



Research Paper

Analysis of the Key Variables Influencing the Development and Guidance of National Team Coaches' Personality within the Framework of Human Knowledge and Social Norms

Mehdi Mohammadrahimi^١

Received: ٣٠/٠١/٢٠٢٢; Accepted: ٢٢/٠٦/٢٠٢٢

Abstract:

The purpose of this research is to analyze the relationships among key variables affecting the guidance, cultivation, and comprehensive development of the personality of national team coaches, in line with acquiring and understanding human knowledge and socially accepted norms. In terms of its purpose, the study is applied, and methodologically it follows a mixed (qualitative–quantitative) design. The qualitative phase employed grounded theory with a constructivist approach, while the quantitative phase utilized a multi-criteria decision-making method. Participants in both phases consisted of sports coaches with national-level coaching experience and demonstrated willingness to collaborate, selected through purposive sampling. Qualitative data were collected through semi-structured interviews, and theoretical saturation was reached after ٢٧ interviews. In the quantitative phase, a ١٧×١٧ matrix questionnaire was used. To evaluate the quality of qualitative data, the strategies of credibility, transferability, confirmability, and dependability were employed, while in the quantitative phase, face validity and the split-half method were used. Data analysis was carried out using Charmaz's grounded theory coding procedures and the DEMATEL technique.

Findings indicated that ١٧ variables play a significant role in the development of national team coaches. Among these, organizational support and backing had the highest level of influence, whereas gaining international status and recognition had the lowest. Causal variables such as systematic training, goal-oriented planning, skill development and knowledge enhancement, as well as providing equipment and infrastructure, form the fundamental pillars of the coach development process. In contrast, outcome variables—including justice and meritocracy, monitoring and evaluation systems, and the employment of Iranian coaches and athletes at the international level—emerge as consequences of this process. The results suggest that the coach development process is shaped by diverse outputs with varying degrees of importance; therefore, planning and policy-making should avoid assigning equal weight to all outcomes.

Keywords: Development, Multi-criteria Decision-Making, Human Resources, Sports Coaches, Grounded Theory.

^١ . PhD Candidate, Department of Physical Education and Sport Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran.

جهت استناد به این مقاله: محمدرحیمی، مهدی (۱۴۰۱). تحلیل متغیرهای مؤثر بر رشد و هدایت شخصیت مربیان تیم‌های ملی در بستر

معارف بشری و هنجارهای اجتماعی. فصلنامه اندیشه مقاومت در گفتمان انقلاب اسلامی، (۶۱)، ۹۵-۷۳

©نویسندگان/دسترسی به متن کامل مقاله بر اساس قوانین کپی‌رایت کامنز ۴.۰ CC BY آزاد است.

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4/>).



مقاله پژوهشی

تحلیل متغیرهای مؤثر بر رشد و هدایت شخصیت مربیان تیم‌های ملی در بستر معارف بشری و هنجارهای

اجتماعی

مهدی محمدرحیمی^۱

دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۰؛ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱

چکیده

هدف این پژوهش، تحلیل روابط متغیرهای کلیدی مؤثر بر هدایت، پرورش و رشد همه‌جانبه شخصیت مربیان تیم‌های ملی در راستای درک و کسب معارف بشری و هنجارهای پذیرفته‌شده اجتماعی است. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش‌شناسی، آمیخته (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی از نظریه داده‌بنیاد با رویکرد ساختارگرا استفاده شد و در بخش کمی از روش تصمیم‌گیری چندشاخصه بهره گرفته شد. مشارکت‌کنندگان در هر دو بخش، مربیان ورزشی دارای سابقه مربیگری ملی و برخوردار از قابلیت همکاری بودند که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌های کیفی با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام گرفت و پس از دستیابی به اشباع نظری، ۲۷ مصاحبه صورت پذیرفت. در بخش کمی نیز از پرسشنامه ماتریسی ۱۷×۱۷ استفاده شد. برای ارزیابی کیفیت داده‌های کیفی، راهبردهای باورپذیری، انتقال‌پذیری، تأییدپذیری و قابلیت اعتماد و در بخش کمی، روایی صوری و روش تصنیف به‌کار گرفته شد. تحلیل داده‌ها با دستورالعمل نظریه داده‌بنیاد چارمز و تکنیک دیمتل انجام شد.

یافته‌ها نشان داد که ۱۷ متغیر در پرورش مربیان تیم‌های ملی نقش‌آفرین‌اند. در این میان، حمایت و پشتیبانی سازمانی بیشترین و کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی کمترین میزان تأثیر را دارا هستند. متغیرهای علی همچون آموزش نظام‌مند، برنامه‌ریزی هدفمند، مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی، و تأمین تجهیزات و زیرساخت‌ها، بنیان‌های اصلی فرایند پرورش مربیان را شکل می‌دهند. در مقابل، متغیرهای معلول مانند عدالت و شایسته‌سالاری، نظام نظارت و ارزیابی، و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در سطح بین‌المللی، به‌عنوان پیامدهای این فرایند ظاهر می‌شوند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرایند پرورش مربیان تابعی از خروجی‌های متنوع با سطوح اهمیت متفاوت است؛ از این رو، در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها نباید برای تمام خروجی‌ها وزن یکسان در نظر گرفت.

واژگان کلیدی: پرورش، تصمیم‌گیری چندشاخصه، منابع انسانی، مربیان ورزشی، نظریه داده بنیاد.



در طول دهه گذشته، تحقیقات تجربی و آکادمیک پیرامون مربیگری ورزشی و چگونگی توسعه آن به دلیل اهمیت این حرفه و نقش مهم آن‌ها در ورزش رشد کرده است (به عنوان مثال بلوم^۱، ۲۰۱۳؛ چمبرز^۲، ۲۰۱۵، ۲۰۱۸؛ جیروم و ساویوک^۳، ۲۰۱۸؛ لیدر^۴ و ساویوک، ۲۰۲۱)؛ چرا که مربیان ورزشی و مربیگری ورزشی از عناصر مهم ورزش مدرن هستند و آموزش، پرورش، توسعه و تعالی و حمایت از حقوق آن‌ها جزء اقدامات واجب است که کشورها و سازمان‌های ورزشی بایستی انجام دهند و به این مهم توجه داشته باشند که ارتقاء مربیگری ورزشی به عنوان یک حرفه هم چالش برانگیز است و هم نیازمند راه‌های دقیق و بلندمدت است (لارا-برکیال، بالس، نورث، پتروویچ و کالو^۵، ۲۰۲۲، ۱۶۰).

مربیگری ورزشی یک شغل و حرفه است که باعث شناسایی استعدادها و شایستگی‌های درونی افراد می‌شود و آنها برای رسیدن به خودشکوفایی با حداکثر توانایی‌ها شکوفا می‌کند (شکری املشی، الهی و اکبری یزدی، ۱۳۹۹، ۱۸۶). براساس شواهد موجود در حال حاضر سطح خواسته‌ها و انتظارات از مربیان ورزشی بیش از هر زمان دیگری افزایش پیدا کرده است و به موجب آن، کشورها و سازمان‌های ورزشی همواره در تکاپوی چگونگی جذب، پرورش، توسعه، حمایت، استخدام، و شناسایی مربیان نخبه هستند (لارا-برکیال و همکاران، ۲۰۲۲، ۱۵۸). در این بین یکی از موضوعاتی که در ارتباط با مربیان ورزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است، بحث پرورش مربیان است (نیلیس، فاوکت و تامپسون^۶، ۲۰۲۰، ۹). این در حالی است که ایجاد نظام آموزشی منسجم و کارا برای پرورش مربیان در سطح جهانی اغلب یکی از چالش‌ها و مشکلاتی است که دست‌اندرکاران ورزش با آن درگیرند و لازم است برای آن چاره‌ای اندیشیده شود، چرا که اگر این ضعف برطرف نشود، کیفیت برنامه تربیت ورزشکاران پیشرفته تا حد زیادی تنزل پیدا می‌کند (انجمن مربیان ورزش شنای آمریکا^۷، ۲۰۱۵).

مفهوم پرورش به جریان یا فرایندی منظم و مستمر اشاره دارد که هدف آن هدایت رشد جسمانی و روانی، یا به طور کلی هدایت رشد همه جانبه شخصیت پرورش‌یابندگان در جهت کسب و درک معارف بشری و هنجارهای مورد پذیرش جامعه و نیز کمک به شکوفا شدن استعدادهای آنان است. شایان ذکر است مفهوم پرورش وسیع‌تر از آموزش است و در یک مدت طولانی رخ می‌دهد، با این حال بین آموزش و پرورش پیوستگی خاصی وجود دارد و بدون آموزش، پرورش رخ نمی‌دهد (صفرنیا، ۱۴۰۰، ۴۳).

^۱. Bloom

^۲. Chambers

^۳. Groom & Sawiuk

^۴. Leeder

^۵. Lara-Bercial, Bales, North, Petrovic & Calvo

^۶. Neelis, Faucett & Thompson

^۷. American Swimming Coaches Association

همچنین پرورش مربیان یک فرایند و مسیر طولانی است و اثبات شده است که تحقق آن به صورت اتفاقی رخ نمی‌دهد و در عین حال شکل‌گیری آن نیازمند طرح‌ریزی و اجراء شدن یک سری اصول علمی است (نیلپس و همکاران، ۲۰۲۰، ۹).

