



Research Paper

Designing a Coach Empowerment Model Based on Contemporary Knowledge, Socio-Cultural Norms, and the Flourishing of Professional Potential

Mahdi Mohammadrahimi^١

Received: ٢ August ٢٠٢٢; Accepted: ١٢ October ٢٠٢٢

Abstract:

Designing a Coach Empowerment Model Based on Contemporary Knowledge, Socio-Cultural Norms, and the Flourishing of Professional Potential

Coaches are fundamental pillars of success in modern sports, necessitating a systematic process for their development and empowerment. This study aimed to design an empowerment model for sports coaches, grounded in contemporary knowledge, socio-cultural norms, and the flourishing of professional potential, by identifying the effective mechanisms and organizing them into a hierarchical framework.

This study employed a mixed-methods approach with a sequential exploratory design. In the qualitative phase, Grounded Theory was used to identify key empowerment factors through semi-structured interviews with ٢٧ national-level coaches, selected via purposive and snowball sampling. In the quantitative phase, the interrelationships and hierarchical levels of these factors were analyzed using the Interpretive Structural Modeling (ISM) technique.

The analysis identified ١٧ main categories, including justice and meritocracy, systematic training, monitoring and evaluation, organizational support, talent management, and comparative benchmarking. The ISM analysis structured these factors into an ٨-level hierarchical model. At the foundational level, factors such as “Organizational Support” and “Training Needs Assessment” were positioned as fundamental prerequisites. Conversely, “Achieving International Prestige” and “International Employment for Coaches and Players” emerged at the apex of the model, representing the ultimate outcomes of the empowerment process.

The study proposes an integrated model demonstrating that international sporting success is the product of a multi-level process contingent upon foundational factors. This model can serve as a practical roadmap for sports policymakers to formulate targeted and effective programs for the identification, development, and professional advancement of coaches, thereby addressing a significant gap in the field.

Keywords: Coach Empowerment, Sports Coaches, Grounded Theory, Interpretive Structural Modeling (ISM), Talent Flourishing, Career Path.

^١ . PhD Candidate, Department of Physical Education and Sport Sciences, Qazvin Branch, Islamic Azad University, Qazvin, Iran: rahimimehdi٩٤@gmail.com.

جهت استناد به این مقاله: محمدرحیمی، مهدی (۱۴۰۱). طراحی مدل توانمندسازی مربیان ورزشی بر پایه دانش روز، هنجارهای فرهنگی-اجتماعی و شکوفایی استعدادهای بالقوه شغلی. فصلنامه اندیشه مقاومت در گفتمان انقلاب اسلامی، (۶۲)، ۵۵-۳۱.
© 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

طراحی مدل توانمندسازی مربیان ورزشی بر پایه دانش روز، هنجارهای فرهنگی-اجتماعی و شکوفایی استعدادهای بالقوه شغلی

مهدی محمدرحیمی^۱

دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۱۱؛ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۱

چکیده

مربیان، ارکان اساسی موفقیت در ورزش مدرن، نیازمند فرآیندی نظام‌مند برای پرورش و توانمندسازی هستند. پژوهش حاضر با هدف اصلی «طراحی مدل توانمندسازی مربیان ورزشی بر پایه دانش روز، هنجارهای فرهنگی-اجتماعی و شکوفایی استعدادهای بالقوه شغلی» انجام شد تا سازوکارهای مؤثر بر این فرآیند شناسایی و در یک ساختار سلسله‌مراتبی ارائه شوند.

این پژوهش از روش تحقیق آمیخته (کیفی-کمی) با راهبرد متوالی اکتشافی بهره برد. در بخش کیفی، با استفاده از نظریه داده‌بنیاد و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۷ مربی سطح ملی که با نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند، عوامل کلیدی توانمندسازی شناسایی گردید. در بخش کمی، با تکنیک مدل‌سازی ساختاری-تفسیری (ISM)، روابط و سطوح تأثیرگذاری این عوامل تحلیل شد. تحلیل داده‌ها به شناسایی ۱۷ مقوله اصلی منجر شد که شامل عدالت و شایسته‌سالاری، آموزش نظام‌مند، نظارت و ارزیابی، حمایت سازمانی، مدیریت استعداد و تجربه‌نگاری تطبیقی بودند. مدل‌سازی ISM این عوامل را در یک ساختار سلسله‌مراتبی ۸ سطحی قرار داد. در پایین‌ترین و بنیادین‌ترین سطح، مقولاتی مانند «حمایت و پشتیبانی سازمانی» و «نیازسنجی آموزشی» به عنوان پیش‌نیازهای کلیدی قرار گرفتند. در بالاترین سطح، «کسب منزلت بین‌المللی» و «اشتغال بین‌المللی مربیان و بازیکنان» به عنوان اهداف نهایی سیستم مشخص شدند.

این پژوهش مدلی یکپارچه ارائه می‌دهد که نشان می‌دهد موفقیت‌های بین‌المللی ورزش، محصول فرآیندی چندسطحی و وابسته به عوامل بنیادین است. این مدل می‌تواند به عنوان یک نقشه راه کاربردی برای سیاست‌گذاران ورزشی جهت تدوین برنامه‌هایی هدفمند و اثربخش در زمینه شناسایی، پرورش و توسعه حرفه‌ای مربیان به کار گرفته شود و شکاف موجود در این حوزه را پر کند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی مربیان، مربیان ورزشی، نظریه داده‌بنیاد، مدل‌سازی ساختاری-تفسیری، شکوفایی استعداد، مسیر شغلی.



منابع انسانی و انتخاب مناسب آنان در سازمان‌ها مسیر موفقیت و اثربخشی را هموار می‌سازند، در تیم‌های ورزشی نیز، منابع انسانی نقش مهم و انکارناپذیری دارند. یکی از منابع انسانی مهم در ورزش که موفقیت و عدم موفقیت تیم‌های ورزشی و ورزشکاران به‌طور چشم‌گیر تابع عملکرد آن‌هاست (حسینی، شفیع‌پور و عمادی، ۱۳۹۶: ۶۹-۵۵) و در عمل کوچک‌ترین تصمیم آن‌ها می‌تواند عملکرد تیم‌های ورزشی را تحت تأثیر قرار دهد مربیان ورزش است، از این‌رو آماده‌سازی آن‌ها برای مواجهه با محیط‌های متغیر ورزشی اهمیت ویژه‌ای دارد و آموزش، تربیت و حفظ آنان در نظام ورزش همواره باید در صدر اولویت‌های ورزشی باشند (دهقان قهفرخی، طیبی و جسمانی، ۱۳۹۹: ۶۰۰-۵۸۱).

