

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۸، شماره ۳۱، زمستان ۱۳۹۹

ص ص: ۸۹-۱۰۵

تأثیر مدیریت مدیران ورزشی و عملکرد مربیان در توسعه استعدادیابی فوتبال ایران

کاظم قبادی عنصرودی*^۱ - مهدی نادری نسب^۲ - سید عباس بی نیاز^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران ۳۰۲. استادیار، گروه

تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۶، تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۰۶/۱۵)

چکیده

اصل و اساس صنعت‌های ورزش مانند فوتبال به استعدادیابی بازیکنان حرفه‌ای مرتبط است و برای کشف استعدادهای ناب فوتبالی نیازمند شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بر آن است. به بیانی دیگر، استعدادیابی در سایه متغیرهایی همچون توانمندی‌های مدیران و عملکرد مربیان ورزشی امکان‌پذیر است. از این رو، تحقیق حاضر به بررسی نقش مدیران ورزشی و عملکرد مربیان در توسعه استعدادیابی فوتبال ایران می‌پردازد. روش پژوهش توصیفی و از نظر هدف پیمایشی است. جامعه آماری شامل مربیان فدراسیون فوتبال ایران دارای مدرک مربیگری A و B آسیا به تعداد ۳۷۸۶ نفر بود که از این تعداد ۳۴۶ نفر از طریق فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. برای سنجش نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال ایران از پرسشنامه محقق‌ساخته و برای بررسی عملکرد مربیان از پرسشنامه جووت و میک (۲۰۰۰) و به منظور ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال از پرسشنامه روحانی و همکاران (۱۳۹۲) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شد. براساس نتایج تحلیل عاملی، مقدار ضریب تبیین (R^2) عملکرد مربیان ۰/۶۳۸ و مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال ۰/۵۷۱ برآورد شده است و عامل‌های «فنی و آموزشی» به مقدار ۰/۶۱۵ و «نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا» به عنوان مؤثرترین عوامل در استعدادیابی فوتبال تعیین شد. به طور کلی نتایج نشان داد که مدیریت مدیران در استعدادیابی باید در راستای توسعه صنعت ورزش و به صورت اهداف بلندمدت باشد، همچنین مربیان استعدادیابی باید همه ابعاد اجتماعی، اخلاقی و تخصصی استعدادیابی فوتبال را رعایت کنند.

واژه‌های کلیدی

استعدادیابی، عملکرد مربیان، فوتبال، مدیران ورزشی.

مقدمه

تبدیل شدن به بازیکن حرفه‌ای فوتبال، فرایندی مداوم، پیوسته و سخت و مستلزم استعداد و همچنین زمان زیادی برای ممارست‌های پیوسته طی چندین سال است (۲۲). در این میان نقش باشگاه‌های فوتبال در پرورش بازیکنان جوان بااستعداد و تبدیل آن به عرصه مهمی در توسعه فوتبال انکارناپذیر است (۲۵). فرایند استعدادیابی ورزشکاران مستعد برای شرکت در برنامه تمرینی سازماندهی شده، از مهم‌ترین موضوعات مطرح در ورزش است. تحقیقات اخیر در حوزه مطالعات استعدادیابی، به شاخص‌های تعیین‌کننده در شناسایی ورزشکاران رشته‌های مختلف ورزشی پرداخته‌اند. برخی پژوهشگران صاحب‌نظر در حوزه استعدادیابی ورزشی تلاش کرده‌اند، مدل‌های مبتنی بر عوامل ذاتی و اکتسابی ارائه دهند، تا از طریق آن غربالگری اولیه‌ای از ورزشکاران صورت گیرد، تا در مراحل بعدی بتوان با اطمینان بیشتری نسبت به هدایت ورزشکاران به سمت ورزشی که احتمال موفقیت دارند، اقدام شود (۸). بدین‌منظور، شناسایی آنچه در میداين و سازمان‌های ورزشی مورد نیاز است، یافتن افرادی است که پتانسیل، آمادگی یا عملکرد لازم در حوزه ورزش را داشته باشند. از همین رو مسئله مدیریت استعدادها، طی حداقل ده سال گذشته، همیشه جزء پنج اولویت اول سازمان‌ها بوده است (۱۰).

بخشی از یک محیط آکادمی فوتبال با مزایای بسیاری از جمله مربیان سطح بالا، هم‌تیمی‌های ماهر و امکانات آموزشی همراه است، که اغلب به افزایش انگیزه به ادامه آموزش برای استعداد نهفته ورزشکاران منجر می‌شود (۱۳). علاوه بر نقش مربیان، توانایی بازیکنان در ارزیابی مهارت‌های خود می‌تواند به‌عنوان بخش‌های مهم روند توسعه فوتبال در نظر گرفته شود (۹). همچنین مدیریت مناسب فرایند استعدادیابی در ورزش می‌تواند در وقت،

انرژی و هزینه صرفه‌جویی کند و موجب می‌شود افراد مستعد به رشته ورزشی موردنظر روی آورند. شناسایی استعدادها به‌طور سنتی به دانش و ادراک مربیان متخصص برای شناسایی و پیش‌بینی احتمالی از عملکرد ورزشکاران آینده‌دار وابسته است. دانش مربی و تجربه آنها، منبع ارزشمندی از اطلاعات برای هدایت ورزشکاران است (۲۳). استعدادیابی بخش مهمی از فرایند توسعه و ارزیابی مهارت پایدار است که بازیکنان با آن مواجه‌اند. چنین ارزیابی‌هایی معمولاً توسط مربیان متخصص و از طریق آموزش انجام می‌گیرد (۱۲). بنابراین، مهم‌ترین اصل در درونی کردن ورزش و توسعه فوتبال، آموزش و ایجاد نیاز است. به‌نظر می‌رسد آموزش نقش مهمی در فرایند استعدادیابی خواهد داشت. آموزش اصول و جدیدترین روش‌های استعدادیابی به مربیان می‌تواند در بالا بردن نتایج استعدادیابی و توسعه فرایند آن در سطح کشور ثمربخش باشد. همچنین آموزش به فوتبالیست‌های نوجوان و جوان و خانواده‌های آنان موجب نگرش مثبت به شرکت در فعالیت‌های استعدادیابی می‌شود. تهیه جزوات آموزشی و برگزاری همایش‌های آموزشی از راهکارهای ارتقا، توسعه و نهادینه کردن فرایند استعدادیابی در فوتبال کشور است. به‌منظور بازدهی مناسب و شناسایی مطلوب استعدادها لازم است از مربیان باتجربه و صلاحیت‌دار برای شناسایی و پرورش استعدادها استفاده شود. بررسی رفتار مربیان ورزش و تأثیرات آنها بر روی رفتار و انگیزه ورزشکاران، می‌تواند کمک شایانی به بهبود روابط مربی، ورزشکار و همچنین، اتخاذ تصمیمات و برنامه‌ریزی‌های بهتر کند. به‌دست آوردن آگاهی از رفتار مربیان و رابطه آنها با ورزشکاران، می‌تواند به تصمیم‌گیری بهتر برای برنامه‌ریزی و آماده‌سازی تیم‌های ورزشی منجر شود. در بین سه عامل ورزشکار، مربی و تماشاگر، مربی در رهبری تیم به‌عنوان یک سازمان‌دهنده قوی و زیربنای هر پیشرفت مطرح می‌شود (۱). از جمله

و ورزش است که از گستردگی وسیع در جامعه و پیچیدگی‌های اجرایی خاص خود برخوردارند و روزبه‌روز بر وسعت دامنه فعالیت‌ها و نیز پیچیدگی برنامه‌های آن افزوده می‌شود. به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی گسترده می‌شود، مدیریت ورزشی نیز پیچیده می‌شود و انواع مختلف شایستگی‌ها و مهارت‌ها برای مدیریت در حوزه ورزش مورد نیاز است (۱۹).