اما علی‌رغم اهمیت این موضوع بحث آموزش و پرورش مربیان به همان اندازه‌ای که در سایر حوزه‌ها تثبیت شده است در زمینه مربیگری ورزشی مستند و پایدار نیست و الگوی خاصی برای آن طرح‌ریزی نشده است (لفیابری، بلوم و دانکن^۱، ۲۰۲۰، ۳۱۲). از طرفی تا به امروز تحقیقات در ارتباط با مربیگری ورزشی در درجه اول بر ماهیت و ساختار رابطه مربی و در درجه دوم بر برنامه‌های رسمی و غیررسمی آموزش مربیگری در ورزش متمرکز بوده است (مک‌کوآد، دیویس و نش^۲، ۲۰۱۵؛ کوشین^۳، ۲۰۱۵؛ لیدر و کوشین، ۲۰۲۰؛ ساویوک و همکاران، ۲۰۱۷، ۲۰۱۸)، و کمتر به چگونگی پرورش آن‌ها برای سطوح مختلف توجه شده است، در کنار این خلاء کمبود تحقیقات در زمینه چگونگی پرورش مربیان وجود دارد (کورنلیوس، وود و لای^۴، ۲۰۱۶، ۱۹۶)؛ افزون بر این تحقیقات کمی وجود دارد که به بررسی این موضوع پرداخته باشد که در آموزش و پرورش مربیان چه ذینفعانی درگیر هستند و نقش کدامیک پررنگ‌تر و مهم است (کولیچ، جیروم، نلسون و تیلور^۵، ۲۰۲۰، ۱۰۴۵). سرانجام اینکه شواهدی محدودی برای برنامه‌های آموزشی موفق وجود دارد و بسیاری از این برنامه‌ها حتی در سطح جهانی نیز ناکام مانده است (لیلی^۶ و کوشین، ۲۰۱۷، ۹).

افزون بر این، تحقق مستدلی که چنین فرایندی را به تصویر کشیده باشد انجام نشده است. برای مثال باقری، تیران ولیپور و آقایی (۱۴۰۱) با تحلیل و اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد سرمربیان تیم ملی تکواندو از دیدگاه بازیکنان ملی نشان دادند در انتخاب مربیان لازم است بیشتر به شایستگی تکنیکی و مدیریتی توجه شود. دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در تحقیقی با هدف تدوین الگوی گزینش مربیان تیم های فوتبال لیگ برتر کشور ایران نشان دادند ارزیابی اثربخشی آموزش، نیازسنجی آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش و استانداردسازی فعالیت‌های آموزشی به ترتیب بیشترین اهمیت را در آموزش کیفی مربیان ورزشی دارند. در ادامه شکری املشی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی با محوریت ارائه مدلی برای مدیریت مسیر شغلی مربیان ورزشی ایران به این نتیجه رسیدند که چهار عامل راهبردی، مدیریتی، دانشی، عملیاتی تبیین کننده مدیریت مسیر شغلی مربیان است. پیش‌تر علایی، مختاری دینانی و رضایی پندری (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان

^۱. Lefebvre, Bloom & Duncan

^۲. McQuade, Davis & Nash

^۳. Cushion

^۴. Cornelius, Wood & Lai

^۵. Kolić, Groom, Nelson & Taylor

^۶. Lyle



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۷۵

تحلیل متغیرهای

مؤثر بر رشد و

هدایت شخصیت

مربیان تیم‌های ملی

در بستر معارف

بشری و هنجارهای

اجتماعی



طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای در مربیان زن تیم‌های ملی اشاره به این داشتند توسعه اخلاقی حرفه‌ای مربیان موصوف تابع چهار سطح است و در بالاترین سطح آن پایبندی به باورها و اعتقادات، پایبندی به اصول اخلاق فردی و اجتماعی، توانایی کنترل خود در شرایط بحرانی و ثبات شخصیت مربی قرار دارد. افزون بر این مoustakas، لارا- برسیال، نورث و کالو^۱ (۲۰۲۲) با بررسی سیستم‌های مربیگری ورزشی در اروپا نشان دادند در طول دهه گذشته، میزان و نقش نیروی کار مربی در اروپا افزایش یافته است، همچنین این تحقیق مشخص کرد حرفه‌ای‌سازی سیستمی مربیگری در اروپا از نوع آمیخته است، و به‌طور بالقوه بالاتر از حد انتظار است با این حال تفاوت‌های منطقه‌ای قابل توجهی نیز وجود دارد. پیل، آگنیو و آبری^۲ (۲۰۲۲) نیز با تجزیه و تحلیل پروژه‌های توسعه‌دهنده مربی به این نتیجه رسیدند که مربیگری در ورزش مبتنی بر سه مؤلفه دانش حرفه‌ای، دانش بین‌فردی و دانش درون فردی است و برنامه‌های توسعه‌دهنده مربی سبب ترویج مربیگری ورزشی می‌شود با این حال این اطمینان وجود ندارد که عملکرد مربیگری متأثر از آن باشد. چراکه مربیان به یادگیری مبتنی بر محیط کار در کنار سایر مربیان بیشتر از برنامه‌های رسمی ارائه شده توسط سازمان- های ورزشی که اغلب محتوای عمومی دارند اهمیت می‌دهند. ساویوک، لیدر، لیوز و جیروم^۳ (۲۰۲۲) با نظرخواهی از مدیر برنامه‌های مربیان ورزش نشان دادند در برنامه‌های رسمی مربیگری ورزشی نقش دینفعان به طور خاص مربیان، مدیران برنامه و نهادهای حاکم بر روش نادیده گرفته می‌شود، برنامه‌های رسمی مربیگری که اجرا می‌شود در اغلب موارد به دلیل اینکه معیارهای واضحی را تدوین نکرده‌اند شکست می‌شود. برنامه‌های که برای آموزش و توسعه حرفه‌ای مربیگری در سازمان‌ها و موقعیت‌های مکانی مختلف پیاده‌سازی می‌شود شیوه‌ها و مفروضات زیربنایی متفاوتی دارند. عوامل فرهنگی و نهادی بر شیوه کار مربی تأثیر دارد، داشتن مدارک مربیگری سطح بالا در کنار دانش مبتنی بر تمرین پیش- نیازهای مربیگری موفق ورزشی است و برای مربیان آموزش و پشتیبانی درستی بعمل نمی‌آید. جاسول، استرجیو و کاتز^۴ (۲۰۲۱) در تحقیقی با محوریت اینکه چگونه مربیان کانادایی با عملکرد بالا فناوری را اتخاذ و اجرا می‌کنند نشان دادند مربیان برتر برای آگاهی و اطلاع از هرگونه تغییر برنامه‌ریزی شده ارزش قائل هستند و آموزش آن‌ها در مورد پذیرش فناوری برای جلب مشارکت آن‌ها مهم بوده است. یافته دیگر این بود که مربیان برای جستجو و ساختن یک فناوری کاملاً کاربردی وقت اختصاص داده‌اند و برای به اشتراک گذاشتن دانش مبتنی بر فناوری، همکاری بین هم‌تایان خود را ارزشمند تلقی کرده‌اند.

^۱. Moustakas, Lara-Bercial, North & Calvo

^۲. Pill, Agnew & Abery

^۳. Sawiuk, Leeder, Lewis & Groom

^۴. Jaswal, Stergiou & Katz

در نهایت مطالعه موصوف نشان، بسیاری از این مربیان با عملکرد بالا برای شناسایی و به کارگیری فناوری جدید به روابط خود با مربیان ملی یا سایر مربیان در این زمینه نیز متکی بودند.

در یک نتیجه‌گیری منتج از بررسی ادبیات ارائه شده می‌توان گفت که آموزش مربیان تابع متغیرهایی چون نیازسنجی، برنامه‌ریزی و استانداردسازی فعالیت‌های آموزشی است. توسعه حرفه مربیگری ورزش در کشورهای مختلف به یک اندازه نیست و با هم تفاوت دارند، چرا که مفروضات زیربنایی آنها و شیوه‌های که به کار می‌گیرند متفاوت است و همچنین اینکه برنامه‌های که برای آموزش مربیگری به کار گرفته می‌شود در اغلب موارد با ناکامی همراه است، مبنی بر اینکه معیارهای مشخص و روشنی را تدوین نکرده‌اند و در طرح آن از نظر همه ذینفعان حوزه مربیگری ورزش استفاده نشده است. افزون بر این مرور تحقیقات گذشته نشان داد برنامه‌های آموزشی نقش غیرقابل انکاری در پیشرفت حرفه مربیگری ورزشی دارند. با این حال تحقیق مستدلی که به چگونگی پرورش مربیان پرداخته باشد یافت نگردید. از طرفی اکثر قریب به اتفاق تحقیقات گذشته با محوریت گزینش، انتخاب، حرفه‌ای‌سازی شغل مربیگری ورزشی و آموزش انجام شده است و در آنها به صورت موردی اینکه چگونه مربیان سطوح مختلف به طور خاص مربیان تیم‌های ملی پرورش پیدا می‌کنند پرداخته نشده است. این در حالی است که تنها راه سازندگی فرد در محیط خود و اجتماع پرورش است و آموزش یکی از راه‌های تحقق این مهم است. از طرفی موضوع پرورش یک موضوع کلی، زمان‌بر و در عین حال نظام‌مند است و صرف استفاده از آموزش نمی‌تواند آن را محقق سازد و در عین حال شکل‌گیری آن نیازمند یک طرح منسجم است.