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 (حسینی، شفیع‌پور و عمادی، ۱۳۹۶: ۶۹-۵۵). 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 (Lara-Bercial et al., ۲۰۲۲: ۱۵۷-۱۶۰).

یکی از موضوعاتی که در ارتباط با مربیان ورزشی کمتر مورد توجه قرار گرفته است، بحث پرورش مربیان است (Leeder & Sawiuk, ۲۰۲۱: ۱۲۹-۱۵۲). به موازات آن 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، چراکه اگر این ضعف برطرف نشود کیفیت برنامه تربیت ورزشکاران پیشرفته تا حد زیادی تنزل پیدا می‌کند (American Swimming Coaches Association, ۲۰۱۵).

مفهوم پرورش به جریان یا فرایندی منظم و مستمر اشاره دارد که هدف آن هدایت رشد جسمانی و روانی یا به‌طور 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). شایان ذکر است 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 (Neelis et al., ۲۰۲۰: ۷-۱۳). با این حال تحقق مستدلی که چنین فرایندی را به تصویر کشیده باشد انجام نشده است و بیشتر تحقیقات حول محور انتخاب، گزینش و ارزیابی مربیان متمرکز بوده است. برای مثال باقری، تیران ولیپور و آقایی (۱۴۰۱) با تحلیل و اولویت بندی شاخص‌های 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 (باقری و دیگران، ۱۴۰۱: ۲۴۱-۲۱۷). 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، برنامه ریزی آموزشی، اجرای آموزش و استانداردسازی فعالیت های آموزشی به ترتیب بیشترین اهمیت را در آموزش کیفی مربیان ورزشی دارند (دهقان قهفرخی، طیبی و جسمانی، ۱۳۹۹: ۶۰۰-۵۸۱). 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 (شکری املشی، الهی و اکبری یزدی، ۱۳۹۹: ۲۰۳-۱۸۳). پیش تر علایی، مختاری دینانی و رضایی پندری (۱۳۹۸) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه اخلاق حرفه ای در مربیان زن تیم های ملی اشاره به این داشتند توسعه اخلاقی حرفه ای 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 (علایی، مختاری دینانی و رضایی پندری، ۱۳۹۸: ۹۲-۸۷). افزون بر این موستاکس،^۱ لارا- برسیال،^۲ نورث و کالو^۳ (۲۰۲۲) با بررسی سیستم های 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 حرفه ای سازی سیستمی مربیگری در اروپا از نوع آمیخته است، و به طور بالقوه بالاتر از حد انتظار است با این حال تفاوت های منطقه ای قابل توجهی نیز وجود دارد (Moustakas et al., ۲۰۲۲: ۹۳-۱۱۰). پیل،^۴ آگنیو^۵ و آبری^۶ (۲۰۲۲) نیز با تجزیه و تحلیل پروژه های توسعه دهنده مربی به این نتیجه رسیدند که مربیگری در ورزش مبتنی بر سه مؤلفه دانش حرفه ای، دانش بین فردی و دانش درون فردی است و برنامه های توسعه دهنده مربی سبب ترویج مربیگری ورزشی می شود 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 برنامه های رسمی ارائه شده توسط سازمان های ورزشی که اغلب محتوای عمومی دارند اهمیت می دهند (Pill et al., ۲۰۲۲: ۱-۱۶). ساویوک،^۷ لیدر،^۸ لیوز^۹ و جیروم^{۱۰} (۲۰۲۲) با نظرخواهی از مدیر برنامه های مربیان ورزش نشان دادند در برنامه های رسمی مربیگری ورزشی نقش دینفعان به طور خاص مربیان، مدیران برنامه و نهادهای حاکم بر روش نادیده گرفته می شود، برنامه های رسمی مربیگری که اجرا می شود در اغلب موارد به دلیل اینکه معیارهای واضحی را تدوین نکرده اند شکست می شود. برنامه های که برای آموزش و توسعه حرفه ای مربیگری در سازمان ها و موقعیت های

^۱. Moustakas.

^۲. Lara-Bercial.

^۳. North & Calvo.

^۴. Pill.

^۵. Agnew.

^۶. Abery.

^۷. Sawiuk.

^۸. Leeder.

^۹. Lewis.

^{۱۰}. Groom.



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی



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 نمی-آید (Sawiuk et al., ۲۰۲۲: ۱-۲۰). جاسول^۱، استرجیو^۲ و کاتز^۳ (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. 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 (Jaswal et al., ۲۰۲۱: ۲۳۴-۲۴۳).

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، چراکه 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 به‌طور 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 دریاورند. 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

^۱. Jaswal.

^۲. Stergiou.

^۳. Katz.



دانش و توانمندی آنها بی‌اعتنایی بکنند و در عین حال هرساله ارزش زیادی از کشور برای استخدام مربیان خارجی که گاهاً 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 علاوه بر پرداختن به این گزاره بر تکرار که یک مربی ملی چه ویژگی‌ها و شاخص‌هایی نیاز دارد، لازم است به بررسی این موضوع نیز پرداخته شود که چگونه می‌توان مربیان تیم‌های ملی را پرورش داد؟

