذار است. نتایج این مطالعه با نتایج تحقیق (2015a). Papailiou, et al. در بخش‌های مسئولیت‌های شغلی مربیگری، مراقبت از وسایل و تجهیزات همخوانی دارد، چرا که آنان در تحقیق خود دریافتند که ارزیابی مربیگری، محیط مربیگری و معیارهای محیطی بر عملکرد مربیگری موثر و دخیل هستند. (2015). York در مورد توسعه اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد مربیان بیان نمود که روابط میان مربی و بازیکن، ارتباطات، توسعه مهارت‌ها، لذت بردن از تمرین، بهسازی و پیشرفت جلسات تمرینی، دانش مربی، سازماندهی، ایفای نقش به عنوان مشاور، آموزش دادن و یادگیری، نمایش مهارت‌ها به منظور اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد مربیگری ورزشی باید مورد بازخورد قرار گیرد که با نتایج این مطالعه همخوانی دارد. نتایج این مطالعه با پژوهش (2018). Kornspan شش مؤلفه مهارت‌های سازمانی و تشکیلاتی، مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های ارتباط شخصی، مهارت‌های ارتباط گروهی، مهارت‌های مدیریتی و ایمنی و مهارت‌های شخصیتی مربی را برای ارزیابی مربیان معرفی کرد که با مؤلفه‌های ارائه شده در این پژوهش مانند شیوه آموزش، مهارت‌های روان شناختی و ارتباط با شاگردان، ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری، ارتباط با مسئولین و والدین همخوانی دارد چرا که معیارهای مهارتی ارائه شده در کنار دیگر مؤلفه‌های برای ارزیابی همه جانبه مربیان الزام دارد. از میان تحقیقات انجام شده در داخل کشور (Sahebkar et al. (2015)، (2015). Abdolmaleki et al. (2015). Ramezanezhad & Sahebkar (2015). Memari et al. (2013). (2013). Monazami et al. (2013). Rohani et al. (2013). Ramezanezhad et al. (2013). عوامل شیوه آموزش، آموزش و تجربه مربیگری، مهارت‌های روان شناختی و ارتباط با شاگردان، ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری، نظارت بر عملکرد و پیشرفت شاگردان، ارتباط با مسئولین و والدین را به عنوان عوامل عمده ارزیابی عملکرد مربیان شناسایی کردند که بدون در نظر گرفتن اولویت و با توجه به متغیرهای تبیین کننده عوامل ارزیابی عملکرد مربیان با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد؛ این موضوع تا حدودی نشان دهنده شیوه و یکسانی این عوامل در اکثر مربیان است ولیکن هیچیک از آنها مربیان فوتبال پایه را مورد ارزیابی قرار ندادند. البته در پژوهش حاضر علاوه بر عوامل مذکور، شش عامل مسئولیت‌های شغلی مربیگری، ایجاد محیط تمرینی لذت بخش، مشارکت در شناسایی و پرورش استعدادها، ارتباط با مسئولین و والدین، مراقبت از وسایل و تجهیزات و در نهایت مستندسازی اطلاعات ورزشکاران از عوامل عمده ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه شناسایی شد که در سایر پژوهش‌ها این عوامل با توجه به متغیرهای تبیین کننده آن با اسامی مختلف بیان شده است. به نظر می‌رسد تفاوت در طبقه‌بندی عوامل در پژوهش‌های مختلف ممکن است به دلیل متغیرهای جدید و تعداد سؤالات پرسشنامه، نوع عامل‌ها باشد.