در دهه‌های اخیر، مدیران ورزشی برای اداره مؤثر سازمان‌های تحت سرپرستی با مشکلاتی مواجه شده‌اند. تجاری شدن فوتبال و رشد باشگاه‌های خصوصی، ارتقای سطح آگاهی‌های جامعه و بالا رفتن سطح انتظارات و توقعات فوتبالیست‌ها و شرکت‌کنندگان در برنامه‌های ورزشی، تحولات جهانی، افزایش هزینه‌های ورزشی و کمبود بودجه و همچنین مقررات دست‌وپاگیر دولتی، مدیران را بر آن داشته است تا خود را با شرایط جدید وفق دهند و برای عملکرد بهتر و مؤثرتر مهارت‌ها و توانمندی‌های مورد نیاز در عملکرد مدیریتی را بهبود بخشند (۱۶). از این‌رو، هر ساله منابع مالی و انسانی زیادی به‌منظور بالا بردن توان و قابلیت‌های مدیران در قالب آموزش‌های کوتاه‌مدت، سمینارها و همایش‌ها هزینه می‌شود. این تلاش‌ها بر این تفکر استوار است که آموزش مهارت‌های مدیریتی مناسب‌ترین استراتژی برای بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی و کارایی مدیران و به‌روز شدن دانش و آگاهی‌های آنان تلقی می‌شود (۷).

صاحب‌نظران در سازمان‌های مختلف با توجه به ماهیت، رسالت، ویژگی‌ها و برنامه‌های سازمان‌ها، شاخص‌ها و ملاک‌های متنوع و متعددی را برای هر یک از مهارت‌های مذکور ارائه داده‌اند. اهمیت نسبی این مهارت‌ها در سلسله‌مراتب سازمانی متفاوت است. در هر رده از مدیریت، اثربخشی و موفقیت مدیران به توانایی‌های متناسب با همان

وظایف مربیان غیر از آگاهی از علوم ورزشی و نقش هر یک در موفقیت، توانایی در انتخاب نیروهای مستعد برای رشته مورد نظر است که به نظر بیشتر صاحب‌نظران و متخصصان فن، عاملی فوق‌العاده مهم و پیش‌نیاز اولیه و لازم برای موفقیت در ورزش است. بی‌شک بی‌توجهی به برخی از عوامل یا پیش‌نیازهای اولیه و تعیین‌کننده که تحت عنوان استعدادیابی مطرح است، اگرچه احتمال موفقیت را ناممکن نمی‌سازد، بی‌تردید محدود و ضعیف خواهد کرد (۴).

بسیاری از مربیان تمایل دارند بازیکنانشان، به بهترین بازیکنان جهان تبدیل شوند. این هدف زمانی محقق می‌شود که مربیان خود به توانمندی‌های گوناگونی مجهز شوند (۲۰). بنابراین پرورش فوتبالیست‌هایی در سطوح بالای بین‌المللی، نیازمند مربیان متخصص و به‌روز علم فوتبال است. موراً و همکاران (۲۰۱۸) طی مطالعه روی بازیکنان فوتبال رده سنی جوانان به این نتیجه رسیدند که، علم مربیگری، چگونگی ساختار شیوه‌های آموزش به‌طور مؤثر برای تقویت مهارت تخصصی ورزشکاران است (۱۹). در زمینه ورزش، رابطه مربی و ورزشکار نقش اساسی در رشد جسمی و روانی ورزشکاران دارد. به‌طور خاص در زمینه فوتبال، گزارش شده است که رابطه مربی و ورزشکار تأثیر چشمگیری در رضایت ورزشکار، عملکرد، مهارت درک‌شده و عزت نفس دارد (۲۵).

محققان بر کیفیت‌ها، مهارت‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای موفقیت در نقش‌های مدیریتی، تمرکز کردند، به این امید که سیستم‌های مدیریت منابع انسانی را برای تکرار این کیفیت‌ها طراحی کنند. بسیاری از محققان و سازمان‌ها بر تعیین شایستگی‌های افرادی که دیگران را در سطوح مختلف سازمان رهبری می‌کنند، تمرکز کرده‌اند (۱۱)، اما باشگاه‌های ورزشی از بسیاری از سازمان‌های دیگر متمایزند. این تمایز اغلب مربوط به برنامه‌ها و فعالیت‌های تربیت بدنی

سطح بستگی دارد. مهارت فنی احتمالاً در مقایسه با سایر مهارت‌ها آشناترین آنهاست، زیرا معمولی‌ترین و متداول‌ترین مهارت‌ها برای مدیران به‌ویژه مدیران عملیاتی به‌شمار می‌آید (۶). بیشتر مدیران اجرایی در ورزش، به‌خصوص در فوتبال که ورزشی استراتژیکی و اقتصادی محسوب می‌شود و اهمیت زیادی از نظر اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارد، برای موفقیت و عملکرد مؤثرتر باید به مسائل فنی و تخصصی فوتبال مانند برنامه‌ریزی مسابقات ورزشی، شیوه‌های مدیریت اماکن و تأسیسات و تجهیزات ورزشی، آشنایی با آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های ورزشی، شیوه‌های جذب ورزشکاران و ارتباط مؤثر با آنان، جذب حمایت‌های مردمی و افزایش خدمات داوطلبان و شیوه‌های برگزاری منظم مسابقات تسلط کامل داشته باشند (۷).

برنامه‌های توسعه استعدادیابی در فوتبال با هدف اینکه احتمال افزایش پیشرفت بازیکنان از سطح آموزشی به سطح فوتبال بزرگسالان صورت گیرد، اجرا می‌شوند (۱۴). تحقیقات کلی انجام‌گرفته حول استعدادیابی فوتبال نشان می‌دهد، شناسایی و توسعه استعداد در فوتبال فرایندی پیچیده و چندوجهی است (۱۷). همچنین، چندین تحقیق بر اهمیت روابط مربی و ورزشکار بر افزایش کیفیت در بازی بازیکنان، عملکرد خوب و استفاده بردن از تجربیات تأکید کرده‌اند. به همین ترتیب، رودهال^۱ و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که رضایت از مربی با سختکوشی بازیکنان ارتباط دارد و مهم‌ترین جنبه آن، بالا بردن توانایی ورزشکار در مقابله با استرس است (۲۴). برای نمونه نتایج پژوهش لوریمر و جووت^۲ (۲۰۱۰)، نشان می‌دهد که نقش و اهمیت مربیان در همدلی با بازیکنان اثرگذار است. یک مربی برجسته توانایی درک دقیق از لحظه به لحظه، وضعیت روانی یک ورزشکار، مانند احساسات،

خلق و انگیزه در رفتار خود را دارد. جووت و نطومانیس^۳ (۲۰۰۴)، در توصیف رابطه مربی و ورزشکار سه بعد را مشخص کردند: تعهد، نزدیکی و کمال؛ تعهد نمایانگر دیدگاه‌های مشترک مربیان و ورزشکاران (اهداف مشترک، ارزش‌ها و باورها) است که در نتیجه کانال‌های باز ارتباطی ایجاد می‌شود. نزدیک بودن، به احساس نزدیکی عاطفی با یکدیگر در روابط مربی و ورزشکار اشاره دارد و کمال، نشان‌دهنده روابط مکملی مربیان و ورزشکاران و همکاری‌های مشترک، به‌خصوص در طول آموزش است (۱۸).

ریکارد پرونا و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان «شناسایی استعداد بازیکنان و توسعه آن در فوتبال» به لزوم تحقیق به‌منظور دستیابی به روش‌شناسی علمی در حیطه استعدادیابی علمی فوتبال در سطح جهان تأکید و بیان کردند شناسایی استعدادها برای جذب بازیکنان نوجوان و تمرین مداوم و مؤثر آنها با هدف دستیابی به رشد بیشینه ممکن، باید براساس روش‌شناسی علمی صورت پذیرد. این تمرین مداوم و مؤثر باید با توجه به فرایند بلوغ جسمی و روانی باشد که بازیکن در حال گذر از آن است و باید همراه با درنظر گرفتن عواملی، جدای از قابلیت‌های فیزیکی که بازیکن ارائه می‌کند، باشد، که در نتیجه آن به‌جای بهره‌گیری ناقص از استعداد نوجوانان، بازیکنان فوتبالی رشد یابند که آینده‌ای روشن و مداوم داشته باشند. بدین‌منظور چهار مرحله در تبدیل بازیکن بااستعداد به یک ورزشکار شامل شناسایی، کشف، توسعه و انتخاب است (۲۱). اشرف گنجوئی و همکاران (۱۳۹۴) تشکیل مدارس تخصصی فوتبال در باشگاه‌ها را مهم‌ترین راهکار برای پرورش استعداد در این رشته می‌داند. نحوه تربیت، تغذیه، بدنسازی و آموزش مهارت‌های فردی و گروهی باید در

3. Jowett and Ntoumanis

1. Rodahl
2. Lorimer and Jowett

احتمالاً ریشه عمیق‌تری در عدم شناخت و ناآگاهی از مشکلات واقعی و اصلی دارد. در ایران مشغول شدن جوانان در رشته ورزشی خاص بیشتر بر پایه سنت‌ها، آرزوها و علائق فردی استوار است و به محبوبیت آن ورزش، فشار والدین، تخصص معلمان مدارس و فراهم بودن امکانات ورزش موردنظر بستگی دارد (۲).