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 (Leeder et al., ۲۰۲۱: ۱۸-۷۶؛ ۵۶-۷۶؛ ۲۰۱۸: Groom & Sawiuk)؛ چراکه مربیان ورزشی و مربیگری ورزشی از عناصر مهم ورزش مدرن هستند و آموزش، پرورش، توسعه و تعالی و حمایت از حقوق آن‌ها جزء اقدامات واجبی است که کشورها و سازمان‌های ورزشی بایستی انجام دهند و به این مهم توجه داشته باشند که ارتقاء مربیگری ورزشی به‌عنوان یک حرفه هم چالش برانگیز است و هم نیازمند راه‌های دقیق و بلندمدت است (Lara-Bercial et al., ۲۰۲۲: ۱۵۷-۱۶۰). اما علیرغم آن 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 (Lefebvre et al., ۲۰۲۱: ۳۱۰-۳۲۶). 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 (Sawiuk et al., ۲۰۱۸: ۶۱۹-۲۷۳؛ Leeder & Cushion, ۲۰۲۰: ۲۹۵-۲۷۳). ۶۳ 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 (Cornelius et al., ۲۰۱۶: ۱۹۳-۲۰۵)؛ افزون بر این تحقیقات کمی وجود دارد که به بررسی این موضوع پرداخته باشد که در آموزش و پرورش مربیان چه دینفعانی درگیر هستند و نقش کدامیک پررنگ‌تر و مهم است (Kolić et al., ۲۰۲۰: ۱۰۴۳-۱۰۵۷). سرانجام اینکه شواهدی محدودی برای برنامه‌های آموزشی موفق وجود دارد و بسیاری از این برنامه‌ها حتی در سطح جهانی نیز ناکام مانده است (Lyle & Cushion, ۲۰۱۷). در کنار ماهیت چالشی استخدام، آموزش و پرورش مربیان ورزشی (Leeder et al., ۲۰۲۱: ۱۸: ۱)؛ فقدان الگوی مسنجم و نظری نیز پیرامون آن‌ها وجود دارد (Sawiuk & Groom, ۲۰۱۹: ۵۵). بنابراین مهم است که سازوکارهای پرورش مربیان در سطوح مختلف شناسایی شود، مهم است به این موضوع پرداخته شود که چگونه یک مربی ورزشی برای فعالیت در سطح ملی آماده می‌شود یا پرورش پیدا می‌کند، همچنین مهم است مشخص شود چه افراد، سازمان‌ها یا به‌طور کلی دینفعانی در پرورش مربیان به‌طور خاص مربیان ملی نقش دارند، سرانجام اینکه مهم است مدل نظری برای پرورش مربیان تیم‌های ملی که کمتر مورد توجه دست‌اندرکاران ورزشی هستند و به نسبت آن به مربیان خارجی توجه و نگاه ویژه‌ای می‌شود طراحی شود تا از طریق آن فرایند پرورش یک مربی



ملی به تصویر کشیده شود و مشخص گردد چه متغیرهای در آن نقش دارند. در مقابل به دلیل اینکه تیم‌های ملی نمایندگان ورزش کشور در سطوح بین‌المللی هستند و سکان‌دار آن‌ها مربیان است، ضروری است در رأس آن‌ها از مربیانی توانمند از جنبه‌های مختلف ارائه شود. از طرفی ضروری است فعالیت مربیان ملی در ایران به خارج از مرزهای آن اشاعه پیدا کند تا از این طریق موجبات رشد حرفه مربیگری در ایران و به‌طور کلی ورزش در کشور فراهم شود. اما این مهم محقق نمی‌شود مگر اینکه سازوکار مشخصی برای پرورش مربیان طرح‌ریزی و اجراء شود و به مثابه یک فرایند نظام‌مند به آن نگریسته شود. از این‌رو مطالعه حاضر درصدد این سازوکار و چگونگی این پرورش را به تصویر بکشد و با ارائه پیشنهادات کاربردی به وزارت ورزش و جوانان، فدراسیون‌های ورزشی، مدیران ورزشی و تیم‌های ورزشی کمک بکند که در راستای پرورش مربیان تیم‌های ملی هدفمندتر و در عین حال کارا تر و اثربخش‌تر عمل کنند.

روش تحقیق

روش این پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی راهبرد پژوهش نظریه داده بنیاد رهیافت ساختارگرا و در بخش کمی مدل سازی ساختاری تفسیری است که هر دو در پارادایم تفسیری قرار می‌گیرند (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱). مشارکت کنندگان این پژوهش را مربیان ورزشی که حداقل در یک رده ملی دارای سابقه مربیگری بودند تشکیل می‌دادند. ملاک انتخاب مربیان در بخش کیفی اشباع نظری بود و با روش نمونه گیری هدفمند و استراتژی گلوله برفی ۲۷ نفر انتخاب شدند، سپس از افراد شناسایی شده در بخش کیفی برای تحلیل ساختاری - تفسیری در بخش کمی استفاده شد. 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. برای ارزیابی اعتبار و قابلیت اطمینان به نتایج در بخش کیفی اقدامات زیر انجام شد.

جدول ۱. اعتبار و قابلیت اطمینان به نتایج

روایی / پایایی	راهبرد	روش
روایی	قابلیت باورپذیری (اعتبار)	تأیید فرایند پژوهش توسط ۵ استاد دانشگاه
	انتقال پذیری	استفاده از دو کدگذار جهت کدگذاری چند نمونه مصاحبه نظرات سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند.
	تأیید پذیری	ثبت و ضبط تمامی مصاحبه‌ها
پایایی	مطالعه حساسی فرآیند	تأیید مدل نهایی پژوهش توسط ۳ نفر از مشارکت کنندگان
	توافق درون موضوعی دو کدگذار	تحلیل دو مصاحبه توسط محقق و یک تحلیل گر دیگر و مشخص شدن کدهای مشابه و غیرمشابه و کسب درصد توافق ۸۶ درصد

اما برای ارزیابی روایی و پایایی ماتریس اقدامی صورت نگرفت. چراکه پرسشنامه‌ای که در مدل سازی ساختاری تفسیری استفاده می‌شود یک ماتریس استاندارد است و با پرسشنامه‌های سنجش نگرش با طیف لیکرت تفاوت دارد، در نتیجه مفاهیمی مانند روایی و پایایی نیز در مورد این ماتریس مصداق ندارند (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱). با این حال ارائه یک مدل ساختاری تفسیری شامل تعدادی مراحل به شرح زیر است و این فرآیند در شکل ۱ نشان داده شده است که از دیگر مقالات مبتنی بر مدل سازی ساختاری تفسیری استخراج شده است (Al-Muftah et al., ۲۰۱۸: ۵۰۲-۵۱۴). (Attri et al., ۲۰۱۳: ۳۱۳-۵۱۴).