با توجه به الویت‌بندی انجام شده که شیوه آموزش را به عنوان اولویت اول رتبه‌بندی کرده است نتایج تحقیق با نتایج محققانی همچون (2013). Rohani et al. (2013). Khosravizadeh & Haghdadi (2010). که در اولویت اول قرار داشت، همخوانی دارد. به طور کلی، عامل شیوه آموزش مربیان فوتبال پایه در صدر عوامل مهم ارزیابی عملکرد قرار گرفته است. این مطلب نشان دهنده اهمیت این موضوع است که آموزش تکنیک‌های فوتبال به نوآموزان، خلاقیت و ابتکار در برنامه‌های تمرینی مخصوص گروه‌های پایه، اجرای تاکتیک‌های فوتبال در تمرینات و آشنایی با آسیب‌های ناشی از تمرینات بیش از حد در بازیکنان و پیشگیری از آنها در تمرین که به عنوان زیر مجموعه آموزش مورد ارزیابی قرار گرفته در کسب نتیجه مطلوب تأثیر فراوانی دارند و برای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه بسیار مهم‌اند. بنابراین، آگاهی از تمام مهارت‌ها و تکنیک‌های رشته ورزشی مورد نظر، از ضروریات موفقیت مربی است (Goldman et al. 2021). تعیین اهداف، طرح‌های تمرینی منسجم و توانایی کشف و اصلاح اشتباهات فنی و بازیکنان از عوامل مهم در مهارت‌های فنی مربیان و شیوه آموزش آنها به حساب می‌آید. البته نتایج تحقیق (2015). Kornspan (2018), Abdolmaleki et al. که در اولویت دوم قرار داشت، که به لحاظ اولویت‌بندی با پژوهش

حاضر همخوانی ندارد. اولویت بالای این عامل در رشته فوتبال نشان دهنده این است که آزمودنی‌های پژوهش حاضر شایستگی‌های شغلی یا اصل تناسب شغل - شاغل را به درستی شناخته و می‌دانند که امروزه در فوتبال، مربیان پایه ابتدا باید معیارهای فنی و تخصصی را در خود را به منظور آموزش اثربخش به نوآموزان رشد و ارتقا دهند.

دومین و سومین عوامل ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه در پژوهش حاضر که در اولویت‌بندی قرار گرفتند مؤلفه‌های آموزش و تجربه مربیگری و دانش فوتبال پایه است که با اختلاف بسیار کمی از هم قرار داشتند. تجارب، سوابق و نتایجی که مربیان به دست می‌آورند یکی از عوامل مؤثر در ارزیابی مربی و لزوم تجربه مربیگری در سطوح بالاتر (Rohani et al., 2012)، همچنین، مهارت‌های علمی بالا، دانش لازم برای مربیگری و به‌روزرسانی اطلاعات مربیان در موفقیت و ارزیابی مربیان مؤثرند (Brendao et al. 2004). متغیرهای تبیین‌کننده این عوامل نشان می‌دهند که سابقه تدریس در مدارس فوتبال پایه و درجه مربیگری در کنار آشنایی با دانش به روز آموزش فوتبال پایه در دنیا، گذراندن کلاس‌های ویژه آموزش فوتبال پایه، آشنایی با اصول و ویژگی‌های تمرینات فوتبال پایه و آشنایی با فلسفه آموزش در فوتبال پایه در ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال برای والدین جهت انتخاب مربیان بیشترین اهمیت را دارند. نتایج تحقیق با (Ramezaninezhad & Sahebkaran, 2015). Sahebkaran et al. (2015). Rohani et al. (2013). نتایج تحقیق Ramezaninezhad & Sahebkaran (2015) و Sahebkaran (2015) و Rohani et al. (2013) مؤلفه آموزش و تجربه مربیگری در اولویت آخر از مؤلفه‌های مورد بررسی قرار گرفت. علت عدم همخوانی نتایج شاید سطح مربیان مورد بررسی (سر مربیان حرفه‌ای لیگ) و یا رشته ورزشی مورد نظر (والیبال) باشد. همچنین در تحقیق Sahebkaran et al. (2015) مربیان زن رشته والیبال مورد ارزیابی قرار گرفتند ولیکن در تحقیق حاضر تمامی آزمودنی‌ها مرد بودند. مؤلفه دانش فوتبال پایه در اولویت سوم تحقیق قرار گرفت که با نتایج Shafiee, Khandel & Kasabparast (2010) ناهمخوان است، آنها دریافتند که دانش مربیگری در اولویت اول برای ارزیابی عملکرد مربیان قرار دارند. به نظر می‌رسد علت عدم همخوانی نتایج تحقیقات جامعه آماری مورد بررسی باشد که در تحقیق آنها مربیان تیم‌های دانشگاهی مورد ارزیابی قرار گرفتند که شاید بتواند این عدم همخوانی را توجیه کند. به نظر می‌رسد توجه به آموزش و تجربه مربیگری از آن جهت در اولیویتی یکسان با دانش فوتبال پایه قرار دارد که آزمودنی‌ها معتقدند توسعه و استفاده بهینه از دانش فوتبال در کنار آموزش و تجربه مربیگری کمک شایانی در بهبود عملکرد آموزشی در نوآموزان فوتبال پایه، به خصوص عملکرد مربیان خواهد داشت.