مسئله این است که در کشور ایران چنین طرحی یا نظامی که چگونگی پرورش یک مربی را به تصویر کشیده باشد وجود ندارد. از طرفی هرساله برای هدایت تیم‌های ملی، سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی کشور برای ارتقاء و پیشرفت بهتر تیم‌های ملی، درصدد این هستند که مربیان خارجی را به استخدام خود در بیاورند. این موضوع را نمی‌توان صرفاً بد و مضر قلمداد کرد اما این موضوع سبب شده است مربیان ملی کشور صرف انجام حرفه‌شان به داخل کشور محدود شود، در مقام مقایسه با مربیان خارجی کمتر از آنها استفاده شود، رغبتی برای کار کردن در سطوح ملی و بین‌المللی نداشته باشند، دست‌اندرکاران ورزش نسبت به دانش و توانمندی آنها بی‌اعتنایی بکنند و در عین حال هرساله ارز زیادی از کشور برای استخدام مربیان خارجی که گاه‌گاه کیفیت و دانش مربیان داخلی را ندارند خارج شود (برای مثال در زمینه فوتبال زمانیکه مارک ویلموتس هدایت تیم ملی فوتبال ایران را بر عهده گرفت). این مسائل هزینه‌های زیادی را از جنبه‌های مختلف بر ورزش کشور تحمیل کرده است و لازم است در کنار این سوال که یک مربی ملی چه ویژگی‌ها و شاخص‌هایی داشته باشد؟ لازم است به بررسی این موضوع نیز پرداخته شود که چگونه می‌توان مربیان تیم‌های ملی را پرورش داد؟



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۷۷

تحلیل متغیرهای

مؤثر بر رشد و

هدایت شخصیت

مربیان تیم‌های ملی

در بستر معارف

بشری و هنجارهای

اجتماعی

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع پژوهش، آمیخته (کیفی-کمی) است. در بخش کیفی، راهبرد پژوهش مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد با رهیافت ساختارگرا بوده و در بخش کمی، از روش تصمیم‌گیری چندشاخصه که در حوزه تحقیق در عملیات دسته‌بندی می‌شود، استفاده شده است. مشارکت‌کنندگان این پژوهش مربیان ورزشی بودند. معیارهای انتخاب مشارکت‌کنندگان شامل داشتن حداقل ۵ سال تجربه مربیگری، داشتن سابقه مربیگری حداقل در یک رده ملی و قابلیت همکاری بودند. روش نمونه‌گیری هدفمند بود و بر اساس اشباع نظری ۲۷ مصاحبه انجام شد. سپس از افراد شناسایی شده در بخش کیفی برای تحلیل روابط درونی شاخص‌ها در بخش کمی استفاده شد (جدول ۱).

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش.

ردیف	جنسیت	سن (سال)	سابقه مربیگری	تحصیلات	رشته تحصیلی	حوزه مربیگری
۱	مرد	۵۵	۱۷	کارشناسی	تربیت بدنی	فوتبال
۲	مرد	۳۳	۹	دکتری	تربیت بدنی	بسکتبال
۳	مرد	۵۷	۱۴	دکتری	تربیت بدنی	شنا
۴	زن	۵۰	۲۱	دکتری	تربیت بدنی	بسکتبال
۵	مرد	۵۶	۲۴	دیپلم	برق	ژیمناستیک
۶	مرد	۷۲	۳۷	دیپلم	علوم تجربی	فوتبال
۷	مرد	۵۲	۲۰	دکتری	تربیت بدنی	کاراته
۸	مرد	۴۱	۱۴	دکتری	تربیت بدنی	کاراته
۹	مرد	۴۸	۱۴	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	فوتبال
۱۰	مرد	۴۲	۱۵	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	ورزش معلولین
۱۱	مرد	۵۵	۱۶	دانشجوی دکتری	تربیت بدنی	شنا
۱۲	زن	۵۵	۲۰	دکتری	تربیت بدنی	والیبال نشسته
۱۳	مرد	۳۴	۱۲	دکتری	تربیت بدنی	بسکتبال
۱۴	مرد	۵۲	۱۷	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	کشتی
۱۵	مرد	۵۵	۱۷	دکتری	تربیت بدنی	بدنسازی
۱۶	زن	۳۷	۱۵	دکتری	تربیت بدنی	هندبال
۱۷	مرد	۳۹	۳۰	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	دوومیدانی
۱۸	مرد	۳۶	۱۱	دکتری	تربیت بدنی	کبکدی
۱۹	مرد	۴۷	۱۹	دکتری	تربیت بدنی	وزنه برداری
۲۰	مرد	۵۰	۱۷	کارشناسی	تربیت بدنی	کشتی
۲۱	زن	۴۵	۱۴	دکتری	تربیت بدنی	والیبال
۲۲	مرد	۵۰	۱۵	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	دوومیدانی
۲۳	مرد	۴۲	۱۱	دکتری	تربیت بدنی	هندبال
۲۴	مرد	۵۸	۲۱	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	بدمیتون
۲۵	مرد	۵۲	۱۷	دکتری	تربیت بدنی	جودو
۲۶	مرد	۴۸	۱۲	کارشناسی ارشد	تربیت بدنی	تنیس روی میز
۲۷	مرد	۵۴	۱۰	کارشناسی ارشد	مهندسی	ورزش معلولین





ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. سؤالات مصاحبه براساس اهداف و سؤالات پژوهش تنظیم شد. سؤالات هم به صورت کلی و هم به صورت فرعی مطرح شدند. در بخش کمی نیز از ماتریس مربع 17×17 استفاده شد. در این ماتریس تاثیر عنصر مندرج در هر سطر بر عناصر مندرج در هر ستون درج گردید و از یک طیف با امتیاز ۰ تا ۴ (صفر= بدون اثرگذاری، ۱= بسیار کم اثرگذار، ۲= اثرگذاری کم، ۳= اثرگذاری زیاد، ۴= بسیار اثرگذار) برای امتیازدهی استفاده شد. برای ارزیابی اعتبار و قابلیت اطمینان به نتایج در بخش کیفی اقدامات زیر انجام شد (جدول ۲).

جدول ۲. اعتبار و قابلیت اطمینان به نتایج

راهبرد	اقدام
قابلیت باورپذیری (اعتبار)	در اختیار قرار دادن اطلاعات به ۵ نفر از شرکت‌کنندگان در پژوهش
انتقال‌پذیری	ثبت و ضبط مصاحبه‌ها، ارائه تفصیلی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان
تأییدپذیری	تأیید فرایند پژوهش توسط ۵ استاد دانشگاه
قابلیت اعتماد	تحلیل دو مصاحبه توسط محقق و یک تحلیل‌گر دیگر و مشخص شدن درصد توافق دو کدگذار

در ارتباط با قابلیت اعتماد با استفاده از فرمول زیر درصد توافق بین دو کدگذار محاسبه شد:

$$\text{درصد پایایی} = \frac{2 \times \text{تعداد توافقات}}{100 \times \text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۳. نتیجه بررسی پایایی بین دو کدگذار

شماره مصاحبه	کل کدها	توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی
۴	۱۴	۶	۲	۰/۸۵۷
۹۷	۱۵	۷	۱	۰/۹۳۳
کل	۲۹	۱۳	۳	۰/۸۹۶

به منظور تأیید اعتبار ماتریس، روایی صوری و محتوایی آن توسط ۸ نفر از اساتید مدیریت ورزشی بررسی و تأیید شد و برای محاسبه ضریب قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری از روش تنصیف (دو نیمه کردن) استفاده شد. مطابق با نتایج این روش پرسشنامه نهایی (ماتریس) به دو نیمه تقسیم شد و همبستگی میان نمرات دو نیمه ارزیابی شد. در نتیجه پس از قرار دادن این عدد در فرمول اسپیرمن-براون قابلیت اعتماد کل آزمون ارزیابی و تأیید گردید.

$$0/84 \times 2 / (1 + 0/84) = \text{ضریب قابلیت اعتماد کل آزمون} = 0/91$$

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها کیفی از دستورالعمل کدگذاری چارمز^۱ (۲۰۱۴) که دارای دو مرحله اصلی کدگذاری اولیه و کدگذاری متمرکز استفاده شد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کمی

^۱. Charmaz

از تکنیک دیمتل در قالب فایل اکسل با استفاده از توابع و برنامه نویسی VBA در پنج مرحله استفاده شد.

یافته‌ها

این مطالعه بر اساس تجزیه و تحلیل کل نگر که توسط تیم پژوهش انجام شد در مرحله کدگذاری اولیه ۶۷ مفهوم نهایی و در مرحله کدگذاری متمرکز ۱۷ مقوله شناسایی شد (جدول ۴).

جدول ۴. کدگذاری اولیه و متمرکز مرتبط با پرورش مربیان تیم‌های ملی.