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

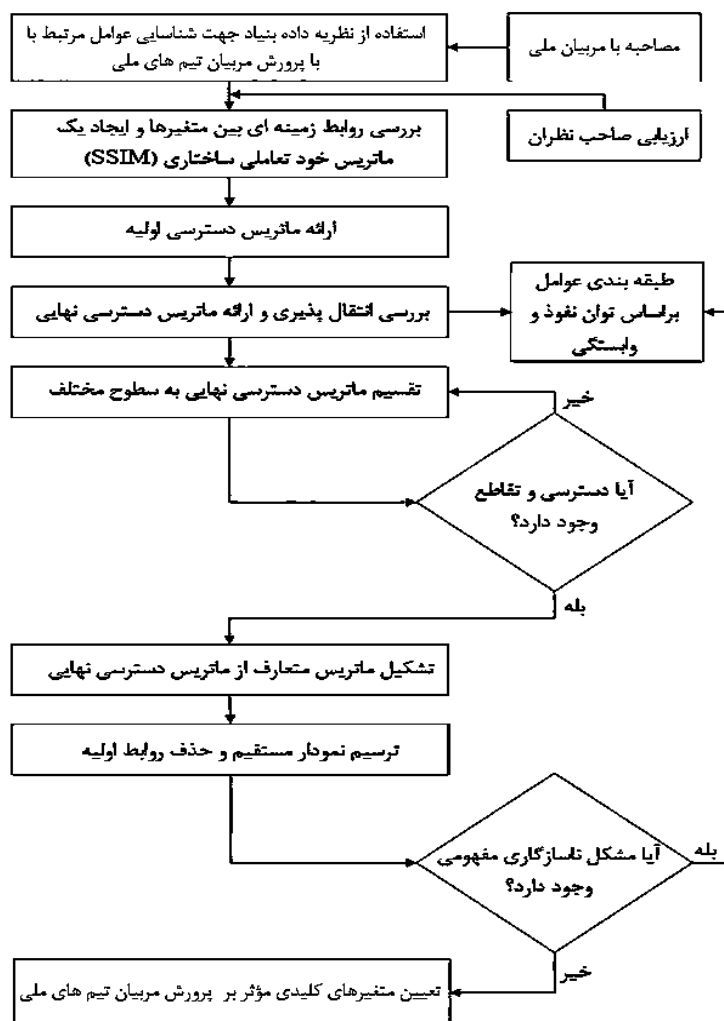
هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی



شکل ۱. فرایند ایجاد مدل ساختاری تفسیری

در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها کیفی از دستورالعمل کدگذاری چارمز^۱ (۲۰۱۴) که دارای دو مرحله اصلی کدگذاری اولیه و کدگذاری متمرکز استفاده شد (Charmaz, ۲۰۱۴). همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌های کمی از روش مدل سازی ساختاری تفسیری با کمک نرم افزار SmartISM استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در مجموع ۲۷ مربی در این مطالعه شرکت کردند. سن آنها بین ۳۳ تا ۷۲ سال، با میانگین سنی ۴۸/۷ سال متغیر بود. همچنین سابقه مربیگری آنها بین ۹ تا ۳۷ سال با میانگین ۱۷/۴ سال متغیر بود. اکثر آنها تحصیلات کارشناسی (۵۱/۸٪) و رشته تحصیلی تربیت بدنی (۸۸/۹٪) داشتند و در ورزش های مختلف انفرادی (۵۱/۹٪) و تیمی (۴۸/۱٪) سابقه مربیگری داشتند (جدول ۲).

جدول ۲. ویژگی های جمعیت‌شناختی مشارکت در پژوهش

^۱. Charmaz.



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی

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	کبدی
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	بدمینتون
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

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 ۳).

جدول ۳. کدهای باز، محوری و نظری مرتبط با پرورش مربیان تیم های ملی



مقوله های فرعی	مفهوم	منبع مصاحبه
عدالت و شایسته سالاری	انتخاب مریبان برحسب شایستگی ها	P۱, P۴, P۵, P۷, P۸, P۱۸, P۱۹, P۲۱
	اجتناب از مصلحت اندیشی و زد و بند	P۱, P۸, P۱۰, P۲۴
	ایجاد دسترسی برابر برای مریبان شهرستان ها به امکانات و دوره های آموزشی	P۸, P۲۲
	طی کردن مراحل و سلسله مراتب پله های مریگیری	P۱, P۷, P۲۷
آموزش نظام مند	تعریف طرح و برنامه های آموزشی	P۳, P۱۰, P۲۱
	آموزش مبتنی بر نیازهای مخاطبان	P۴, P۱۱
	آموزش مستمر	P۱, P۷, P۸, P۱۴, P۱۹
	تاکید بر کیفیت و تنوع در آموزش مریبان	P۲, P۲۶
	آموزش های هماهنگ با محتوای روز دنیا	P۸, P۹, P۱۹
نظارت و ارزیابی	رصد و ارزیابی مریبان	P۲, P۴, P۷, P۱۱
	سنجش عملکرد مریبان	P۴, P۷, P۱۲, P۱۵
	ارزیابی اثربخشی آموزش	P۲, P۷, P۲۰
	نظارت و پیگیری پیشرفت مریبان	P۴, P۱۸, P۲۱, P۲۳
برنامه ریزی هدهمند	ارزیابی شرایط و منابع موجود	P۱, P۵
	تخصیص بهینه منابع	P۲, P۱۸, P۲۵
	داشتن نقشه راه از سوی فدراسیون ها	P۹, P۲۴
	تعیین استراتژی مرتبط	P۴, P۷, P۱۵, P۲۷, P۲۱, P۲۳
	اجرای برنامه ها براساس استراتژی های مربوطه	P۲, P۱۲
حفاظت فنی	تشکیل کمیته تخصصی	P۲, P۱۱, P۱۹
	ایجاد کمیته های فنی با مأموریت اطلاع	P۱, P۱۰, P۲۲, P۲۴
	استفاده از افراد مجرب در کمیته های فنی	P۱, P۷, P۲۳
	اختیار دادن به کمیته ها برای انتخاب مریبان	P۱, P۲۶
مهارت آموزی و دانش افزایی	برگزاری دوره های اختصاصی و مهارتی	P۱, P۷, P۱۰, P۱۹
	استفاده از مریبان جوان در کنار مریبان باتجربه	P۲, P۷, P۱۲, P۱۴, P۱۷, P۱۹
	مهارت آموزی در محیط واقعی	P۴, P۱۵, P۲۰
اعتباربخشی	در نظر گرفتن شاخص و استانداردهای معین	P۱, P۱۱, P۱۹
	تعیین معیار موفقیت	P۲, P۱۴, P۲۱, P۲۲
	اصلاح روند طولانی ارتقاء مدارج مریگیری در کشور	P۵, P۲۱
	تغییر در شیوه پرورش مریبان	P۴, P۱۳, P۱۴, P۱۵, P۲۱, P۲۷
	اصلاح و بهبود رویکردها و فعالیت ها در زمینه شناسایی و پرورش مریبان	P۲, P۸, P۱۰, P۱۱, P۱۵, P۱۷, P۲۰, P۲۱
	استانداردسازی فعالیت های آموزشی	P۲, P۲۴, P۲۶
فرهنگ اشتراک گذاری	تشویق مریبان به اشتراک اطلاعات به روز	P۲, P۱۴, P۲۰
	تشویق مریبان به اشتراک مهارت	P۲, P۲۱, P۲۲, P۲۳, P۲۵, P۲۷
	تبادل دانش بین مریبان	P۴, P۱۷
نیازسنجی	تعیین مهارت های مورد نیاز	P۱۳, P۱۴, P۱۶