Kornspan (2018) مهارت‌های ارتباط شخصی و گروهی را در اولویت چهارم مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد مربیان معرفی کرده است که با اولویت بندی مهارت‌های روان شناختی و ارتباط با شاگردان در تحقیق حاضر همخوانی دارد. ولیکن با نتایج (Ramezaninezhad & Sahebkaran, 2015) و Ramezaninejad et al. (2013) که مهارت‌های اجتماعی-ارتباطی را در اولویت اول شناخته‌اند، ناهمخوان است. شایان ذکر است ایجاد محیط تمرینی لذت بخش و ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری با اختلاف بسیار کمی از مهارت‌های روان شناختی و ارتباط با شاگردان در اولویت پنجم و ششم قرار داشتند که با نتایج York (2015) در مورد ایجاد محیط تمرینی لذت بخش و (Abdolmaleki et al. 2015). در مورد ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری همخوان است. می‌توان چنین عنوان نمود که داشتن روابط عمومی بالا و فرق نگذاشتن میان شاگردان، ایجاد و حفظ آن انگیزه شاگردان در جلسات تمرینی، آموزش رفتارهای اخلاقی به شاگردان، برقراری ارتباط مؤثر و غیر کلامی با شاگردان و آشنایی با روانشناسی بازیکنان نونهال و نوجوان که از مؤلفه‌های مهارت‌های روان شناختی و ارتباط با شاگردان برای بالا بردن کیفیت جلسات آموزشی به نوآموزان فوتبال پایه و اثربخشی آموزش لازم است. ولیکن باید برای توسعه همه جانبه برنامه‌های آموزشی به ایجاد جلسات تمرینی اثربخش، همراه با لذت برای شاگردان، داشتن عادات کاری خوب و حس شوخ طبعی، ایجاد سبک زندگی ورزشی سالم برای شاگردان (مؤلفه‌های ایجاد محیط تمرینی لذت بخش) در کنار تشویق نوآموزان برای هر تلاش در جلسات تمرینی حتی پس از اشتباهات، مشتاق بودن در آموزش به شاگردان، احترام به تمامی شاگردان در جلسات آموزشی و پاسخگو بودن به سوالات شاگردان با صبر و حوصله (ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری) برای ارتقاء مؤلفه‌های روان‌شناختی در محیط آموزشی بهره جست. نزدیک بودن امتیاز اولویت‌بندی این ۳ عامل دلیلی بر این مدعا است که آموزش دادن در سطوح فوتبال پایه نیازمند بهره‌گیری از مهارت‌های اجتماعی - ارتباطی و ایجاد محیط آرام و متنوع برای نوآموزان توسط مربیان است که لزوم تعمیم عوامل ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه را برای دست اندرکاران دوچندان می‌نماید.

البته، در پژوهش حاضر علاوه بر عوامل مذکور عوامل دیگری همچون مسئولیت‌های شغلی مربیگری، مشارکت در شناسایی و پرورش استعدادها، ارتباط با مسئولین و والدین، مراقبت از وسایل و تجهیزات و نهایتاً مستندسازی اطلاعات ورزشکاران شناسایی شد که در پژوهش‌های دیگر این عوامل با توجه به متغیرهای تبیین‌کننده آن با اسامی مختلف بیان شده است که در اولویت بندی مؤلفه‌ها در رده‌های بعدی قرار گرفته‌اند شبیه به برخی مؤلفه‌های ارائه شده جهت ارزیابی عملکرد مربیان در تحقیقات دیگر بوده و نیز برخی برگرفته از تحقیقات و ادبیات پیشینه تحقیق بوده که در مورد مربیان فوتبال پایه ارائه شده است. به نظر می‌رسد تفاوت در اولویت‌بندی عوامل در تحقیقات مختلف ممکن است به دلیل متغیرهای جدید و تعداد سؤال‌های مطرح شده در پرسشنامه، ترکیب مربیان رشته‌های ورزشی مختلف، تنوع عوامل یا ماهیت رشته‌های ورزشی با سطح مربیان مورد ارزیابی باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که تعیین معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه با وجود داشتن مربیانی جوان، تحصیل کرده و دارای سابقه قهرمانی در سطوح استان و کشور، در زمینه آموزش، شناسایی و پرورش استعدادها در فوتبال پایه کمک بسیار زیادی در جهت ارتقاء سطح فوتبال کشور به صورت مدون و بلندمدت خواهد کرد. بنابراین مدیران ورزشی و دست‌اندرکاران این رشته ورزشی ابتدا در سطح استان‌ها و سپس در سطح کشور باید با برنامه‌ریزی دقیق و با به کار بستن معیارهای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال پایه ارائه شده در جهت رشد و شکوفایی این رشته ورزشی تلاش نموده، تا زمینه برای پرورش استعدادهای نونهال و نوجوانان فوتبال توسط مربیان مجرب و با صلاحیت در این استان فراهم گردد.