مقوله‌ها	مفهوم	منبع مصاحبه
عدالت و شایسته سالاری (M ^۱)	انتخاب مربیان برحسب شایستگی‌ها	P _۶ , P _۴ , P _۵ , P _۷ , P _۸ , P _{۱۸} , P _{۱۹} , P _{۲۱}
	اجتناب از مصلحت‌اندیشی و زد و بند	P _۱ , P _۸ , P _{۱۰} , P _{۲۴}
	ایجاد دسترسی برابر برای مربیان شهرستان‌ها به امکانات و دوره‌های آموزشی	P _۸ , P _{۲۲}
	طی کردن مراحل و سلسله مراتب پله‌های مربیگری	P _۱ , P _۷ , P _{۲۷}
آموزش نظام مند (M ^۲)	تعریف طرح و برنامه‌های آموزشی	P _۳ , P _{۱۰} , P _{۲۱}
	آموزش مبتنی بر نیازهای مخاطبان	P _۴ , P _{۱۱}
	آموزش مستمر	P _۶ , P _۷ , P _۸ , P _{۱۴} , P _{۱۹}
	تاکید بر کیفیت و تنوع در آموزش مربیان	P _۲ , P _{۲۶}
	آموزش‌های هماهنگ با محتوای روز دنیا	P _۸ , P _۹ , P _{۱۹}
نظارت و ارزیابی (M ^۳)	رصد و ارزیابی مربیان	P _۲ , P _۴ , P _۷ , P _{۱۱}
	سنجش عملکرد مربیان	P _۴ , P _۷ , P _{۱۲} , P _{۱۵}
	ارزیابی اثربخشی آموزش	P _۲ , P _۷ , P _{۲۰}
	نظارت و پیگیری پیشرفت مربیان	P _۴ , P _{۱۸} , P _{۲۱} , P _{۲۳}
برنامه ریزی هدفمند (M ^۴)	ارزیابی شرایط و منابع موجود	P _۱ , P _۵
	تخصیص بهینه منابع	P _۲ , P _{۱۸} , P _{۲۵}
	داشتن نقشه راه از سوی فدراسیون‌ها	P _۹ , P _{۲۴}
	تعیین استراتژی مرتبط	P _۴ , P _۷ , P _{۱۵} , P _{۲۷} , P _{۲۱} , P _{۲۳}
	اجرای برنامه‌ها براساس استراتژی‌های مربوطه	P _۲ , P _{۱۲}
حفاظت فنی (M ^۵)	تشکیل کمیته تخصصی	P _۲ , P _{۱۱} , P _{۱۹}
	ایجاد کمیته‌های فنی با مأموریت اطلاع	P _۶ , P _{۲۰} , P _{۲۲} , P _{۲۴}
	استفاده از افراد مجرب در کمیته‌های فنی	P _۶ , P _۷ , P _{۲۳}
	اختیار دادن به کمیته‌ها برای انتخاب مربیان	P _۶ , P _{۲۶}
مهارت آموزی و دانش افزایی (M ^۶)	برگزاری دوره‌های اختصاصی و مهارتی	P _۱ , P _۷ , P _{۱۰} , P _{۱۹}
	استفاده از مربیان جوان در کنار مربیان باتجربه	P _۲ , P _۷ , P _{۱۲} , P _{۱۴} , P _{۱۷} , P _{۱۹}
	مهارت آموزی در محیط واقعی	P _۴ , P _{۱۵} , P _{۲۰}
اعتباربخشی (M ^۷)	در نظر گرفتن شاخص و استانداردهای معین	P _۱ , P _{۱۱} , P _{۱۹}
	تعیین معیار موفقیت	P _۲ , P _{۱۴} , P _{۲۱} , P _{۲۲}
	اصلاح روند طولانی ارتقاء مدارج مربیگری در کشور	P _۵ , P _{۲۱}
	تغییر در شیوه پرورش مربیان	P _۴ , P _{۱۳} , P _{۱۴} , P _{۱۵} , P _{۲۱} , P _{۲۷}



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی



شماره ۶۱

تابستان

۱۴۰۱



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۸۱

تحلیل متغیرهای

مؤثر بر رشد و

هدایت شخصیت

مربیان تیم‌های ملی

در بستر معارف

بشری و هنجارهای

اجتماعی

	اصلاح و بهبود رویکردها و فعالیت‌ها در زمینه شناسایی و پرورش مربیان	P۲, P۸, P۱۰, P۱۱, P۱۵, P۱۷, P۲۰, P۲۱
	استانداردسازی فعالیت‌های آموزشی	P۲, P۲۴, P۲۶
فرهنگ اشتراک گذاری (M۸)	تشویق مربیان به اشتراک اطلاعات به روز	P۲, P۱۴, P۲۰
	تشویق مربیان به اشتراک مهارت	P۲, P۲۱, P۲۲, P۲۳, P۲۵, P۲۷
	تبادل دانش بین مربیان	P۴, P۱۷
نیازسنجی آموزشی (M۹)	تعیین مهارت‌های مورد نیاز	P۱۳, P۱۴, P۱۶
	تعیین محتوای مورد نیاز آموزش	P۹, P۱۵, P۱۸, P۲۱
	تعیین برنامه‌های آموزشی مناسب و مورد نیاز	P۱۳, P۱۷, P۱۵, P۲۶, P۲۷
تجربه‌نگاری تطبیقی (M۱۰)	بهره‌گیری از تجربیات بین‌المللی	P۲, P۱۳, P۱۵, P۱۹, P۲۱
	استفاده از تجربه سایر کشورها موفق	P۳, P۲۲
	تبادل اطلاعات و فناوری	P۹, P۱۴, P۱۷, P۱۹, P۲۱
	اعزام مربیان به دوره‌های مربیگری خارج از کشور	P۴, P۲۳, P۲۴
	ارتباطات بین‌المللی	P۲, P۸, P۱۵, P۱۹
حمایت و پشتیبانی سازمانی (M۱۱)	حمایت مسئولان ورزشی از پرورش مربیان	P۴, P۱۵, P۱۸
	حمایت کافی کمیته ملی المپیک از آموزش	P۴, P۱۱, P۱۷, P۱۸, P۲۰, P۲۲, P۲۴, P۲۵
	اقدام شایسته فدراسیون‌ها در جهت پرورش مربیان	P۲, P۱۴, P۱۶, P۲۱, P۲۷
	پشتیبانی مالی فدراسیون‌ها از پرورش مربیان	P۹, P۱۵, P۲۰, P۲۶
	حمایت وزارت ورزش از امر پرورش	P۴, P۹, P۱۳, P۱۴, P۲۱, P۱۴
مسئولیت‌پذیری شخصی (M۱۲)	تعهد و مسئولیت نسبت به توسعه مهارت‌ها	P۲, P۱۶, P۱۸, P۲۱
	تلاش برای حفظ جایگاه شخصی	P۲, P۲۲, P۲۴, P۲۹, P۲۱
	تلاش در راستای ارتقاء کیفی خود	P۸, P۱۵, P۲۰, P۲۲
	تلاش در راستای به‌روز بودن	P۲, P۷, P۱۰, P۱۱, P۱۴, P۱۵, P۱۹, P۲۲, P۲۴
مدیریت استعداد (M۱۳)	شناسایی مربیان مستعد	P۶, P۱۳, P۱۸, P۲۳
	جانشین پروری و کادرسازی	P۷, P۱۵, P۲۲
	جذب و نگهداشت مربیان توانمند و با تجربه	P۱۵, P۱۷, P۱۹, P۲۳, P۲۵, P۲۷
اعتماد به مربی ایرانی (M۱۴)	فرصت دادن به مربیان جوانان	P۱۱, P۱۴, P۱۹, P۲۷
	استفاده از مربیان توانمند در سطوح مختلف تیم‌های ملی	P۵, P۱۹, P۲۱
	استفاده از مربیان ملی در میادین جهانی	P۸, P۱۳, P۱۸, P۲۲
کسب منزلت و	ارتقاء جایگاه ورزشی کشور در سطح بین‌المللی	P۴, P۸, P۹, P۱۱, P۱۴, P۱۹, P۲۱, P۲۲, P۲۵, P۲۷



سپس
در
ادامه
برای

جایگاه بین المللی (M۱۵)	کسب موفقیت در رقابت‌های جهانی و المپیک	
	افزایش افتخار و عزت کشور	P۶, P۷, P۸, P۱۳, P۱۴, P۱۵, P۱۸, P۲۰, P۲۱, P۲۷
	داشتن تیم ملی خوب، قوی و مقتدر در میدان‌های بین الملل	P۷, P۲۳, P۲۶
تأمین تجهیزات و سخت افزار (M۱۶)	بروز رسانی تجهیزات آموزشی مورد نیاز	P۲, P۸, P۱۵, P۲۰
	ایجاد پایگاه داده‌ای مختص مربیان ورزش کشور	P۱۲, P۲۰, P۲۱
	تأمین فناوری‌های نوین مورد نیاز مربیان	P۱۳, P۲۰, P۲۴
اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین المللی (M۱۷)	ارتقاء سطح کیفی مربیان و پذیرش آنها در عرصه بین المللی	P۸, P۱۹, P۲۱, P۲۴, P۲۷
	لژیونر شدن مربیان	P۲, P۱۰, P۱۱, P۱۴, P۱۵, P۱۶, P۱۷, P۲۰, P۲۳, P۲۵, P۲۶, P۲۷
	لژیونر شدن بازیکنان	P۷, P۲۱, P۲۲