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی

مقوله های فرعی	تعیین محتوای مورد نیاز آموزش	P ₉ , P ₁₅ , P ₁₈ , P ₂₁
عدالت و شایسته سالاری تجربه نگاری تطبیقی	تعیین برنامه های آموزشی مناسب و مورد نیاز	P ₁₃ , P ₁₇ , P ₁₅ , P ₂₆ , P ₂₇
	بهره گیری از تجربیات بین المللی	P ₂ , P ₁₃ , P ₁₅ , P ₁₉ , P ₂₁
	استفاده از تجربه سایر کشورها موفق	P ₃ , P ₂₂
	تبادل اطلاعات و فناوری	P ₉ , P ₁₄ , P ₁₇ , P ₁₉ , P ₂₁
آموزش نظام مند حمایت و پشتیبانی سازمائی	اعزام مربیان به دوره های مربیگری خارج از کشور	P ₄ , P ₂₃ , P ₂₄
	ارتباطات بین المللی	P ₂ , P ₈ , P ₁₅ , P ₁₉
	حمایت مسئولان ورزشی از پرورش مربیان	P ₄ , P ₁₅ , P ₁₈
	حمایت کافی کمیته ملی المپیک از آموزش	P ₄ , P ₁₁ , P ₁₇ , P ₁₈ , P ₂₀ , P ₂₂ , P ₂₄ , P ₂₅
نظارت و ارزیابی مسئولیت پذیری شخصی	اقدام شایسته فدراسیون ها در جهت پرورش مربیان	P ₂ , P ₁₄ , P ₁₆ , P ₂₁ , P ₂₇
	پشتیبانی مالی فدراسیون ها از پرورش مربیان	P ₉ , P ₁₅ , P ₂₀ , P ₂₆
	حمایت وزارت ورزش از امر پرورش	P ₄ , P ₉ , P ₁₃ , P ₁₄ , P ₂₁ , P ₁₄
	تعهد و مسئولیت نسبت به توسعه مهارت ها	P ₂ , P ₁₆ , P ₁₈ , P ₂₁
برنامه ریزی هدفمند مدیریت استعداد	تلاش برای حفظ جایگاه شخصی	P ₂ , P ₂₂ , P ₂₄ , P ₂₉ , P ₂₁
	تلاش در راستای ارتقاء کیفی خود	P ₈ , P ₁₅ , P ₂₀ , P ₂₂
	تلاش در راستای به روز بودن	P ₂ , P ₇ , P ₁₀ , P ₁₁ , P ₁₄ , P ₁₅ , P ₁₉ , P ₂₂ , P ₂₄
	شناسایی مربیان مستعد	P ₆ , P ₁₃ , P ₁₈ , P ₂₃
اعتماد به مربی ایرانی کسب منزلت و جایگاه بین المللی	جانشین پروری و کادرسازی	P ₇ , P ₁₅ , P ₂₂
	جذب و نگهداشت مربیان توانمند و با تجربه	P ₁₅ , P ₁₇ , P ₁₉ , P ₂₃ , P ₂₅ , P ₂₇
	فرصت دادن به مربیان جوانان	P ₁₁ , P ₁₄ , P ₁₉ , P ₂₇
	استفاده از مربیان توانمند در سطوح مختلف تیم های ملی	P ₅ , P ₁₉ , P ₂₁
مهارت آموزی و دانش افزایی	استفاده از مربیان ملی در میادین جهانی	P ₈ , P ₁₃ , P ₁₈ , P ₂₂
	ارتقاء جایگاه ورزشی کشور در سطح بین المللی	P ₄ , P ₈ , P ₉ , P ₁₁ , P ₁₄ , P ₁₉ , P ₂₁ , P ₂₂ , P ₂₅ , P ₂₇
	کسب موفقیت در رقابت های جهانی و المپیک	
	افزایش افتخار و عزت کشور	P ₆ , P ₇ , P ₈ , P ₁₃ , P ₁₄ , P ₁₅ , P ₁₈ , P ₂₀ , P ₂₁ , P ₂₇
تأمین تجهیزات و سخت افزار اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین المللی	داشتن تیم ملی خوب، قوی و مقتدر در میدان های بین الملل	P ₇ , P ₂₃ , P ₂₆
	بروز رسانی تجهیزات آموزشی مورد نیاز	P ₂ , P ₈ , P ₁₅ , P ₂₀
	ایجاد پایگاه داده ای مختص مربیان ورزش کشور	P ₁₂ , P ₂₀ , P ₂₁
	تأمین فناوری های نوین مورد نیاز مربیان	P ₁₃ , P ₂₀ , P ₂₄
لژیونر شدن مربیان لژیونر شدن بازیکنان	ارتقاء سطح کیفی مربیان و پذیرش آنها در عرصه بین المللی	P ₈ , P ₁₉ , P ₂₁ , P ₂₄ , P ₂₇
	لژیونر شدن مربیان	P ₂ , P ₁₀ , P ₁₁ , P ₁₄ , P ₁₅ , P ₁₆ , P ₁₇ , P ₂₀ , P ₂₃ , P ₂₅ , P ₂₆ , P ₂₇
	لژیونر شدن بازیکنان	P ₇ , P ₂₁ , P ₂₂