Reference

- Abdolmaleki, H., Mirzazadeh, Z., Allahyari, M., Ramezani, M. (2015). Identify and Analysis of Performance Evaluation Indicators of Iranian Goalball Coaches. *Ann. Appl. Sport Sci*, 3(3), 43-56.
- Ashjaei, M., Qasemi, H., Kashkar, S. (2012). Evaluating the Effective Factors on Development of the International Status of Karate in Iran during the Last Decade, and Offering Guidelines of the Experts. *Journal of Research in Sports Life Sciences*, 2(6), 87-102. (Persian)
- Barth, A.L., DeBeer, W. (2018). Performance Management Process: Evaluation. In *Performance Management Success* (pp. 101-106)., Springer, Cham.
- Bhavsar, N., Ntoumanis, N., Quested, E., Gucciardi, D. F., Thøgersen-Ntoumani, C., Ryan, R. M., ... & Bartholomew, K. J. (2019). Conceptualizing and testing a new tripartite measure of coach interpersonal behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 44, 107-120 .
- Barber, H., Eckrich, J. (1998). Methods and criteria employed in the evaluation of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 12, 301-22.
- Boardley, I.D. (2018). Coaching efficacy research: learning from the past and looking to the future. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 11(1), 214-227.
- Brendao, M.R.F., Casal, H.M.V., Machado, A.A., Rebutini, F., Agresta, M., Ribeiro, F.A. (2004). Soccer, international sport and national identity: a comparison between Brazil & Japan. *R. bras. Ci e Mov*, 12(1), 57-62.
- Bush, M.W., Bennett, J.L. (2018). Organization Development in Action: Values-Based Coaching. In *Enacting Values-Based Change* (pp. 239-263), Palgrave Macmillan, Cham.
- De Haan, E., Modyn, J., & Nilsson, V. O. (2020). New findings on the effectiveness of the coaching relationship: Time to think differently about active ingredients? *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 72(3), 155-167.
- Dowling, M., Mackintosh, C., Lee, S., & Allen, J. (2021). Community sport development: managing change and measuring impact. *Managing Sport and Leisure*, 26, 1-2,
- Duncan, M. J., Weldon, A., Barnett, L. M., & Lander, N. (2022). Perceptions and practices of fundamental movement skills in grassroots soccer coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 17479541211073547.