شناسائی الگوی روابط میان متغیرها از تکنیک دیمتل در ۵ مرحله استفاده شد. در مرحله اول ابتدا یک ماتریس ۱۷×۱۷ تشکیل شد. چون از دیدگاه ۲۷ نفر استفاده شد، هریک از خبرگان ماتریس موجود را تکمیل کردند و سپس از میانگین ساده نظرات استفاده شد و ماتریس ارتباط مستقیم X تشکیل گردید (جدول ۵).

$$X = \begin{bmatrix} \cdot & \cdots & x_{n1} \\ \vdots & \ddots & \vdots \\ x_{1n} & \cdots & \cdot \end{bmatrix}$$

جدول ۵. ماتریس مقایسه اولیه

M ۱۷	M ۱۶	M ۱۵	M ۱۴	M ۱۳	M ۱۲	M ۱۱	M ۱۰	M ۹	M ۸	M ۷	M ۶	M ۵	M ۴	M ۳	M ۲	M ۱	
۱	۰	۱	۴	۲	۳	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۲	۰	۲	۰	۰	M ۱
۱	۰	۱	۳	۴	۲	۰	۰	۰	۲	۰	۴	۴	۰	۴	۰	۴	M ۲
۲	۰	۲	۴	۴	۳	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۴	۰	۰	۰	۴	M ۳
۱	۴	۱	۱	۲	۱	۴	۰	۰	۱	۴	۲	۳	۰	۲	۳	۰	M ۴
۲	۰	۲	۴	۴	۳	۰	۰	۰	۳	۰	۳	۰	۰	۴	۰	۴	M ۵
۱	۰	۱	۳	۴	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۴	۰	۳	۴	۴	M ۶
۱	۱	۴	۲	۳	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۴	۳	۰	۰	۴	۳	M ۷
۰	۴	۴	۰	۰	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۱	۰	۰	۰	M ۸
۱	۱	۱	۲	۳	۲	۳	۴	۰	۱	۳	۰	۱	۰	۱	۲	۱	M ۹
۱	۳	۱	۱	۲	۱	۳	۰	۴	۱	۳	۳	۱	۰	۳	۲	۱	M ۱۰
۱	۴	۱	۲	۳	۱	۰	۰	۰	۱	۴	۴	۳	۰	۴	۳	۳	M ۱۱
۰	۴	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴	۰	۰	۰	۳	۴	۰	۰	M ۱۲
۳	۰	۳	۴	۰	۲	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۴	۴	۰	۰	۴	M ۱۳
۳	۰	۳	۰	۰	۴	۰	۰	۰	۴	۰	۰	۰	۴	۰	۰	۰	M ۱۴
۴	۰	۰	۰	۰	۰	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۰	M ۱۵
۱	۰	۱	۰	۳	۱	۰	۰	۰	۱	۴	۴	۲	۰	۲	۴	۳	M ۱۶
۰	۱	۴	۴	۰	۰	۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۰	۰	۰	M ۱۷

در مرحله دوم برای نرمال سازی ابتدا جمع تمامی سطرها و ستون های ماتریس ارتباط مستقیم محاسبه شد. بزرگترین عدد مجموع سطرها و ستون ها با k نمایش داده شد. برای نرمال سازی تک تک درایه های ماتریس ارتباط مستقیم بر k تقسیم شد (جدول ۶).

$$k = \max \left\{ \max_{j=1}^n \sum_{i=1}^n x_{ij}, \sum_{i=1}^n x_{ij} \right\}$$

$$N = \frac{1}{k} * X$$



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



تحلیل متغیرهای

مؤثر بر رشد و

هدایت شخصیت

مربیان تیم های ملی

در بستر معارف

بشری و هنجارهای

اجتماعی

جدول ۶. ماتریس مقایسه نرمال شده

متغیر	M _۱	M _۲	M _۳	M _۴	M _۵	M _۶	M _۷	M _۸	M _۹	M _{۱۰}	M _{۱۱}	M _{۱۲}	M _{۱۳}	M _{۱۴}	M _{۱۵}	M _{۱۶}	M _{۱۷}
M _۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _{۱۰}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _{۱۱}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _{۱۲}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _{۱۳}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _{۱۴}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _{۱۵}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _{۱۶}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M _{۱۷}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

در مرحله سوم برای محاسبه ماتریس ارتباط کامل ابتدا یک ماتریس همانی $n \times n$ تشکیل داده شد. سپس ماتریس همانی از ماتریس نرمال کسر شد و ماتریس حاصل معکوس گردید. در نهایت ماتریس نرمال در ماتریس حاصل ضرب شد و در نتیجه ماتریس ارتباط کامل تعیین گردید (جدول ۷).

$$T = N \times (I - N)^{-1}$$



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی



شماره ۶۱

تابستان

۱۴۰۱

جدول ۷. ماتریس ارتباط کامل

متغیر	M _۱	M _۲	M _۳	M _۴	M _۵	M _۶	M _۷	M _۸	M _۹	M _{۱۰}	M _{۱۱}	M _{۱۲}	M _{۱۳}	M _{۱۴}	M _{۱۵}	M _{۱۶}	M _{۱۷}
M _۱	۰/۱	۰	۰/۱	۰/۱	۰/۱	۰	۰	۰	۰	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰/۱	۰/۱
M _۲	۰/۲	۰	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۱
M _۳	۰/۲	۰	۰/۱	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲
M _۴	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲
M _۵	۰/۲	۰	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰/۱	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲
M _۶	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰/۱	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲
M _۷	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲
M _۸	۰/۱	۰	۰/۱	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۱	۰	۰/۱	۰	۰/۱	۰/۱	۰/۱	۰/۲	۰/۱	۰/۱
M _۹	۰/۲	۰/۱	۰/۱	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰/۱	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲
M _{۱۰}	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰	۰/۱	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲
M _{۱۱}	۰/۳	۰/۲	۰/۳	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲
M _{۱۲}	۰/۱	۰/۱	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰	۰	۰/۲	۰	۰/۱	۰	۰/۱	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۱
M _{۱۳}	۰/۲	۰	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰/۱	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰	۰/۲
M _{۱۴}	۰	۰	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰	۰	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰	۰/۱
M _{۱۵}	۰/۱	۰	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۱
M _{۱۶}	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰	۰	۰/۲	۰	۰	۰	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۲
M _{۱۷}	۰/۱	۰/۱	۰/۲	۰/۲	۰/۱	۰/۲	۰	۰	۰/۱	۰	۰/۱	۰	۰/۲	۰/۱	۰/۱	۰/۱	۰/۱

در مرحله چهارم برای محاسبه ماتریس روابط داخلی ارزش آستانه محاسبه شد. با این روش این امکان فراهم شد از روابط جزئی صرف نظر شده و شبکه روابط قابل اعتنا یا همان نقشه شبکه روابط (NRM) ترسیم گردد. لازم به ذکر است تنها روابطی که مقادیر آنها در ماتریس T از مقدار آستانه بزرگتر بود در NRM نمایش داده شد. برای محاسبه مقدار آستانه روابط میانگین مقادیر ماتریس T محاسبه شد. بعد از آنکه شدت آستانه تعیین شد (۰/۱۲۰) که با گرد کردن آن عدد ۱ به عنوان ارزش آستانه در نظر گرفته شد، تمامی مقادیر ماتریس T که کوچکتر از آستانه بودند صفر شده یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی شد (جدول ۸).



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۸۵

تحلیل متغیرهای
مؤثر بر رشد و
هدایت شخصیت
مربیان تیم‌های ملی
در بستر معارف
بشری و هنجارهای
اجتماعی

جدول ۸. نقشه شبکه روابط (سلول های با ارزش آستانه ۱)

متغیر	M ۱	M ۲	M ۳	M ۴	M ۵	M ۶	M ۷	M ۸	M ۹	M ۱۰	M ۱۱	M ۱۲	M ۱۳	M ۱۴	M ۱۵	M ۱۶	M ۱۷
M ^۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^۶	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^۷	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^۹	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^{۱۰}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^{۱۱}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^{۱۲}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^{۱۳}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^{۱۴}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^{۱۵}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^{۱۶}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
M ^{۱۷}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰

سرانجام در آخرین مرحله (مرحله پنجم) شدت روابط مستقیم و غیرمستقیم محاسبه شد (جدول

۹). در این مرحله اطلاعات به شرح زیر قابل تفسیر بود:

- میزان تاثیر گذاری متغیرها: جمع عناصر هر سطر (D) برای هر عامل نشانگر میزان تاثیر گذاری آن

عامل بر سایر عامل های سیستم است.

- میزان تاثیر پذیری متغیرها: جمع عناصر ستون (R) برای هر عامل نشانگر میزان تاثیر پذیری آن

عامل از سایر عامل های سیستم است.

- بنابراین بردار افقی (D + R) میزان تاثیر و تاثر عامل مورد نظر در سیستم است. به عبارت دیگر

هرچه مقدار D + R عاملی بیشتر باشد، آن عامل تعامل بیشتری با سایر عوامل سیستم دارد.

- بردار عمودی (D - R) قدرت تاثیر گذاری هر عامل را نشان می دهد. بطور کلی اگر D - R مثبت

باشد، متغیر یک متغیر علی محسوب می شود و اگر منفی باشد، معلول محسوب می شود.