مرور مطالعات گذشته نشان می‌دهد که پژوهش‌های اندکی در خصوص شناخت و توسعه استعدادیابی فوتبال با تأکید بر نقش عامل مدیریت مدیران ورزشی و عملکرد مربیان فوتبال صورت گرفته است. این در حالی است که بسیاری از محققان بر این باورند که برای رسیدن به موفقیت پایدار در عرصه ورزش فوتبال، وجود سیاست‌های استعدادیابی امری ضروری و ثمربخش است. عوامل دخیل در شناخت و پایش استعدادیابی ورزشکاران باید متناسب با نوع ورزش و محیط ورزشی بررسی شود، بر همین اساس از آنجا که فوتبال‌یست‌ها در بافتی فعالیت می‌کنند که متفاوت با سایر رشته‌های ورزشی‌اند، بنابراین باید شاخص‌های استعدادیابی متناسب با این روش را تعیین و در سازوکار مدیریت استفاده کرد. در همین زمینه با توجه به نقش استعدادیابی در موفقیت‌های ورزشی در عرصه‌های بین‌المللی، سنتی بودن روش‌های مدیریت و آموزش، نبود ساختار مناسب آموزشی برای افزایش سطح همکاری‌های آموزشی در بین مربیان فوتبال، نبود راهکار روشن به‌منظور استفاده از دانش و پژوهش‌های انجام‌یافته و به‌روز در سطح فوتبال دنیا برای مدیریت استعدادها و پرورش ورزشکاران نخبه ضروری است، پژوهش‌های منسجم‌تر، به‌روزتر و علمی در این زمینه با توجه به نقش مدیران ورزشی و عملکرد مربیان در توسعه استعدادیابی فوتبال ایران صورت گیرد. همان‌طور که اشاره شد، استعدادیابی حرفه‌ای در رشته فوتبال نیاز به مدیریت حرفه‌ای و آموزش اصول پایه و

شرایط و عوامل مطلوب علمی و تجربه‌شده، صورت پذیرد. مدارس فوتبال در سایه مدیریت کارآمد و علمی و با بهره‌گیری از امکانات و مربیان تحصیل‌کرده و باتجربه می‌تواند نقش مهمی در زمینه استعدادیابی داشته باشد (۵). تام وب^۱ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیقی با عنوان «کاوش در مورد درک فوتبال‌یست‌های جوان حرفه‌ای از روند پیشرفت استعداد در کشور انگلستان» نشان دادند شناسایی استعداد توسط مربیان تحت تأثیر عوامل فنی-آموزشی، تجربیات، امکانات مورد نیاز برای فوتبال‌یست‌های نخبه و فرهنگ مربیگری در یک باشگاه خاص است (۲۶).

استعدادیابی ورزشی در کشور هنوز به‌صورت سنتی و از طریق مشاهده میدانی انجام می‌گیرد. در کشور ما بنا به اظهارات طرح جامع ورزش کشور، طرحی یکپارچه، جامع و اجرایی برای استعدادیابی وجود ندارد. همچنین هماهنگی میان نهادهای متولی ورزش قهرمانی در بحث استعدادیابی ضعیف است. پرورش ورزشکار در کشور نیز نظام ساختارمند و یکپارچه‌ای ندارد و نهادهای مختلف هر یک به‌صورت جداگانه به این امر می‌پردازند و دستگاه معین به‌صورت جدی به استعدادیابی نمی‌پردازد. باشگاه‌ها و اماکن ورزشی، هیأت‌های ورزشی، فدراسیون‌ها و انجمن‌های ورزشی، سازمان تربیت بدنی و وزارت آموزش و پرورش، نهادهایی هستند که در زمینه استعدادیابی در کشور فعالیت می‌کنند (۳). اما این فعالیت‌ها در این نهادهای مختلف هر کدام مسیر جداگانه‌ای را طی می‌کنند و برنامه راهبردی و نظام جامعی که مبنای عمل و برنامه‌ریزی این نهادها در زمینه استعدادیابی قرار بگیرد، وجود ندارد. جامعه ایران از لحاظ استعداد انسانی بسیار غنی است و از این حیث زمینه مناسبی وجود دارد. ولی علل برخی مشکلات را باید در مدیریت نامطلوب و غیرعلمی و عملکرد مربیان جست‌وجو کرد که خود این مسئله نیز

سایر پرسشنامه‌ها در تجزیه و تحلیل استفاده شد. برای عامل‌های رفتاری و تربیتی (۰/۸۱۲)، عاطفی و شناختی (۰/۸۵۱)، مدیریت تیمی و فردی (۰/۷۹۶)، حفظ و ارتقای تیم (۰/۸۴۵)، سابقه و تجربه (۰/۸۰۱) و فنی - آموزشی (۰/۸۴۹) برآورد شده است. به طور کلی، همه عامل‌ها از میزان آلفای بیش از ۰/۷ برخوردارند که نشان می‌دهد ضریب آلفای کرونباخ ابعاد عملکرد مربیان و نقش مدیران ورزشی در سطح عالی و قابل قبول است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام آمار تحلیل عاملی اکتشافی از نرم‌افزار spss و از نرم‌افزار Amos به منظور انجام تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی از معادله ساختاری استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

در این تحقیق برای تعیین نقش مدیران ورزشی و عملکرد مربیان فوتبال در استعدادیابی ورزشکاران از تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در قسمت تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی مجموعه‌ای از عامل‌ها برای کشف پیوند با عامل‌ها، تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. قبل از انجام تحلیل عاملی، برای اطمینان از کافی بودن تعداد نمونه‌ها از معیار کایرز-میر-آلکین ($KMO=0/746$) و برای بررسی کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها و اینکه از این طریق مشخص می‌سازد که آیا واریانس متغیرهای تحقیق، تحت تأثیر واریانس مشترک برخی عوامل پنهانی و اساسی است یا نیست، از آزمون بارتلت ($sig=0/000$) برای شناسایی ماتریس همبستگی بین متغیرها استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان می‌دهد پنج گویه به علت بار عاملی کمتر از ۰/۳۰ حذف و ۶۰ گویه در شش عامل رفتاری و تربیتی (۱۱ گویه)، عاطفی و شناختی (۱۳ گویه)، مدیریت

اساسی فوتبال توسط مربیان توانا و کاربرد دارد. از آنجا که ساختار ورزش فوتبال در حوزه استعدادیابی، فاقد الگوی جامع و کاربردی است، هدف نهایی این پژوهش حول این محور است که ابعاد مهم و اصلی در مدیریت مدیران ورزشی و عملکرد مربیان در استعدادیابی حرفه‌ای فوتبال ایران کدام‌اند؟

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش توصیفی و از نظر هدف پیمایشی است. جامعه آماری شامل مربیان فدراسیون فوتبال ایران با مدرک مربیگری A و B آسیا به تعداد ۳۷۸۶ نفر بود. از این تعداد، ۳۴۶ نفر از طریق فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی انتخاب شدند. به منظور بررسی نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال ایران، از نظرهای استادان تربیت بدنی و علوم ورزشی، مدیران ورزشی و پژوهش‌های پیشین استفاده شد. برای طراحی پرسشنامه نقش مدیران ورزشی از پرسشنامه جووت و میک^۱ (۲۰۰۰) که جنبه‌های عاطفی، شناختی و رفتاری را اندازه‌گیری می‌کند، استفاده شد؛ همچنین از پرسشنامه ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال ایران روحانی و همکاران (۱۳۹۲)، که شامل شاخص‌های رفتاری و تربیتی، حفظ و ارتقای تیم، سابقه و تجربه، عامل فنی - آموزشی و مدیریت تیمی و فردی است، استفاده شد (۸). پرسشنامه طراحی شده اولیه این پژوهش از لحاظ روایی صوری و محتوایی، مورد تأیید استادان مدیریت ورزشی و مربیان فوتبال قرار گرفت و سپس برای تعیین پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. از کل پرسشنامه‌های توزیع شده، ۳۰ پرسشنامه به دلایلی همچون مخدوش بودن یا بدون جواب گذاشتن قسمتی از پرسشنامه از تحلیل نهایی خارج شده و