- Goldman, D. E., Turnnidge, J., Kelly, A. L., deVos, J., & Côté, J. (2021). Athlete Perceptions of Playing-Up in Youth Soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 1-46.
- Hemmatinejad, M.A., Ramezani Nejad, R. (2020). *Monitoring and Evaluation in Physical Education and Sports*, Sixth Edition, Rasht: North Paydar Publishing. (Persian)
- Karami, K., Salimi, M., Soltan Hosseini, M. (2019). Definition and Implementation of the Combined Model of BSC-DEA in the Sport Boards' Performance Evaluation and Ranking. *Sport Management Studies*, 11(54), 205-242. (Persian)
- Khosravizadeh, E., Haghdadi, A. (2010). Determining Important Factors in the Quality of Sport Tourism Packages in Iran. *Journal of Sport Management*, 2(4), 137-155. (Persian)
- Kornspan, A.S. (2018). *Fundamentals of sport and exercise psychology*. Human Kinetics, 1, 164.
- Martens, R. (2017). *Successful Instructor*, translated by Reza Soheili et al., 2ed edition, Mashhad: Astan Quds Razavi Publishing. (Persian)
- McGahey, P. J., & Pierro, P. S. (2022). *Grassroots Coaching: Using Sports Psychology and Coaching Principles Effectively*. Rowman & Littlefield.
- Memari, Z., Hamidi, M., Asghari Jafarabadi, M. (2013). Exploratory Study of Iranian Elite Sport Coach Evaluation Criteria. *Sport Management Studies*, 5(20), 97-126. (Persian)
- Monazami, A., Soukhte Zari, S., Hadadi, F., Rostami Nejad, M., Goudarzi, M., Ashrafi Hafez, A. (2013). The codification of criteria for selecting national Volleyball coaches. *Applied Research in Sport Management*, 2(2), 109-118. (Persian)
- Montazeri, A., Talebpour, M., Feizi, S. (2017). Construction and Validation of Sport Coaches Competencies Questionnaire. *Sport Management Studies*, 9(41), 147-170. (Persian)
- Myers, N.D., Jin, Y. (2013). Exploratory structural equation modeling and coaching competency". In P. Potrac, W. Gilbert, & J. Dennison (Eds.). *Routledge handbook of sports coaching*, London: Routledge. p.81-95.
- 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*, 77(4), 451-63.
- Newman, N.D., Weiss, W.M. (2018). Relationship between demographic variables and collegiate athletes' perceptions of social support from head coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 13(3), 343-348.
- Nickson, D. (2021). *Human-Resource-Management*. MPG Books Ltd. Bodmin, Cornwall.
- Oatley, C., & Harris, K. (2020). How, and why, does participatory evaluation work for actors involved in the delivery of a sport-for-development initiative? *Managing Sport and Leisure*, 1-20.
- O'Gorman, J., Fitzpatrick, D., Sibley, J., Hindmarsh, M., Saskova, Z., & Parnell, D. (2018). Contemporary issues in the management of grassroots football. In *Routledge Handbook of Football Business and Management* (pp. 56-70). Routledge.
- Papailiou, D., Kipreos, G., Travlos, A.K., Strigas, E. (2015a). Coaching Evaluation, Coaching Environment and Environmental Criteria that Influence Coaching Performance: An Overview. *Sch. J. Arts. Humanit. Soc. Sci.*, 3(6), 1174-1177.
- Papailiou, D., Strigas, E., Travlos, A.K., Kipreos, G. (2015b). The influence of the social context and the coaching environment on the coaching process and performance evaluation. *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 3(6), 1115-1119.
- Papailiou, D., Kipreos, G., Travlos, A.K., Strigas, E. (2015c). Adaptation of the scale of coaching performance (SCP) to the Greek athletic system. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6), 232.
- Peng, Y., Ming, L. (2011). Evaluation Index System on Performance Management of Universities High-Level Wushu. *7th International Conference on Innovation & management*.