- در نهایت یک دستگاه مختصات دکارتی ترسیم شد. در این دستگاه محور طولی مقادیر D + R و

محور عرضی براساس D - R بود. موقعیت هر عامل با نقطه ای به مختصات (D + R, D - R) در دستگاه

معین شد. به این ترتیب یک نمودار گرافیکی نیز بدست آمد.



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی



شماره ۶۱

تابستان

۱۴۰۱

اهداف این الگو را می‌توان در دو سطح تحلیل کرد:

جدول ۹. شدت روابط مستقیم و غیرمستقیم یا نمودار علی

ردیف	معرف	متغیرها	Di	Ri	Di+Ri	Di-Ri
۱	M ^۱	عدالت و شایسته سالاری	۱/۴۱	۲/۶۴	۴/۰۵	-۱/۲۲
۲	M ^۲	آموزش نظام‌مند	۲/۴۱	۱/۵۶	۳/۹۷	۰/۸۵
۳	M ^۳	نظارت و ارزیابی	۲/۰۳	۲/۵۲	۴/۵۵	-۰/۴۹
۴	M ^۴	برنامه ریزی هدفمند	۲/۷۴	۲/۲۳	۴/۹۷	۰/۵۰
۵	M ^۵	حفاظت فنی	۲/۲۸	۲/۶۳	۴/۹۱	-۰/۳۴
۶	M ^۶	مهارت آموزی و دانش افزایی	۲/۲۰	۱/۸۰	۴/۰۰	۰/۴۱
۷	M ^۷	اعتباربخشی	۲/۲۶	۱/۲۱	۳/۴۷	۱/۰۶
۸	M ^۸	فرهنگ اشتراک‌گذاری	۱/۳۶	۲/۸۱	۴/۱۷	-۱/۴۵
۹	M ^۹	نیازسنجی آموزشی	۲/۴۲	۰/۱۳	۲/۵۵	۲/۲۸
۱۰	M ^{۱۰}	تجربه نگاری تطبیقی	۲/۷۹	۰/۱۳	۲/۹۲	۲/۶۵
۱۱	M ^{۱۱}	حمایت و پشتیبانی سازمانی	۳/۰۱	۱/۴۶	۴/۴۷	۱/۵۵
۱۲	M ^{۱۲}	مسئولیت‌پذیری شخصی	۱/۶۰	۲/۷۴	۴/۳۴	-۱/۱۴
۱۳	M ^{۱۳}	مدیریت استعداد	۲/۱۵	۲/۷۰	۴/۸۶	-۰/۵۵
۱۴	M ^{۱۴}	اعتماد به مربی ایرانی	۱/۴۲	۳/۰۳	۴/۴۵	-۱/۶۱
۱۵	M ^{۱۵}	کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی	۱/۰۹	۳/۲۱	۴/۳۰	-۲/۱۳
۱۶	M ^{۱۶}	تأمین تجهیزات و سخت افزار	۲/۳۰	۱/۸۵	۴/۱۵	۰/۴۵
۱۷	M ^{۱۷}	اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین‌المللی	۱/۴۳	۲/۲۵	۳/۶۷	-۰/۸۲

براساس نتایج جدول فوق متغیر حمایت و پشتیبانی سازمانی با ($Di=3/01$)، بیشترین تأثیرگذاری و متغیر کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی با ($Di=1/09$) کمترین تأثیرگذاری را بر پرورش مربیان تیم‌های ملی دارند؛ کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی با ($Ri=3/21$) بالاترین تأثیرپذیری و متغیرهای نیازسنجی آموزشی و تجربه‌نگاری تطبیقی به‌طور مشابه با ($Ri=0/13$) پایین‌ترین تأثیرپذیری را در ارتباط با پرورش مربیان تیم‌های ملی دارند.

علاوه بر این، براساس $Di+Ri$ مشخص گردید برنامه‌ریزی هدفمند ($Di+Ri=4/97$) بیشترین تعامل و نیازسنجی آموزشی ($Di+Ri=2/55$) کمترین تعامل را با سایر متغیرهای مرتبط با پرورش مربیان تیم‌های ملی دارند. سرانجام اینکه براساس $Di-Ri$ مشخص شد متغیرهای آموزش نظام‌مند، برنامه



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۸۷

تحلیل متغیرهای

مؤثر بر رشد و

هدایت شخصیت

مربیان تیم‌های ملی

در بستر معارف

بشری و هنجارهای

اجتماعی



ریزی هدفمند، مهارت آموزی و دانش افزایی، اعتباربخشی، نیازسنجی آموزشی، تجربه نگاری تطبیقی و تأمین تجهیزات و سخت افزار جزء متغیرهای علی و متغیرهای عدالت و شایسته سالاری، نظارت و ارزیابی، حفاظت فنی، فرهنگ اشتراک گذاری، مسئولیت پذیری شخصی، مدیریت استعداد، اعتماد به مربی ایرانی، کسب منزلت و جایگاه بین المللی و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین المللی جزء متغیرهای معلول هستند.

بحث و نتیجه گیری

هدف این مطالعه تحلیل روابط متغیرهای کلیدی در پرورش مربیان تیم های ملی بود. براساس یافته های حاصل شده این متغیرها شامل عدالت و شایسته سالاری، آموزش نظام مند، نظارت و ارزیابی، برنامه ریزی هدفمند، حفاظت فنی، مهارت آموزی و دانش افزایی، اعتباربخشی، فرهنگ اشتراک گذاری، نیازسنجی آموزشی، تجربه نگاری تطبیقی، حمایت و پشتیبانی سازمانی، مسئولیت پذیری شخصی، مدیریت استعداد، اعتماد به مربی ایرانی، کسب منزلت و جایگاه بین المللی، تأمین تجهیزات و سخت افزار و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین المللی بودند.

با مقایسه یافته ها با نتایج تحقیقات قبلی، مشخص شد نتایج این مطالعه با نتایج مطالعات مثال باقری و همکاران (۱۴۰۱)، دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹)، پیل و همکاران (۲۰۲۲) و ساویوک و همکاران (۲۰۲۲) در برخی از جنبه ها همخوانی دارد. به عنوان مثال، باقری و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند که در انتخاب مربیان تیم ملی لازم است به شایستگی توجه شود، دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹) به اثربخشی آموزش، نیازسنجی آموزشی، برنامه ریزی آموزشی، اجرای آموزش و استانداردسازی فعالیت های آموزشی اشاره کردند، پیل و همکاران (۲۰۲۲) بر یادگیری مبتنی بر محیط کار در کنار سایر مربیان تأکید کردند، و ساویک و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند که عوامل فرهنگی و نهادی بر شیوه کار مربی تأثیر دارد و داشتن مدارک مربیگری سطح بالا در کنار دانش مبتنی بر تمرین از پیش نیازهای مربیگری موفق ورزشی است، اما برای مربیان آموزش و پشتیبانی درستی بعمل نمی آید. در مقابل، ناهمخوانی ای مشاهده نشد.

براساس تحلیل روابط علی از طریق تکنیک دیمتل و نظرخواهی از مربیان مشخص گردید در فرایند پرورش مربیان تیم های ملی حمایت و پشتیبانی سازمانی بیشترین تأثیرگذاری و متغیر کسب منزلت و جایگاه بین المللی کمترین تأثیرگذار را دارد. این یافته ها در چارچوب نظریه های حمایت سازمانی، سرمایه انسانی، انگیزه های درونی و بیرونی، و نیازهای مازلو قابل تحلیل و تبیین است.

بر اساس نظریه حمایت سازمانی، هنگامی که مربیان احساس کنند که سازمان ها از آنها حمایت می کنند و منابع لازم برای پیشرفت حرفه ای شان را فراهم می آورند، انگیزه و تعهد آنها به کار افزایش

می‌یابد (ایزنبرگر و همکاران^۱، ۱۹۸۶). این حمایت می‌تواند شامل دسترسی به امکانات، آموزش‌های پیشرفته، و فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای باشد. حمایت سازمانی باعث ایجاد اطمینان در مربیان می‌شود که سازمان به توسعه و موفقیت آن‌ها اهمیت می‌دهد و این امر به بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت کاری آن‌ها منجر می‌شود.

نظریه سرمایه انسانی بیان می‌کند که سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌های مربیان می‌تواند بازدهی بلندمدت برای سازمان به همراه داشته باشد (بکر^۲، ۲۰۰۹). بنابراین، حمایت سازمانی از مربیان به عنوان یک سرمایه‌گذاری استراتژیک تلقی می‌شود که به بهبود عملکرد تیم‌های ملی و افزایش توان رقابتی آن‌ها کمک می‌کند.

بر اساس نظریه انگیزه‌های درونی و بیرونی (دسی و رایان^۳، ۲۰۱۳)، انگیزه‌های درونی مانند علاقه و اشتیاق به کار و انگیزه‌های بیرونی مانند کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی می‌توانند بر رفتار و عملکرد افراد تأثیر بگذارند. در این مطالعه، کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی به عنوان کمترین تأثیرگذار شناسایی شده است. این ممکن است به دلیل تمرکز بیشتر مربیان بر انگیزه‌های درونی مانند علاقه به پرورش و تربیت بازیکنان و پیشرفت حرفه‌ای خود باشد تا انگیزه‌های بیرونی مانند کسب شهرت و جایگاه بین‌المللی.