2. Kaiser- Meyer-Oklin measure of sampling adequacy

1. Jowett & Meek

طبق جدول ۲، قبل از چرخش بیشترین بار عاملی مرتبط، شناخت قوت و ضعف، داشتن مواضع دوستانه و...، بعد از چرخش بیشترین بارهای عاملی برای عامل عاطفی و شناختی مربوط به موارد زیر است:

- ایجاد موضع دوستانه مربی و توانایی جلب اعتماد بازیکنان؛

- احترام به تلاش‌های بازیکنان؛

- داشتن موضع دوستانه با بازیکنان؛

- آموزش و ارتباط برقرار کردن با بازیکنان؛

- شناختن نقاط ضعف و قوت بازیکنان.

این عامل‌ها نسبت به سایر گویه‌ها از بار عاملی بالاتری برخوردار بوده‌اند و این شاخص‌ها به دلیل بار عاملی بالاتر، از اولویت بیشتری در استعدادیابی بازیکنان فوتبال برخوردارند و از نظر مربیان، بیشترین اهمیت در استعدادیابی بازیکنان فوتبال را دارند.

تیمی و فردی (۱۰ گویه)، حفظ و ارتقای تیم (۷ گویه)، سابقه و تجربه (۶ گویه) و فنی-آموزشی (۱۳ گویه) براساس اولویت شناسایی شده است. نکته‌ای که باید به آن توجه شود، این است که در جدول‌های ۱ تا ۶، ماکزیمم بار عاملی قبل از چرخش و بعد از چرخش ذکر شده است.

براساس جدول ۱، بیشترین بار عاملی بعد از چرخش برای عامل رفتاری و تربیتی مربوط به گویه‌های زیر است: آرامش و کنترل استرس بازیکنان هنگام مسابقه، توجه و تأکید بر ویژگی‌های مثبت بازیکنان، کنترل و نظارت بر اجرای برنامه‌های بازیکنان طبق شرح وظایف، کنترل و نظارت بر اجرای برنامه‌های بازیکنان طبق شرح وظایف، توانایی رشد تاکتیکی بازیکنان تیم و بهبود عملکرد و ارتقای تیم و بازیکنان، نسبت به سایر گویه‌ها از بار عاملی بالاتری برخوردار شده‌اند. این شاخص‌ها به دلیل بار عاملی بالاتر از اولویت بیشتری در استعدادیابی بازیکنان فوتبال برخوردارند.

جدول ۱. تحلیل عاملی قبل و بعد چرخش عامل رفتاری و تربیتی

اولویت	گویه	بار عاملی بعد از چرخش
۱	آرامش و کنترل استرس بازیکنان هنگام مسابقه	۰/۷۸
۲	توجه و تأکید بر ویژگی‌های مثبت بازیکنان	۰/۷۳
۳	کنترل و نظارت بر اجرای برنامه‌های بازیکنان طبق شرح وظایف	۰/۷۱
۴	توانایی رشد تاکتیکی بازیکنان تیم	۰/۶۹
۵	بهبود عملکرد و ارتقای تیم و بازیکنان	۰/۶۶
۶	حفظ انگیزه و بهادادن به بازیکنان ذخیره	۰/۶۶
۷	رفتار مؤدبانه و محترمانه با بازیکنان تیم	۰/۶۱
۸	داشتن روحیه مثبت اندیشی و انتقال آن به بازیکنان	۰/۵۶
۹	بازسازی نیروی جسمانی و روانی بازیکنان بعد از مسابقه	۰/۵۳
۱۰	ایجاد انگیزه در بازیکنان	۰/۴۹
۱۱	صداقت در گفتار و کردار	۰/۴۳

جدول ۲. تحلیل عاملی قبل و بعد از چرخش عامل عاطفی و شناختی

اولویت	گویه	بار عاملی بعد از چرخش
۱	ایجاد موضع دوستانه مربی و توانایی جلب اعتماد بازیکنان	۰/۷۹
۲	احترام به تلاش‌های بازیکنان	۰/۷۸
۳	داشتن موضع دوستانه با بازیکنان	۰/۷۵
۴	آموزش و ارتباط برقرار کردن با بازیکنان	۰/۷۴
۵	شناختن نقاط ضعف و قوت بازیکنان	۰/۷۳
۶	متعهد بودن نسبت به بازیکنان خود	۰/۷۲
۷	احساس راحتی مربی با بازیکنان	۰/۷۲
۸	تعامل مناسب مربی و بازیکنان برای رسیدن به اهداف تعیین شده	۰/۷۱
۹	احساس تفاهم بین بازیکنان و مربی	۰/۷۱
۱۰	احساس علاقه مربی نسبت به بازیکنان	۰/۷۱
۱۱	تلاش برای دستیابی به اهداف مشابه با بازیکنان	۰/۶۸
۱۲	قدردانی از فداکاری‌های بازیکنان برای بهبود عملکرد	۰/۶۷
۱۳	احساس مسئولیت مربی نسبت به بازیکنان	۰/۶۵

جدول ۳. تحلیل عاملی قبل و بعد از چرخش عامل مدیریت تیمی و فردی

اولویت	گویه	بار عاملی بعد از چرخش
۱	داشتن طرح و برنامه برای جذب بازیکنان مورد نیاز	۰/۷۱
۲	مهارت ایجاد ارتباط مثبت و سازنده با بازیکنان تیم	۰/۶۷
۳	بالا بردن قابلیت بازیکنان یا تیم پیش از فصل	۰/۶۳
۴	تصمیم‌گیری درست هنگام مواجهه با بحران	۰/۶۳
۵	برخورداری از روحیه پیروزی طلبی	۰/۵۹
۶	برنامه‌ریزی برای آمادگی بازیکنان قبل از شروع فصل	۰/۵۵
۷	آشنایی با علوم تخصصی ورزشی (آسیب‌شناسی، علم تمرین، تغذیه و روان‌شناسی)	۰/۵۱
۸	حل تعارض‌ها و اختلاف‌های تیمی و فردی	۰/۴۸
۹	برخورداری از روحیه انتقادپذیری	۰/۴۸
۱۰	آشنایی به قوانین و مقررات جدید فوتبال	۰/۴۵

و برخورداری از روحیه پیروزی طلبی از اولویت بالاتری نسبت به سایر شاخص‌ها برخوردارند و از نظر مربیان، بیشترین اهمیت را در استعدادیابی بازیکنان فوتبال دارند. اطلاعات جدول ۴، شاخص‌های عامل حفظ و ارتقای تیم را مشخص کرده است. قبل از چرخش، اعتماد به مشاور، تعهد به باشگاه و روابط کاری با سایر مربیان، مهم‌ترین عامل‌ها بوده‌اند. طبق جدول ۴، شاخص‌های

- اعتقاد به مشاوره با دستیاران و کمک‌مربیان تیم،

اطلاعات جدول ۳، شاخص‌های عامل مدیریت تیمی و فردی را مشخص کرده است. براساس جدول ۳، شاخص‌های تصمیم‌گیری درست هنگام مواجهه با دیگران، داشتن طرح و برنامه‌ریزی و بالا بردن قابلیت بازیکنان و ... قبل از چرخش عاملی است. شاخص‌های داشتن طرح و برنامه برای جذب بازیکنان مورد نیاز، مهارت ایجاد ارتباط مثبت و سازنده با بازیکنان تیم، بالا بردن قابلیت بازیکنان یا تیم پیش از فصل، تصمیم‌گیری درست هنگام مواجهه با بحران