پس از شناسایی مقوله ها و حدود معیارهای مرتبط با پرورش مربیان، همبستگی بین عامل ها (i و j) مورد بررسی قرار گرفت. برای ارزیابی همبستگی بین عامل ها از چهار نماد (V, A, X, O) استفاده شد.

V = اگر عامل i بر عامل j تأثیر بگذارد.

A = اگر عامل i تحت تأثیر عامل j باشد.

X = اگر عامل i و j بر یکدیگر تأثیر بگذارند.

$O =$ اگر عامل i و j روی یکدیگر تأثیر نداشته باشند.

جدول ۴ ماتریس خودتعاملی ساختاری را نشان می دهد. بر مبنای این جدول می توان مشاهده کرد که عامل «عدالت و شایسته سالاری» (S_1) را می توان با عامل «اعتباربخشی» (S_7) افزایش داد. بنابراین، ارتباط این عوامل با «A» برای ورودی (۱، ۷) در ماتریس خودتعاملی ساختاری نشان داده می شود. در حالی که عامل «عدالت و شایسته سالاری» (S_1) به افزایش عامل «اعتماد به مربی ایرانی» (S_{14}) کمک می کند. بنابراین، ارتباط «V» برای ورودی (۱، ۱۴) در ماتریس خودتعاملی ساختاری نشان داده می شود.

جدول ۴. ماتریس خودتعاملی ساختاری

عامل	معرف	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_{10}	S_{11}	S_{12}	S_{13}	S_{14}	S_{15}	S_{16}	S_{17}
عدالت و ...	S_1																	
آموزش نظام مند	S_2																	
نظارت و ارزیابی	S_3																	
برنامه ریزی هدفمند	S_4																	
حفاظت فنی	S_5																	
مهارت آموزی و ...	S_6																	
اعتباربخشی	S_7																	
فرهنگ اشتراک گذاری	S_8																	
نیازسنجی آموزشی	S_9																	
تجربه نگاری تطبیقی	S_{10}																	
حمایت و ...	S_{11}																	
مسئولیت پذیری...	S_{12}																	
مدیریت استعداد	S_{13}																	
اعتماد به مربی ایرانی	S_{14}																	
کسب منزلت و ...	S_{15}																	
تأمین تجهیزات و ...	S_{16}																	
اشتغال مربیان	S_{17}																	

هنگامی که ماتریس خودتعاملی ساختاری به دست آمد، نماد (V, A, X, O) به یک ماتریس دو به دو (یعنی s_1 و s_2) تبدیل شدند که به آن ماتریس دسترسی اولیه می گویند. قوانین انتقال نمادها به ارقام باینری به شرح زیر بود:



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی

اگر ورودی (i, j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری V باشد، ورودی (i, j) در ماتریس دسترسی 1 و ورودی (j, i) صفر خواهد بود.

اگر ورودی (i, j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری A باشد، ورودی (i, j) در ماتریس دسترسی صفر و ورودی (j, i) 1 خواهد بود.

اگر ورودی (i, j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری X باشد، ورودی (i, j) در ماتریس دسترسی 1 و ورودی (j, i) 1 خواهد بود.

اگر ورودی (i, j) در ماتریس خودتعاملی ساختاری O باشد، ورودی (i, j) در ماتریس دسترسی صفر و ورودی (j, i) صفر خواهد بود.

براساس قوانین فوق، نمادهای رابطه برای همه عوامل در ماتریس خودتعاملی ساختاری به‌طور کامل اعداد باینری 0 و 1 را همانطور که در جدول 5 نشان داده شده است تغییر دادند (جدول 5).

جدول ۵. ماتریس دسترسی اولیه

عامل	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_6	S_7	S_8	S_9	S_{10}	S_{11}	S_{12}	S_{13}	S_{14}	S_{15}	S_{16}	S_{17}	نفوذ
S_1	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۹
S_2	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱۱
S_3	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۹
S_4	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۵
S_5	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۹
S_6	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱۱
S_7	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱۴
S_8	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴
S_9	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱۱
S_{10}	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱۱
S_{11}	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱۱
S_{12}	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴
S_{13}	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۹
S_{14}	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵
S_{15}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲
S_{16}	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱۲
S_{17}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲
وابستگی	۱	۸	۱	۳	۱	۶	۶	۱	۱	۲	۲	۵	۱۲	۱۰	۱۱	۱۷	۵	۱۷

سپس در جدول 6 ماتریس دستیابی نهایی با ترکیب انتقال پذیری محاسبه شد. انتقال پذیری به معنای رابطه متنی است که در آن اگر متغیر A با B و B با C ارتباط داشته باشد، A لزوماً با C ارتباط دارد. اندازه گیری انتقال پذیری با انجام تحلیل تکرار توان محاسبه شد (جدول 6).