نظریه نیازهای مازلو^۴ (۱۹۴۳) بیان می‌کند که نیازهای افراد به ترتیب از نیازهای پایه (مانند امنیت و حمایت) به نیازهای بالاتر (مانند تحقق خود و کسب منزلت) متغیر است. مربیان ابتدا به نیازهای پایه‌ای مانند حمایت سازمانی و امنیت شغلی توجه می‌کنند و پس از ارضای این نیازها به نیازهای بالاتری مانند کسب منزلت بین‌المللی می‌پردازند.

یافته‌ها نشان داد که کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی بیشترین تأثیر را در پرورش مربیان تیم‌های ملی دارد، در حالی که نیازسنجی آموزشی و تجربه‌نگاری تطبیقی کمترین تأثیر را دارند. این نتیجه احتمالاً به این دلیل است که داشتن منزلت بین‌المللی به مربیان اعتبار بیشتری می‌بخشد و توجه بیشتر تیم‌ها و بازیکنان را جلب می‌کند. همچنین مربیان با جایگاه بین‌المللی بالا، فرصت‌های شغلی بیشتری در سطح جهانی دارند که این امر انگیزه‌ای قوی برای بهبود و توسعه مهارت‌هایشان است. مربیانی که در سطح بین‌المللی شناخته شده‌اند، به منابع و امکانات بیشتری دسترسی دارند که می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش آن‌ها کمک کند.

^۱ Eisenberger et al

^۲ Becker

^۳ Deci & Ryan

^۴ Maslow





از سوی دیگر، بسیاری از برنامه‌های آموزشی ممکن است به نیازهای واقعی مربیان توجه کافی نداشته و بیشتر به اصول کلی و استانداردهای عمومی بپردازند. همچنین، روش‌های تجربه‌نگاری تطبیقی ممکن است به اندازه کافی شناخته نشده و کمتر در برنامه‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرند. در نهایت، کسب منزلت بین‌المللی مستقیماً با توانمندی‌ها و دستاوردهای مربیان مرتبط است و بنابراین تأثیر بیشتری دارد. در مقابل، نیازسنجی آموزشی و تجربه‌نگاری تطبیقی ممکن است به طور غیرمستقیم و در طولانی‌مدت بر کیفیت مربیان تأثیر بگذارند و در مقایسه با منزلت بین‌المللی تأثیر کمتری داشته باشند.

علاوه بر این، مشخص شد که برنامه‌ریزی هدفمند بیشترین تعامل و نیازسنجی آموزشی کمترین تعامل را با سایر متغیرهای مرتبط با پرورش مربیان تیم‌های ملی دارد. این نتایج اهمیت برنامه‌ریزی هدفمند در توسعه و ارتقاء مربیان تیم‌های ملی را نشان می‌دهد و به کم‌توجهی نسبی به نیازسنجی آموزشی اشاره دارد.

برنامه‌ریزی هدفمند به تعیین اهداف روشن و قابل اندازه‌گیری کمک می‌کند و مسیر مربیان را برای رسیدن به موفقیت مشخص می‌سازد. برنامه‌های هدفمند به مربیان کمک می‌کنند تا به‌طور مستمر بر مهارت‌ها و دانش خود بیفزایند و در مسیر پیشرفت باقی بمانند. همچنین، برنامه‌ریزی هدفمند به ایجاد همکاری و هماهنگی بین مربیان، بازیکنان و سایر عوامل مرتبط کمک می‌کند که این موضوع می‌تواند منجر به بهبود کلی عملکرد تیم شود.

در مقابل، نیازسنجی‌های آموزشی ممکن است به اندازه کافی دقیق نباشند و نیازهای واقعی مربیان را به‌درستی شناسایی نکنند. برنامه‌های آموزشی که بر اساس نیازسنجی‌های عمومی طراحی شده‌اند، ممکن است با واقعیت‌های عملی و نیازهای خاص هر مربی تطابق کامل نداشته باشند. نیازسنجی‌های آموزشی ممکن است به تفاوت‌های فردی و نیازهای خاص هر مربی توجه کمتری داشته باشند و این امر باعث کاهش تعامل با سایر متغیرها می‌شود.

همچنین برنامه‌ریزی هدفمند به دلیل داشتن اهداف مشخص و قابل اندازه‌گیری، به‌طور مستقیم با سایر متغیرها تعامل دارد و نقش مهمی در بهبود و توسعه مربیان ایفا می‌کند. در مقابل، نیازسنجی آموزشی ممکن است به‌طور غیرمستقیم و در طولانی‌مدت بر کیفیت مربیان تأثیر بگذارد و در نتیجه تعامل کمتری با سایر متغیرها داشته باشد.

سرانجام اینکه مشخص شد متغیرهای آموزش نظام‌مند، برنامه‌ریزی هدفمند، مهارت آموزی و دانش افزایی، اعتباربخشی، نیازسنجی آموزشی، تجربه‌نگاری تطبیقی و تأمین تجهیزات و سخت افزار جزء

متغیرهای علی و متغیرهای عدالت و شایسته سالاری، نظارت و ارزیابی، حفاظت فنی، فرهنگ اشتراک‌گذاری، مسئولیت‌پذیری شخصی، مدیریت استعداد، اعتماد به مربی ایرانی، کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین‌المللی جزء متغیرهای معلول هستند.

در فرآیند پرورش مربیان تیم‌های ملی، متغیرهای علی و معلول هر کدام نقش‌ها و تأثیرات خاصی دارند که در نهایت به توسعه و بهبود کلی مربیان منجر می‌شوند. متغیرهای علی به عنوان عوامل اولیه و اصلی عمل می‌کنند که مستقیماً بر ایجاد و تقویت قابلیت‌ها و منابع مورد نیاز برای پرورش مربیان تأثیر می‌گذارند. به عبارت دیگر، این متغیرها به عنوان پایه و اساس فرآیند پرورش عمل می‌کنند. برای مثال، آموزش نظام‌مند و برنامه‌ریزی هدفمند با فراهم کردن ساختار و هدف‌های مشخص، به مربیان کمک می‌کنند تا مهارت‌ها و دانش خود را به صورت سازمان‌یافته ارتقاء دهند. همچنین، نیازسنجی آموزشی و تجربه‌نگاری تطبیقی با شناسایی نیازها و تطبیق تجربیات گذشته، زمینه‌ساز طراحی برنامه‌های آموزشی مؤثر و به‌روز می‌شوند. تأمین تجهیزات و سخت‌افزار نیز به عنوان یک متغیر علی، با فراهم کردن ابزارها و منابع لازم، شرایط مطلوبی را برای یادگیری و تمرین فراهم می‌آورد.

از سوی دیگر، متغیرهای معلول به عنوان نتایج و خروجی‌های فرآیند پرورش عمل می‌کنند و تحت تأثیر مستقیم متغیرهای علی قرار می‌گیرند. این متغیرها نشان‌دهنده وضعیت نهایی و دستاوردهایی هستند که پس از اعمال متغیرهای علی به دست می‌آیند. به عنوان مثال، عدالت و شایسته‌سالاری و نظارت و ارزیابی به عنوان خروجی‌های فرآیند، منعکس‌کننده این هستند که چگونه مربیان بر اساس معیارهای شایستگی و عملکرد ارزیابی و انتخاب می‌شوند. فرهنگ اشتراک‌گذاری و مسئولیت‌پذیری شخصی نشان‌دهنده تحول در نگرش‌ها و رفتارهای مربیان هستند که از طریق فرآیندهای آموزشی و تجربی کسب شده‌اند. کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین‌المللی نیز به عنوان نتایج نهایی، بیانگر موفقیت و اعتبار کسب شده توسط مربیان در سطح جهانی هستند که از طریق بهبود مهارت‌ها و افزایش دانش آن‌ها به دست آمده‌اند. به این ترتیب، متغیرهای علی و معلول در یک چرخه تکاملی، به توسعه و بهبود مداوم مربیان تیم‌های ملی کمک می‌کنند.

به‌طور کلی، یافته‌ها نشان می‌دهد که حمایت و پشتیبانی سازمانی بیشترین تأثیر را در فرآیند پرورش مربیان دارند، در حالی که کسب منزلت و جایگاه بین‌المللی کمترین تأثیر را دارد. متغیرهای علی مانند آموزش نظام‌مند، برنامه‌ریزی هدفمند، مهارت‌آموزی و دانش‌افزایی، و تأمین تجهیزات و سخت‌افزار نقش اساسی در پرورش مربیان دارند. در مقابل، متغیرهای معلول مانند عدالت و



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۹۱

تحلیل متغیرهای
مؤثر بر رشد و
هدایت شخصیت
مربیان تیم‌های ملی
در بستر معارف
بشری و هنجارهای
اجتماعی

شایسته‌سالاری، نظارت و ارزیابی، و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین‌المللی به‌عنوان نتایج این فرآیندها ظاهر می‌شوند.