- تعهد به اهداف باشگاه و تیم،
- روابط کاری با مربیان سایر تیم‌ها و
- متحول کردن تیم نسبت به گذشته از اولویت بالاتری نسبت به سایر شاخص‌ها در استعدادیابی بازیکنان

جدول ۴. تحلیل عاملی پس از چرخش عامل حفظ و ارتقای تیم

اولویت	گویه	بار عاملی بعد از چرخش
۱	اعتقاد به مشاوره با دستیاران و کمک‌مربیان تیم	۰/۸۰
۲	تعهد به اهداف باشگاه و تیم	۰/۷۸
۳	روابط کاری با مربیان سایر تیم‌ها	۰/۷۳
۴	متحول کردن تیم نسبت به گذشته	۰/۷۲
۵	ترویج فرهنگ دوستی و رفاقت در تیم	۰/۶۹
۶	تدوین برنامه‌های انفرادی و تیمی برای بازیکنان	۰/۶۴
۷	مهارت ایجاد و حفظ ارتباط سازنده با اصحاب رسانه	۰/۵۱

جدول ۵. تحلیل عاملی پس از چرخش عامل سابقه و تجربه

اولویت	گویه	بار عاملی بعد از چرخش
۱	کسب مقام و عنوان در کسوت مربیگری	۰/۷۷
۲	سابقه عضویت در تیم‌های باشگاهی و ملی	۰/۷۵
۳	گذراندن کلاس‌های مربیگری و ارتقای آن	۰/۶۶
۴	میزان تحصیلات مربی	۰/۵۴
۵	مربیگری در رده‌های سنی پایین یا در لیگ‌های پایین‌تر	۰/۳۸
۶	دارا بودن مدرک مربیگری سطح اول	۰/۳۷

رتبه ابعاد متغیر، قبل و بعد از چرخش مشاهده نشد و شاخص‌های توانایی آنالیز بازی، توانایی آموزش و تمرین بازیکنان، توانایی بالا در هدایت تیم هنگام مسابقات، ایجاد نظم و انضباط تیمی و اعتقاد به به‌کارگیری علم و دانش در فوتبال از اولویت بالاتری نسبت به سایر شاخص‌ها برخوردارند و از نظر مربیان بیشترین اهمیت در استعدادیابی بازیکنان فوتبال را دارند.

طبق جدول ۵، بیشترین بارهای عاملی برای عامل سابقه و تجربه بعد از چرخش به شرح زیر است: کسب مقام و عنوان در کسوت مربیگری، سابقه عضویت در تیم‌های باشگاهی و ملی و گذراندن کلاس‌های مربیگری و ارتقای آن نسبت به سایر گویه‌ها، اولویت دارند و این شاخص‌ها به دلیل بار عاملی بالاتر از اهمیت بیشتری در استعدادیابی بازیکنان فوتبال برخوردارند.

اطلاعات جدول ۶، شاخص‌های عامل حفظ و ارتقای تیم را مشخص کرده است. طبق جدول ۶، تفاوت خاصی در

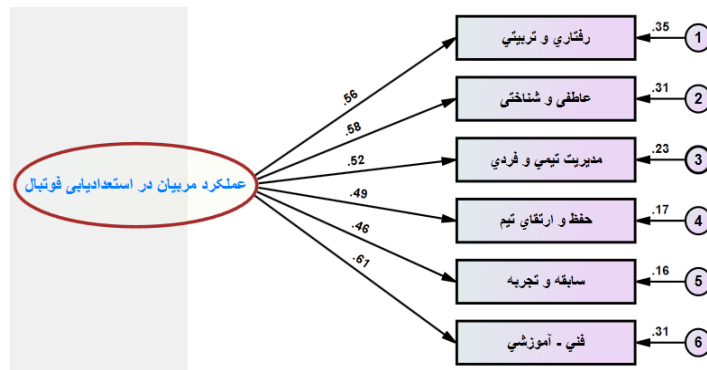
جدول ۶. تحلیل عاملی پس از چرخش عامل فنی - آموزشی

اولویت	گویه	بار عاملی بعد از چرخش
۱	توانایی آنالیز بازی	۰/۸۷
۲	توانایی آموزش و تمرین بازیکنان	۰/۸۴
۳	توانایی بالا در هدایت تیم هنگام مسابقات	۰/۸۳
۴	ایجاد نظم و انضباط تیمی	۰/۷۸
۵	اعتقاد به به کارگیری علم و دانش در فوتبال	۰/۷۵
۶	حفظ انسجام و یکپارچگی تیمی	۰/۷۱
۷	استفاده از راهبردها و تاکتیک‌های متناسب با هر بازی	۰/۶۹
۸	تربیت و معرفی بازیکنان شاخص (بازیکن سازی)	۰/۶۴
۹	هدف‌گزینی برای هر ورزشکار و کل تیم	۰/۶۴
۱۰	قاطعیت و ثبات رأی در تصمیم‌گیری	۰/۵۸
۱۱	عشق و علاقه به حرفه مربیگری	۰/۵۵
۱۲	طراحی و اجرای برنامه‌های تمرینی مناسب	۰/۵۱
۱۳	تعیین شرح وظایف بازیکنان	۰/۴۹

مدل معادلات ساختاری عملکرد مربیان و نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال

در قسمت تحلیل عاملی تأییدی به دنبال تهیه مدلی برای توصیف و تبیین عملکرد مربیان و نقش مدیران ورزشی بر پایه پارامترهای مطرح شده از داده‌های تجربی هستیم. برای این منظور با استفاده از نرم‌افزار Amos تأثیر هریک از عامل‌های عملکرد مربیان و نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال کشور مشخص شده است. در مدل ساختاری عامل‌های عملکرد مربیان، مقدار کای اسکوار از لحاظ آماری معنادار است، زیرا شاخص P-value کمتر از ۰/۰۵ است. RMSEA نیز زیر ۰/۰۵ و به مقدار ۰/۰۲۷ برآورد شده، حکایت از برازش مطلوب داده‌ها با شاخص‌های برازش دارد. بررسی وضعیت شاخص‌های تطبیقی (CFI)

به مقدار ۰/۹۳ برآورد شده است. دامنه قبول شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) بالای ۰/۹۰ در نظر گرفته شده است. با توجه به مقدار به دست آمده ۰/۹۸ و ۰/۹۶ از برازش مناسبی برخوردارند. شاخص‌های نیکویی برازش، یعنی GFI و AGFI، که مقدارشان به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۱ است، نشان می‌دهند که مدل با داده‌ها تناسب نسبتاً خوبی دارد. همچنین ضریب (AVE) نشان می‌دهد که متغیر عملکرد مربیان ۰/۶۳ از استعدادیابی فوتبال را تبیین می‌کند و مقدار (CR) ۰/۸۳ نشان می‌دهد که معدل از قابلیت تکرارپذیری بالایی برخوردار است.



مدل ۱. مدل معادلات ساختاری عامل‌های مرتبط با عملکرد مربیان در استعدادیابی فوتبال

جدول ۷ الف. شاخص‌های برازش مدل ساختاری عملکرد مربیان

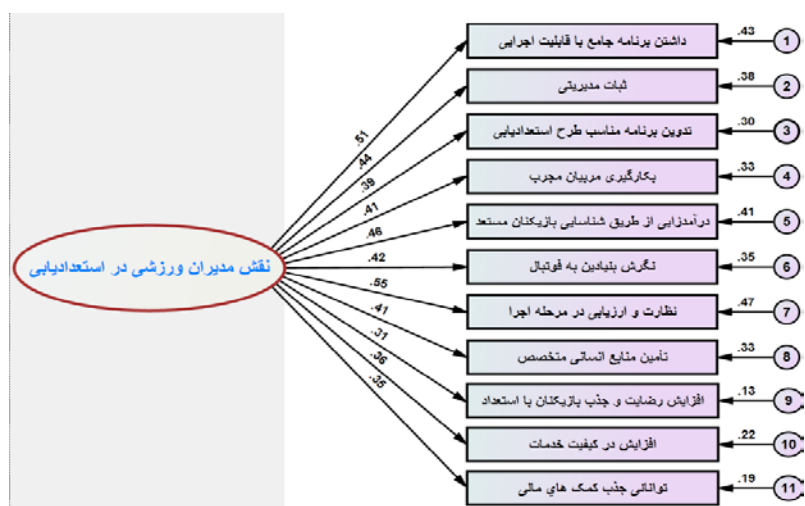
Chi-Square	Df	RMSEA	P-value	CFI	NFI	NNFI	GFI	CR	AVE	AGFI
۵۶/۳۴	۱۲	۰/۰۲۷	۰/۰۰۰	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۸۳	۰/۶۳	۰/۹۱