جدول ۶. ماتریس دسترسی نهایی



عامل	S _۱	S _۲	S _۳	S _۴	S _۵	S _۶	S _۷	S _۸	S _۹	S _{۱۰}	S _{۱۱}	S _{۱۲}	S _{۱۳}	S _{۱۴}	S _{۱۵}	S _{۱۶}	S _{۱۷}	نفوذ
S _۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۹
S _۲	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱۱
S _۳	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۹
S _۴	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۵
S _۵	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۹
S _۶	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۱
S _۷	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۴
S _۸	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴
S _۹	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱۷
S _{۱۰}	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱۷
S _{۱۱}	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱*	۱	۱۴
S _{۱۲}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۴
S _{۱۳}	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۰	۱	۹
S _{۱۴}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۵
S _{۱۵}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲
S _{۱۶}	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱*	۱۴
S _{۱۷}	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲
وابستگی	۱۲	۸	۱۲	۳	۱۲	۸	۶	۱۵	۲	۲	۶	۱۵	۱۲	۳	۱۲	۸	۱۲	۱۷

در ماتریس دسترسی، هر عامل دارای یک مجموعه وابستگی و یک مجموعه نفوذ است در ادامه برای یافتن سطح هر عامل سطح بندی انجام می شود و سپس ماتریس مخروطی تولید می شود. اشتراک بین عوامل بر حسب دستیابی^۱ (اثرگذاری یا خروجی) و پیش نیاز^۲ (اثرپذیری یا ورودی ها) تعیین شد. اولین متغیری که اشتراک دو مجموعه برابر با مجموعه قابل دستیابی باشد، سطح اول خواهد بود. بنابراین عناصر سطح اول بیشترین تاثیرپذیری را در مدل خواهند داشت.

جدول ۷. تقسیم ماتریس دسترسی نهایی به سطوح مختلف

عامل	دستیابی (R _i)	پیش نیاز (A _j)	اشتراک (C _j)	سطح
S _۱	۱۳، ۵، ۳، ۱	۱۶، ۱۱، ۱۳، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵، ۲، ۳، ۴، ۱	۱۳، ۵، ۳، ۱	۴
S _۲	۶، ۲	۱۶، ۱۰، ۱۱، ۹، ۷، ۶، ۴، ۲	۶، ۲	۵
S _۳	۱۳، ۵، ۳، ۱	۱۶، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۱۳، ۵، ۳، ۱	۴
S _۴	۴	۱۰، ۹، ۴	۴	۷
S _۵	۱۳، ۵، ۳، ۱	۱۶، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۱۳، ۵، ۳، ۱	۴
S _۶	۶، ۲	۱۶، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۴، ۲	۶، ۲	۵
S _۷	۱۶، ۱۱، ۷	۱۶، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۴	۱۶، ۱۱، ۷	۶
S _۸	۱۲، ۸	۱۶، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۱۲، ۸	۲
S _۹	۱۰، ۹	۱۰، ۹	۱۰، ۹	۸
S _{۱۰}	۱۰، ۹	۱۰، ۹	۱۰، ۹	۸
S _{۱۱}	۱۶، ۱۱، ۷	۱۶، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۴	۱۶، ۱۱، ۷	۶
S _{۱۲}	۱۲، ۸	۱۶، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۱۲، ۸	۲
S _{۱۳}	۱۳، ۵، ۳، ۱	۱۶، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۱۳، ۵، ۳، ۱	۴
S _{۱۴}	۱۴	۱۶، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۹، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۱۴	۳
S _{۱۵}	۱۷، ۱۵	۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۱۷، ۱۵	۱
S _{۱۶}	۱۶، ۱۱، ۷	۱۶، ۱۰، ۹، ۷، ۴	۱۶، ۱۱، ۷	۶
S _{۱۷}	۱۷، ۱۵	۱۷، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۲، ۱۱، ۱۰، ۹، ۸، ۷، ۶، ۵، ۴، ۳، ۲، ۱	۱۷، ۱۵	۱

^۱. Reachability.

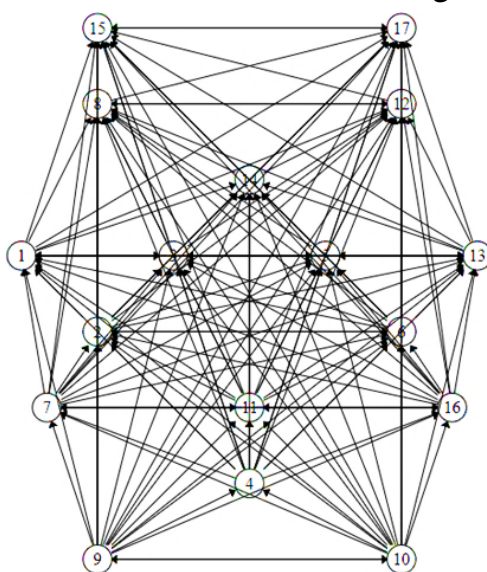
^۲. Antecedents.

در ادامه ماتریس مخروطی محاسبه شد. این ماتریس براساس رتبه ها سطوح عامل های شناسایی شده در مرحله سطح بندی مشخص می شود. همچنین سطوح هر عامل نیز در انتهای ستون و ردیف هر سطح ثبت می شود (جدول ۸).

جدول ۸. ماتریس مخروطی

سطح	S_{10}	S_9	S_8	S_{16}	S_{11}	S_7	S_6	S_2	S_{13}	S_5	S_r	S_1	S_{14}	S_{12}	S_4	S_{17}	S_{15}	عامل
۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	S_{15}
۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	S_{17}
۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	S_8
۲	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	S_{12}
۳	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	S_{14}
۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	S_1
۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	S_3
۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	S_5
۴	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	S_{13}
۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	S_2
۵	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	S_6
۶	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	S_7
۶	۰	۰	۰	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱	S_{11}
۶	۰	۰	۰	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	S_{16}
۷	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	S_4
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱	S_9
۸	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱*	۱	۱	۱*	۱*	۱*	۱	۱	S_{10}
سطح	۸	۸	۷	۶	۶	۶	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۳	۲	۲	۱	۱	

در ادامه از ماتریس مخروطی برای بدست آوردن اولین خروجی بصری ساختاری جهت سلسله مراتبی متغیرها استفاده شد (شکل ۲).