براساس این نتایج، به سازمان‌های ورزشی و متولیان مربوطه پیشنهاد می‌شود که حمایت‌های مادی و معنوی بیشتری از مربیان به عمل آورند، از جمله دسترسی به امکانات، آموزش‌های پیشرفته، و فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای. همچنین، برنامه‌های هدفمند با تعیین اهداف روشن و قابل اندازه‌گیری برای مربیان ایجاد کنند تا به بهبود مهارت‌ها و دانش آن‌ها کمک شود. طراحی برنامه‌های آموزشی براساس نیازهای واقعی و خاص هر مربی نیز می‌تواند به بهبود تأثیرگذاری این برنامه‌ها کمک کند. ایجاد محیطی که مربیان بتوانند تجربیات و دانش خود را به اشتراک بگذارند و از تجارب دیگران بهره‌مند شوند نیز ضروری است. علاوه بر این، پیاده‌سازی سیستم‌های نظارتی و ارزیابی مستمر برای اطمینان از کیفیت عملکرد و شایستگی مربیان نیز توصیه می‌شود.

این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بوده است که لازم است در تفسیر نتایج به آن‌ها توجه شود. اولین محدودیت این است که تغییرات در سیاست‌ها و رویکردهای سازمانی ممکن است نتایج تحقیق را در طول زمان تغییر دهد. همچنین تأثیرات فرهنگی و نهادی ممکن است در مناطق مختلف متفاوت باشد و تعمیم نتایج به تمامی کشورها معتبر نباشد. از این‌رو، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تحقیقات طولی برای مشاهده تغییرات در اثرات متغیرها بر پرورش مربیان در طول زمان انجام دهند و تأثیرات عوامل فرهنگی و نهادی بر موفقیت و اثربخشی مربیان در سطوح مختلف را بررسی کنند.



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی



شماره ۶۱

تابستان

۱۴۰۱

- ۱) باقری، مهدی، تیران ولیپور، هادی، و آقایی، مهدی. (۱۴۰۱). تحلیل و اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد سرمربیان تیم ملی تکواندو از دیدگاه بازیکنان ملی. فصلنامه علوم ورزش، دوره ۱۴، شماره ۴۸، صص: ۲۴۱-۲۱۷.
- ۲) دهقان قهفرخی، امین، طیبی، بهمن، و جسمانی، مرجان. (۱۳۹۹). تدوین راهکارهای توسعه کیفی آموزش مربیان ورزشی استان گلستان. مدیریت ورزشی (حرکت)، دوره ۱۲، شماره ۲، صص: ۵۸۱-۶۰۰.
- ۳) شکری املشی، شمسی، الهی، علیرضا، و اکبری یزدی، حسین. (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای مدیریت مسیر شغلی مربیان ورزشی ایران: یافته های یک تحقیق کیفی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۸، شماره ۱، صص: ۱۸۳-۲۰۳.
- ۴) شکری املشی، شمسی، الهی، علیرضا، و اکبری یزدی، حسین. (۱۳۹۹). ارائه مدلی برای مدیریت مسیر شغلی مربیان ورزشی ایران: یافته های یک تحقیق کیفی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۸، شماره ۱، صص: ۱۸۳-۲۰۳.
- ۵) صفرنیا، افشین. (۱۴۰۰). مبحثی در آموزش. تهران: انتشارات کتاب سبز.
- ۶) علایی، مریم، مختاری دینانی، مریم، و رضایی پندری، عباس. (۱۳۹۸). طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه ای در مربیان زن تیم های ملی. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۴، شماره ۵، صص: ۹۲-۸۷.
- ۷) American Swimming Coaches Association (ASCA). Coaches Certification. ۲۰۱۵; www.swimmingcoach.com.
- ۸) Becker, G. S. (۲۰۰۹). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago press.
- ۹) Bloom, G. A. (۲۰۱۳). Mentoring for sport coaches. In *Routledge handbook of sports coaching* (pp. ۴۹۴-۵۰۳). Routledge.
- ۱۰) Chambers, F. (۲۰۱۵). *Mentoring in physical education and sports coaching*. London: Routledge.
- ۱۱) Chambers, F. (۲۰۱۸). *Learning to mentor in sports coaching: A design thinking approach*. London: Routledge.
- ۱۲) Charmaz, K. (۲۰۱۴). *Constructing grounded theory*. sage.
- ۱۳) Cornelius, V., Wood, L., & Lai, J. (۲۰۱۶). Implementation and evaluation of a formal academic-peer-mentoring programme in higher education. *Active Learning in Higher Education*, ۱۷(۳), ۱۹۳-۲۰۵.
- ۱۴) Cushion, C. (۲۰۱۵). Mentoring for success in sport coaching. In F. C. Chambers (Ed.), *Mentoring in physical education and sports coaching* (pp. ۱۵۵-۱۶۲). Routledge.
- ۱۵) Deci, E. L., & Ryan, R. M. (۲۰۱۳). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- ۱۶) Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (۱۹۸۶). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, ۷۱(۳), ۵۰۰-۵۰۷.



- ۱۷) Groom, R., & Sawiuk, R. (۲۰۱۸). Making the transitions from the UEFA Advanced Licence to the UEFA Professional Licence (or not). In F. Chambers (Ed.), *Learning to mentor in sports coaching: A design thinking approach* (pp. ۵۶-۷۶). London: Routledge.
- ۱۸) Jaswal, R. S., Stergiou, P., & Katz, L. (۲۰۲۱). How Canadian High-Performance Coaches Adopt and Implement Technology: Exploring the Antecedents of Intra- and Interorganizational Trust, Technological Proficiency, and Subjective Norms and Social Influence on Technology Adoption. *International Sport Coaching Journal*, 9(۲), ۲۳۴-۲۴۳.
- ۱۹) Kolić, P. V., Groom, R., Nelson, L. N., & Taylor, W. G. (۲۰۲۰). (Dis)jointed action, reciprocity, and professional status: An ethnographic investigation of two UKCC CL^۴ awards. *Sport, Education & Society*, ۲۵(۹), ۱۰۴۳-۱۰۵۷.
- ۲۰) Lara-Bercial, S., Bales, J., North, J., Petrovic, L., & Calvo, G. (۲۰۲۲). International Council for Coaching Excellence Position Statement "Professionalisation of Sport Coaching as a Global Process of Continuous Improvement". *International Sport Coaching Journal*, 1(9), ۱۵۷-۱۶۰.
- ۲۱) Leeder, T. M., & Sawiuk, R. (۲۰۲۱). Reviewing the sports coach mentoring literature: A look back to take a step forward. *Sports Coaching Review*, ۱۰(۲), ۱۲۹-۱۵۲.
- ۲۲) Leeder, T., & Cushion, C. (۲۰۲۰). The reproduction of 'coaching culture': A Bourdieusian analysis of a formalised coach mentoring programme. *Sports Coaching Review*, ۹(۳), ۲۷۳-۲۹۵.
- ۲۳) Lefebvre, J. S., Bloom, G. A., & Duncan, L. R. (۲۰۲۱). A qualitative examination of the developmental networks of elite sports coaches. *Psychology, Exercise, and Performance Psychology*, ۱۰(۲), ۳۱۰-۳۲۶.
- ۲۴) Lyle, J., & Cushion, C. (۲۰۱۷). *Sports coaching concepts: A framework for coaching practice* (۲nd ed.). London: Routledge.
- ۲۵) Maslow, A. H. (۱۹۴۳). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, ۵۰(۴), ۳۷۰-۳۹۶.
- ۲۶) McQuade, S., Davis, L., & Nash, C. (۲۰۱۵). Positioning mentoring as a coach development tool: Recommendations for future practice and research. *Quest*, ۶۷(۳), ۳۱۷-۳۲۹.
- ۲۷) Moustakas, L., Lara-Bercial, S., North, J., & Calvo, G. (۲۰۲۲). Sport coaching systems in the European Union: State of the Nations. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 14(۱), ۹۳-۱۱۰.
- ۲۸) Neelis, L., Faucett, A., & Thompson, M. (۲۰۲۰). Quality sport coaching: The role of the national standards for sport coaches. *Strategies*, 33(۶), ۷-۱۳.
- ۲۹) Pill, S., Agnew, D., & Abery, L. (۲۰۲۲). Analysis of a community club coach developer project. *Physical Education and Sport Pedagogy*, ۱-۱۶.
- ۳۰) Sawiuk, R., Leeder, T. M., Lewis, C. J., & Groom, R. (۲۰۲۲). Planning, delivering, and evaluating formalised sport coach mentoring: exploring the role of the Programme Director. *Sports Coaching Review*, ۱-۲۰.



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی



شماره ۶۱

تابستان

۱۴۰۱

۳۱) Sawiuk, R., Taylor, W. G., & Groom, R. (۲۰۱۷). An analysis of the value of multiple mentors in formalised elite coach mentoring programmes. *Physical Education and Sport Pedagogy*, ۲۲(۴), ۴۰۳-۴۱۳.

۳۲) Sawiuk, R., Taylor, W. G., & Groom, R. (۲۰۱۸). Exploring formalised elite coach mentoring programmes in the UK: 'We've had to play the game'. *Sport, Education and Society*, ۲۳(۶), ۶۱۹-۶۳۱.



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۹۵

تحلیل متغیرهای

مؤثر بر رشد و

هدایت شخصیت

مربی‌ان تیم‌های ملی

در بستر معارف

بشری و هنجارهای

اجتماعی