جدول ۷ ب. مقادیر برآورد وزن‌های رگرسیونی عامل‌های عملکرد مربیان تأثیرگذار در استعدادیابی فوتبال

عامل‌ها	برآورد غیراستاندارد	برآورد استاندارد	sig
رفتاری و تربیتی	۰/۷۸۹	۰/۵۶۲	۰/۰۰۰
عاطفی و شناختی	۰/۸۱۵	۰/۵۸۱	۰/۰۰۰
مدیریت تیمی و فردی	۰/۷۴۶	۰/۵۲۴	۰/۰۰۰
حفظ و ارتقای تیم	۰/۵۹۳	۰/۴۹۳	۰/۰۰۰
سابقه و تجربه	۰/۵۲۶	۰/۴۶۷	۰/۰۰۰
فنی و آموزشی	۰/۹۱۳	۰/۶۱۵	۰/۰۰۰

به مقدار ۰/۵۸۱، «رفتاری و تربیتی» به مقدار ۰/۵۶۲، «مدیریت تیمی و فردی» به مقدار ۰/۵۲۴، «حفظ و ارتقای تیم» به مقدار ۰/۴۹۳ و «سابقه و تجربه» به مقدار ۰/۴۶۷ عوامل تأثیرگذار بر عملکرد مربیان در استعدادیابی فوتبال هستند. همچنین ضریب (AVE) نشان می‌دهد که متغیر عملکرد مربیان (۰/۵۸) استعدادیابی فوتبال را تبیین می‌کند و مقدار (CR) ۰/۷۹ نشان می‌دهد که مدل ساختاری از قابلیت تکرارپذیری بالایی برخوردار است.

جدول ۷ و مدل ۱، مقادیر برآورد استاندارد عامل عملکرد مربیان در استعدادیابی فوتبال را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تبیین (R^2) عامل‌های رفتاری و تربیتی، عاطفی و شناختی، مدیریت تیمی و فردی، حفظ و ارتقای تیم، سابقه و تجربه و فنی - آموزشی در پیش‌بینی عملکرد مربیان در استعدادیابی فوتبال ۰/۶۳۸ به دست آمده است. در این میان نقش عامل «فنی و آموزشی» به مقدار ۰/۶۱۵ مؤثرترین عامل، عملکرد مربیان در استعدادیابی فوتبال برآورد شده است. پس از آن عامل‌های «عاطفی و شناختی»



مدل ۲. مدل معادلات ساختاری عامل‌های مرتبط با نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال

جدول ۸ الف. شاخص‌های برازش مدل ساختاری عامل‌های مرتبط با نقش مدیران ورزشی

Chi-Square	Df	RMSEA	P-value	CFI	NFI	NNFI	GFI	CR	AVE	AGFI
۱۰۱/۱۷	۲۶	۰/۰۱۲	۰/۰۰۰	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۷۹	۰/۵۸	۰/۹۲

جدول ۸ ب. مقادیر برآورد وزن‌های رگرسیونی عامل‌های مرتبط با نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال

عامل‌ها	برآورد غیراستاندارد	برآورد استاندارد	sig
داشتن برنامه جامع با قابلیت اجرایی	۰/۹۱۵	۰/۵۱۶	۰/۰۰۰
ثبات مدیریتی	۰/۷۸۱	۰/۴۴۶	۰/۰۰۰
تدوین برنامه مناسب طرح استعدادیابی	۰/۴۹۱	۰/۳۹۴	۰/۰۰۰
به کارگیری مربیان مجرب	۰/۵۸۸	۰/۴۱۴	۰/۰۰۰
درآمدزایی از طریق شناسایی بازیکنان مستعد	۰/۸۱۶	۰/۴۶۲	۰/۰۰۰
نگرش بنیادین به فوتبال	۰/۶۱۹	۰/۴۲۵	۰/۰۰۰
نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا	۰/۹۸۱	۰/۵۵۴	۰/۰۰۰
تأمین منابع انسانی متخصص	۰/۵۷۳	۰/۴۱۳	۰/۰۰۰
افزایش رضایت و جذب بازیکنان بااستعداد	۰/۳۴۷	۰/۳۱۱	۰/۰۰۰
افزایش در کیفیت خدمات	۰/۴۰۵	۰/۳۶۷	۰/۰۰۰
توانایی جذب کمک‌های مالی	۰/۳۸۹	۰/۳۵۶	۰/۰۰۰

استعدادیابی فوتبال را نشان می‌دهد. مقدار ضریب تبیین (R^2) عامل‌های نقش مدیران ورزشی در پیش‌بینی استعدادیابی فوتبال ۰/۵۷۱ به دست آمده است، که نقش عامل «نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا» به مقدار ۰/۵۵۴،

شاخص‌های برازش مدل ساختاری عامل‌های مرتبط با نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال نشان می‌دهند که مدل با داده‌ها تناسب نسبتاً خوبی دارد. جدول ۸ و مدل ۲، مقادیر برآورد استاندارد نقش مدیران ورزشی در

مهارت بازیکنان است. این موضوع نشان می‌دهد تحلیل بازی و مسابقه، توانایی بالا در هدایت تیم هنگام مسابقات، استفاده از راهبردها و تاکتیک‌های متناسب با هر بازی، توانایی آموزش و تمرین بازیکنان، ایجاد نظم و انضباط تیمی، حفظ انسجام و یکپارچگی تیم، قاطعیت و ثبات رأی در تصمیم‌گیری، طراحی و اجرای برنامه‌های تمرینی مناسب، تعیین شرح وظایف بازیکنان، کنترل بر نیمکت تیم هنگام مسابقه در کسب نتیجه مطلوب تأثیر فراوانی دارند و برای ارزیابی عملکرد مربیان فوتبال بسیار مهم‌اند. متغیرهای این عامل با مطالعات تام وب و همکاران (۲۰۱۹) و مطالعه شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران توسط روحانی و همکاران (۱۳۹۲)، همسویی دارد. تحقیقات اولیه نشان می‌دهد که رابطه مربی و بازیکنان نقش مهمی در رشد عاطفی و شناختی بازیکنان دارد. به‌طور خاص، ثابت شده است که موضع دوستانه مربی با رضایت بازیکن، عملکرد، مهارت درک‌شده و عزت نفس بازیکن همراه است. این مطالعه نشان می‌دهد ایجاد موضع دوستانه مربی و توانایی جلب اعتماد بازیکنان، احترام به تلاش‌های بازیکنان، داشتن موضع دوستانه با بازیکنان، آموزش و ارتباط برقرار کردن با بازیکنان، شناختن نقاط ضعف و قوت بازیکنان، متعهد بودن به بازیکنان خود، احساس راحتی مربی با بازیکنان، تعامل مناسب مربی و بازیکنان برای رسیدن به اهداف تعیین‌شده و احساس تفاهم بین بازیکنان و مربی، شاخص‌هایی مؤثر در استعدادیابی بازیکنان از سوی مربی هستند. در عامل رفتاری و تربیتی مربیان، شاخص آرامش و کنترل استرس بازیکنان هنگام مسابقه در اولویت اول است. می‌توان گفت بازیکنانی که آرامش نداشته باشند، خود را کم‌مهارت‌تر از هم‌تیمی‌های خود، ارزیابی می‌کنند و در مقایسه با بازیکنان ماهر، استرس بیشتری را تجربه می‌کنند، این نشان می‌دهد که بازیکنان فقط از نظر سطح عملکرد خود، در بازی و نه در مورد محیط