- Potrac, P., Nelson, L., & O'Gorman, J. (2018). Exploring the everyday realities of grass-roots football coaching: towards a relational perspective. In *Junior and Youth Grassroots Football Culture* (pp. 118-134). Routledge.
- Ramezanejad, R., Rezai Soufi, M., Khosravi, A., Mallaie, M. (2013). The Comparison of Performance Evaluation Indicators of Club Coaches from Experts, Athletes and Coaches' Viewpoints. *Journal of Sport Management*, 5(2), 191-214. (Persian)
- Ramezanezhad, R., Sahebkar, M. (2015). The Performance Evaluation's Indicators of Volleyball Head Coaches In Iran Premier League. *Sport Management Studies*, 7(33), 15-32. (Persian)
- Ramezani nezhad, R., Sahebkar, M., Aghaei khaligh, I., Ardme, M., Akbar, M. (2014). Factor analysis of performance evaluation indicators coaches women's volleyball Premier League Iran. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 1(2), 11-24. (Persian)
- Reddy, L. A., Lekwa, A., & Shernoff, E. (2021). Comparison of the Effects of Coaching for General and Special Education Teachers in High-Poverty Urban Elementary Schools. *Journal of learning disabilities*, 54(1), 36-53.
- Rizvandi, A., Taghipour Gharbi, M., Esmaceli, M., & Ashraf Ganjooe, F. (2019). The Evaluation of Performance Indicators of Coaches in Football Development. *Journal of Humanities Insights*, 3(04), 248-254.
- Rohani, M., Talebpour, M., Ramezanejad, R., Benar, N. (2013). The Factor Analysis of Performance Evaluation's Indicators of Soccer Coaches in Iran Premier League. *Applied Research in Sport Management*, 2(1), 35-48. (Persian)
- Rossing, N. N., Mogensen, C. G., Pedersen, M. M., & Martin, L. J. (2022). Coincidence and conditions: An in-depth case study of a successful age group within a grassroots football club. *Journal of Applied Sport Psychology*, 34(3), 585-604.
- Sahebkar, M., Ramzanejad, R., Shavandi, N., Sadeghi, M., Riehani, M. (2016). The Performance Evaluation Indicators in Female Volleyball Coaches of Iran. *Sport Physiology & Management Investigations*, 8(1), 89-104. (Persian)
- Santos S, Mesquita I, Graça A, Rosado A. (2010). Coaches' perceptions of competence and acknowledgement of training needs related to professional competences. *Journal of sports science & medicine*, 9(1), 62.
- Shafiee, M., Khandel, M., Kasabparast, M. (2010). Comparison of performance evaluation criteria of university team coaches from the perspective of managers and coaches of Islamic Azad University. *Journal of Sports Science*, 2 (4), 117-131. (Persian)
- Smith, W. C., & Kubacka, K. (2017). The emphasis of student test scores in teacher appraisal systems. *Education policy analysis archives*, 25, 86.
- Soleimani-damaneh, J., Nejad Sajadi, S., Salimi, M. (2017). Identifying and prioritizing the performance evaluation indices of Iranian directorates of sports and youth from the experts' viewpoints using the AHP model. *Sport Management and Development*, 6(1), 53-65. (Persian)
- Szabo, A.S. (2012). What is the meaning of sport coaching? Expectations, possibilities, realities. *Sport Scientific & Practical Aspects*, 9(2), 39-44.
- York, R. (2015). Measuring and evaluating coaching performance using a 360° feedback process: a development and pilot study" (No. MAppSci). Deakin University.

Develop Criteria for Evaluating the Performance of Grassroots Football Coaches Based on Exploratory Factor Analysis

Hesam Forghani OZRUDI ¹, Mohammadbagher Forghani OZRUDI ², Ali Yaghobi ^{*3},
Mohammadhossein Forghani OZRUDI ⁴

1- Master of Physical Education, Department of Sports Management, Arak University, Arak, Iran 2- Master of Physical Education, Department of Physical Education, Education, Babol, Iran 3- Department of Physical Education, Babol Noshirvani University of Technology (BNUT), Babol, Iran (Corresponding Author) 4- Master of Physical Education, Department of Physical Education, Shahid Rajaei University, Tehran, Iran

* ali.yaghobi@nit.ac.ir

Received: 2022-08-27 Accepted: 2022-09-27

Abstract

The purpose of the current research was to formulate performance evaluation criteria for basic football coaches based on exploratory factor analysis. The statistical population of this research was all the managers, coaches, players and experts of basic football in the country (about 3500 people). According to Morgan's table, the statistical sample of 346 people was randomly selected by stratification. The data collection tool was a researcher-made questionnaire with interviews of 15 university professors with experience in coaching basic football in 41 items and 12 factors on a five-point Likert scale, and its validity and reliability were confirmed by 10 university professors ($\alpha=0.79$). Data were analyzed using exploratory factor analysis and finally confirmatory were used to rank the factors and softwares of Lisrel & SPSS version 22. The data analysis showed that the respondents had a history of 12.84 ± 6.18 years and 8.36 ± 3.02 years in the basic soccer. The 12 Criterias of performance evaluation of basic soccer coaches in order of priority are: training style, coaching background and experience, coaching job responsibilities, psychological and student communication skills, creating a enjoyable training environment, ethical and behavioral characteristics, basic soccer knowledge, Partnering in identifying and nurturing talent, monitoring student performance and development, communicating with parents and carers, taking care of equipment, documenting athletes' information. It is recommended that Football Federation education officials use these Criterias to evaluate the performance of basic football coaches to provide the basis for future growth and prosperity of soccer learners based on scientific Criterias.

Keywords: Performance Evaluation, Coach, Basic Football, Evaluation Criterias