مؤثرترین عامل نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال برآورد شده است و نقش عامل «نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا» به مقدار ۰/۵۵۴، مؤثرترین عامل نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال برآورد شده است. پس از آن به ترتیب عامل‌های «داشتن برنامه جامع با قابلیت اجرایی» به مقدار ۰/۵۱۶، «درآمدزایی از طریق شناسایی بازیکنان مستعد» به مقدار ۰/۴۶۲، «ثبات مدیریتی» به مقدار ۰/۴۴۶، «نگرش بنیادین به فوتبال» به مقدار ۰/۴۲۵، «به‌کارگیری مربیان مجرب» به مقدار ۰/۴۱۴، «تأمین منابع انسانی متخصص» به مقدار ۰/۴۱۳، «تدوین برنامه مناسب طرح استعدادیابی» به مقدار ۰/۳۹۴، «افزایش در کیفیت خدمات» به مقدار ۰/۳۶۷، «توانایی جذب کمک‌های مالی به مقدار» ۰/۳۵۶ و «افزایش رضایت و جذب بازیکنان بااستعداد» به مقدار ۰/۳۱۱، عامل‌های تأثیرگذار نقش مدیران ورزشی در استعدادیابی فوتبال شناسایی شده‌اند. عامل فنی- آموزشی در صدر عوامل مهم شناسایی عملکرد مربیان قرار گرفته است. این مطالعه نشان داد که عوامل فنی- آموزشی با مهارت‌های بازیکنان بااستعداد در زمان بازی در ارتباط است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مقاله بررسی استعدادیابی فوتبال ایران با تأکید بر نقش مدیریت ورزشی و عملکرد مربیان و به‌طور خاص، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر نقش مدیریت ورزشی و عملکرد مربیان در استعدادیابی فوتبال ایران از دیدگاه مربیان فوتبال بود. عامل فنی- آموزشی در صدر عوامل مهم شناسایی عملکرد مربیان قرار گرفته است. نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل فنی- آموزشی با مهارت‌های بازیکنان بااستعداد در زمان بازی در ارتباط است. این یافته‌ها مطابق با تحقیقات قبلی ساتر، آسپویک و هیگارد (۲۰۱۷) و نشان‌دهنده ارتباط بین میزان آموزش مربیان و سطح

هنگام مواجهه با بحران، در استعدادیابی فوتبال مهم است. شاخص‌های تبیین‌کننده عامل حفظ و ارتقای تیم در پژوهش نشان می‌دهد اعتقاد به مشاوره با دستیاران و کمک‌مربی‌ان تیم، تعهد به اهداف باشگاه و تیم، تدوین برنامه‌های انفرادی و تیمی برای بازیکنان، در استعدادیابی بازیکنان اهمیت بسیار زیادی دارد.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد عوامل مدیریت ورزشی در استعدادیابی فوتبال را می‌توان براساس نظر مربیان در یازده عامل جای داد که در استعدادیابی فوتبال شناسایی شده‌اند. از نظر مدیران ورزشی باتجربه، مهم‌ترین و اساسی‌ترین رکن برای نفوذ در مربیان و ورزشکاران و سایر نیروها، داشتن آگاهی‌ها و اطلاعات تخصصی و فنی در زمینه ورزش فوتبال است. از آنجا که مدیران ورزشی، از طریق ارتباط نزدیک و همه‌جانبه کارها و فعالیت‌های منابع انسانی به‌ویژه مربیان و ورزشکاران عضو تیم‌های ورزشی را هدایت و رهبری می‌کنند، از این رو منطقی به نظر می‌رسد که مدیران ورزشی در همه سطوح، به شاخص‌ها و معیارهای مهارتی و توانایی‌های فنی نیاز داشته باشند. برای این هدف، مدیران ورزشی در همه سطوح مدیریت باید به اطلاعات ورزشی و تکنولوژی ورزش تسلط داشته باشند، زیرا آنان به‌روشنی می‌دانند مهارت‌هایی مانند نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا، داشتن برنامه جامع با قابلیت اجرایی، درآمدزایی از طریق شناسایی بازیکنان مستعد، ثبات مدیریتی، نگرش بنیادین به فوتبال، به‌کارگیری مربیان مجرب، تأمین منابع انسانی متخصص، تدوین برنامه‌های مناسب طرح استعدادیابی، افزایش کیفیت خدمات، توانایی جذب کمک‌های مالی و افزایش رضایت و جذب بازیکنان بالاستعداد، مستقیماً بر عملکرد شغلی استعدادیابی بازیکنان تأثیر دارد. الیزابت^۳ (۲۰۱۰)

پیرامون، استرس را تجربه می‌کنند (گوستافسون و اسکوگ، ۲۰۱۲). به‌طور کلی استرس کم در کیفیت بازی اثرگذار خواهد بود (لوریمر و جوت، ۲۰۱۰). از آنجا که تمامی گفتارها و رفتارهای مربیان بر بازیکنان اثرگذارند و رابطه مربی-بازیکن، نقش تربیتی و پرورشی مربیان را نشان می‌دهد، می‌توان این موضوع را بسیار مهم تلقی کرد که پس از عامل فنی-آموزشی، مربیان باید از نظر رفتاری و تربیتی، ویژگی‌های مثبت و سازنده را در خود شکوفا کنند. مطالعه و بررسی متغیرهای عامل رفتاری و تربیتی نشان می‌دهد ویژگی‌هایی مانند توجه و تأکید بر ویژگی‌های مثبت بازیکنان، کنترل و نظارت بر اجرای برنامه‌های بازیکنان طبق شرح وظایف، توانایی رشد تاکتیکی بازیکنان تیم، بهبود عملکرد و ارتقای تیم و بازیکنان، حفظ انگیزه و بها دادن به بازیکنان ذخیره، رفتار مؤدبانه و محترمانه با بازیکنان تیم، داشتن روحیه مثبت‌اندیشی و انتقال آن به بازیکنان، بازسازی نیروی جسمانی و روانی بازیکنان بعد از مسابقه و داشتن روحیه مثبت‌اندیشی و انتقال آن به بازیکنان، نشان می‌دهد توانایی برقراری ارتباط با بازیکنان و توجه به مسائل روانی و تربیتی در عملکرد مربیان فوتبال و به‌تبع آن در استعدادیابی بازیکنان اهمیت بسیار زیادی دارد. عامل مدیریت تیمی و فردی و عامل حفظ و ارتقای تیم در عملکرد مربیان فوتبال، اولویت چهارم و پنجم را دارد. در این عامل، مربی، از توانایی جهت دادن به برنامه‌های ورزشی برای نیل به اهداف تعیین‌شده، استفاده می‌کند. به‌طور کلی، مطالعه متغیرهای تبیین‌کننده عامل مدیریت تیمی و فردی نشان می‌دهد متغیرهایی مانند داشتن طرح و برنامه برای جذب بازیکنان مورد نیاز، مهارت ایجاد ارتباط مثبت و سازنده با بازیکنان تیم، بالا بردن قابلیت بازیکنان یا تیم پیش از فصل، تصمیم‌گیری درست

3. Elizabeth.

1. Gustafsson H, Skoog T
2. Lorimer R, Jowett S.

بالایی از استعداد، تعهد و نزدیکی، نسبت به مربی خود داشته باشند، می‌تواند نتیجه مربیان بسیار ماهر در محیط‌های سطح بالا و حرفه‌ای باشگاه باشد. اشورت و هیندلز^۱ (۲۰۰۷) از مزیت مربیان سطح بالا و امکانات آموزشی به‌عنوان بخشی اساسی در توسعه استعدادها در فوتبال یاد کرده‌اند. در مطالعه حاضر عملکرد مربیان و کیفیت ارتباط مربیان با بازیکنان در استعدادیابی فوتبال شناسایی شده‌اند، با وجود این مربیان باید مستقل از سطح مهارت بازیکنان رابطه خوبی را ایجاد کنند. بنابراین مربیان باید هدف خود را ایجاد محیط جذب برای بازیکنان بااستعداد برای توسعه فوتبال آینده قرار دهند. در نهایت، ارتباط نزدیک مربی و بازیکنان به میزان بیشتری از تمرینات خودسازمان‌یافته، سطح بازی بالاتر و سطح استرس کمتر منجر می‌شود، که این عامل در استعدادیابی فوتبال نقش اساسی دارد.

نیز بر این یافته‌ها تأکید می‌کند از دیدگاه الیزابت، مهم‌ترین توانایی مدیران ورزشی، نظارت و کنترل بر مجموعه محیط ورزشی است. موفقیت در رسیدن به اهداف مصوب ورزشی نیازمند داشتن مهارت‌ها و توانایی‌هایی همچون روش‌های جذب ورزشکاران، توانایی نفوذ در مربیان و ارائه خدمات مشاوره‌ای به آنان و توانایی‌های جذب کمک‌های مالی هستند.

در تحلیل نهایی، سطح کیفیت بازی در بین بازیکنان بررسی شده، می‌تواند نتیجه روابط مربی و بازیکنان و نحوه مدیریت ورزشی باشد. این روابط در عامل‌های فنی-آموزشی، عاطفی و شناختی، رفتاری و تربیتی، مدیریت تیمی و فردی، نظارت و ارزیابی در مرحله اجرا، داشتن برنامه جامع با قابلیت اجرایی و درآمدزایی از طریق شناسایی بازیکنان مستعد، نمود بیشتری یافته است. علاوه بر این، یکی از دلایلی که بازیکنان می‌توانند سطح

منابع و مأخذ

۱. ایرجی نقندر، رامین؛ مشیری، کیوان؛ خبیری، محمد. (۱۳۹۴). «تعیین مدل معادلات ساختاری ارتباط بین جوانگیزی مربیان با دستیابی به هدف فوتبالیست‌های مرکز استعدادیابی باشگاه پیشگامان مشهد»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۸، ص ۸۹-۱۰۶.
۲. حسینی، سیدشاهو؛ حمیدی، مهرزا؛ قربانیان رجبی، آسیه؛ سجادی، سید نصرالله. (۱۳۹۲). «شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش‌های فراروی آن»، مدیریت ورزشی، ش ۱۷، ص ۵۴-۲۹.
۳. حمیدی‌زاده، محمدرضا؛ اروانه، معصومه. (۱۳۹۰). برنامه‌ریزی استراتژیک و بلندمدت، چ پنجم، تهران: سمت.
۴. دوستداری، سجاد؛ اشرف، گنجویی، فریده؛ سجادی، سید حمید. (۱۳۹۵). «تدوین شاخص‌های استعدادیابی در رشته فوتبال»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۳۵، ص ۱۷-۳۲.
۵. رضاسلطانی، نجمه؛ وحدانی، محسن. (۱۳۹۲). «تحلیل عوامل موثر بر جذب نوجوانان و نونهالان در مدارس فوتبال»، فصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی، ش ۶، سال دوم، پائیز و زمستان ۱۳۹۲، ص ۱۲۰-۱۰۷.
۶. ساسان‌گهر، پرویز؛ ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. (۱۳۹۰). سازمان مدیریت، از تئوری تا عمل، تهران: انتشارات بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.

۷. نادریان، مسعود؛ رهبری، سمیه؛ قربانی، مهسا. (۱۳۹۳). «مطالعه تطبیقی چگونگی تأمین منابع مالی باشگاه‌های فوتبال حرفه‌ای لیگ برتر ایران و انگلیس»، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال سوم، ش ۳، ص ۴۲-۳۱.
۸. نوری، محمدحسین؛ صادقی، حیدر. (۱۳۹۷). «مروری بر مطالعات استعدادیابی ورزشی»، مدیریت ورزشی، سال دهم، ش ۲، ص ۳۸۷-۴۰۰.

9. Andersen, SS., Hansen, P., Hærem, T. (2015). How elite athletes reflect on their training: Strong beliefs –ambiguous feedback signals, *Reflective Pract*, (16): 403-17.

10. Bersin, J, Geller, J, Wakefield, N, & Walsh, B. (2016). *Global Human Capital Trends: The New Organization, Different by Design*. New Jersey: Deloitte University Press.

11. Boyatzis, R.E. (2006). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*, Wiley, New York, NY.

12. Elferink-Gemser, MT., Visscher, C., Richart, H., Lemmink, KA. (2014). Development of the Tactical Skills Inventory for Sports, *Percept Mot Skills*, 99(3 Pt1): 883-95.

13. Fraser-Thomas, J., Côté, J., Deakin, J. (2008). Understanding dropout and prolonged engagement in adolescent competitive sport, *Psychol Sport Exerc*, 9: 646-62.

14. Gledhill, A, Harwood, C, & Forsdyke, D (2017). Psychocial review. *Psychology of sport and Exercise*, 31, 93-112.

15. Gustafsson, H. & Skoog, T. (2012). The mediational role of perceived stress in the relation between optimism and burnout in competitive athletes, *Anxiety Stress Coping*, 25(2): 183-99.

16. Holowetzi, A. (2007). *The relationship between creativity and organizational culture*, Applied Information Management and the Graduate School of the University of Oregon.

17. Kyle JM Bennett, Roel Vaeens & Job Fransen (2019), 1, 36-42, DOI: 10.1080 / 24733938.2018.1489141

18. Lorimer, R. & Jowett, S. (2010). Feedback of information in the empathic accuracy of sport coaches, *Psychol Sport Exerc*, 11: 12-7.

19. murr, D., Feichtinger, P., Larkin, P., O'Conner, D., & Honner, O. (2018). Psychological talent predictors in youth soccer: Asystematic review of the prognostic relevance of psychomotor, perceptual – cognitive and personality – related factors. *PLIOS One*, 13(10), e0205337.)

20. Oberstein, S. (2009). "Steps to successful coaching". American society for Training and development. ASTD Press, pp: 41- 63.

21. Pruna R, et al. Player talent identification and development in football. *Apunts Med Esport*. 2018. 2018.02.002

22. Reeves. CW., Nicholls, AR., McKenna, J. (2009). Stressors and coping strategies among early and middle adolescent premier league academy football players: Differences according to age, *J Appl Sport Psychol*, 21: 31-48.

23. Roberts AH, et all. (2019) "Coach Knowledge in talent identification : Asystematic review and meta – synthesis. *J Sci Med Sport*, 2074; No 10.

24. Rodahl, S., Giske, R., Peters, DM., Higaard R. (2015). Satisfaction with the coach and mental toughness in elite male ice hockey players. *J Sport Behav*, 38: 419-31.

25. Sæther, SA., Aspvik, NP., Higaard, R. (2017). Norwegian Football Academy Players – Player'S Self-Assessed Skills, Stress and Coach-Athlete Relationship, *The Open Sports Sciences Journal*, 10, 141-150

26. Tom Webb, Matt Dicks, Daniel k. Brown, Jimmy O' Gorman, (2019). *sport Management review*, G Model, SMR 558. No of pages 12.

The Effect of Sport Managers' Management and Coaches' Performance on the Development of Iran Football Talent Identification

Kazem Ghobadi Ansaroodi¹ - Mehdi Naderi Nasab*² - Sayed Abbas Biniaz³

1. PhD Student, Department of Physical Education and Sport Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran 2,3. Assistant Professor, Department of Physical Education and Sport Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran

(Received: 2020/03/06; Accepted: 2020/09/05)

Abstract

The origins of sport industries such as football are related to the talent identification of professional players and it is necessary to identify and determine those factors that affect talent identification to discover pure football talents. In other words, talent identification is possible with those variables such as sport managers' empowerments and sport coaches' performance. Therefore, the present study examined the role of sport managers and the performance of coaches in developing Iran football talent identification. The research method was descriptive and survey in terms of objectives. The statistical population included the coaches of Iran Football Federation who had Asia A and B coaching degrees (N=3786) and 346 subjects were selected by Cochran formula and stratified random sampling method. To assess the role of sport managers in Iran football talent identification, a researcher-made questionnaire was developed; to evaluate the performance of coaches, Jowt and Mick questionnaire (2000) and the performance evaluation of football coaches, Rouhani et al. (2013) were used. Exploratory and confirmatory factor analyses were used to analyze the data with SPSS and Amos software. Based on the results of factor analysis, the coefficient of determination (R^2) of the performance of coaches was 0.638 and the R^2 of sport managers was 0.571 in football talent identification. The "technical and educational" factors (0.615) and "supervision and evaluation in the implementation stage" were determined as the most effective factors in football talent identification. In general, the results show that the management of managers in talent identification should be in line with sport industry development within long-term goals. Also, talent identification coaches must consider all social, moral and professional aspects of football talent identification.

Keywords

Coaches' performance, football, sport managers, talent identification.

* Corresponding Author: Email: Mehdynaderinasab@yahoo.com, Tel: +989123219566