شکل ۲. خروجی اولیه بصری ساختاری جهت سلسله مراتب متغیرها

خروجی اولیه بصری ساختاری با جایگزینی اعداد با نام متغیرها و نشان دادن گره ها در اشکال مستطیلی در مرحله ماتریس مخروطی کاهش یافته به مدل نهایی تبدیل شد. در این راستا برای بهبود



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

هنجارهای

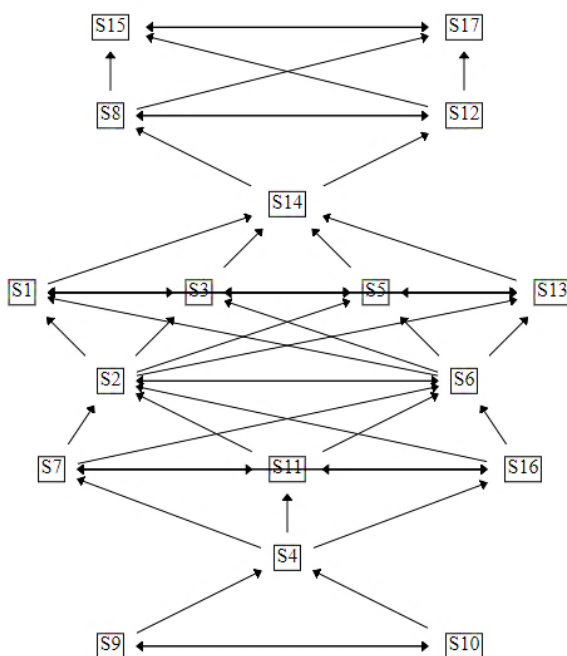
فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی

خوانایی مدل مسیرهایی اضافی با حفظ سطوح و ساختارها عامل ها و دسترسی به عامل ها انجام و مدل نهایی ارائه شد (شکل ۳).



شکل ۳. مدل نهایی پرورش مربیان ورزشی با تأکید بر مربیان تیم های ملی

سرانجام برای تعیین متغیرهای کلیدی، از تجزیه و تحلیل میک مک^۱ که توسط دوپیرین^۲ و گودت^۳ (۱۹۷۳) ایجاد شده است (Duperrin & Godet, ۱۹۷۳)، استفاده شد. با استفاده از تحلیل میک مک، عوامل را می توان به چهار خوشه طبقه بندی کرد، یعنی: خوشه خودمختار، که شامل عواملی است که قدرت نفوذ و وابستگی ضعیف دارند (حبیبی و آفریدی، ۱۴۰۱). خوشه وابسته که قدرت نفوذ آن کم اما قدرت وابستگی اش زیاد است (حسینی، شفیع پور و عمادی، ۱۳۹۶: ۵۵-۶۹). خوشه مستقل، متشکل از عواملی که قدرت نفوذ قوی و وابستگی ضعیف دارند و خوشه پیوندی، که شامل عواملی است که قدرت نفوذ و وابستگی قوی دارند (دهقان قهفرخی، طیبی و جسمانی، ۱۳۹۹: ۵۸۱-۶۰۰).

^۱. Matrice d'Impacts Croisés Multiplication Appliquée à un Classement (MICMAC).

^۲. Duperrin.

^۳. Godet.



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۴۷

طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

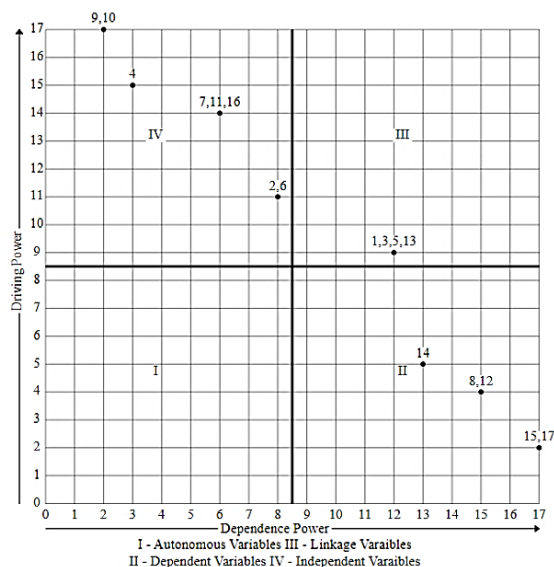
هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی



شکل ۴. نتایج تحلیل میک مک

با استفاده از تجزیه و تحلیل میک مک، ۱۷ عامل مرتبط با پرورش مربیان ورزشی را می توان با توجه به قدرت نفوذ و وابستگی آنها به سه خوشه طبقه بندی کرد (شکل ۴). نمودار وابستگی به نفوذ نشان می دهد که هیچ عاملی در خوشه خودمختار وجود دارد، به این معنی که هیچ عاملی کاملاً از این سیستم جدا شده نیست. خوشه دوم عوامل وابسته شامل «اعتماد به مربی ایرانی»، «فرهنگ اشتراک گذاری»، «مسئولیت پذیری شخصی»، «کسب منزلت و جایگاه بین المللی» و «اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین المللی» است. این عوامل دارای قدرت وابستگی قوی و قدرت نفوذ ضعیف هستند و در سطوح بالای سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری قرار دارند. به دلیل وابستگی شدید آنها، سایر عوامل برای پیشبرد عوامل وابسته در دستیابی به هدف سیستم مورد نیاز هستند. همچنین مشخص شد عامل های «عدالت و شایسته سالاری»، «نظارت و ارزیابی»، «حفاظت فنی» و «مدیریت استعداد» در خوشه پیوند قرار دارند. همچنین مشخص شد در خوشه مستقل عوامل «نیازسنجی آموزشی»، «تجربه نگاری طبیعی»، «برنامه ریزی هدفمند»، «اعتباربخشی»، «حمایت و پشتیبانی سازمانی»، «تأمین تجهیزات و سخت افزار»، «آموزش نظام مند» و «مهارت آموزی و دانش افزایی» قرار دارند. لازم به ذکر است این عوامل دارای قدرت نفوذ قوی و قدرت وابستگی ضعیفی هستند که نشان می دهد بر سایر عوامل در خوشه وابسته تأثیر زیادی دارند. به طور کلی، این عوامل را می توان به عنوان محور تنظیم استراتژی برای تصمیم گیرندگان در نظر گرفت.

نتیجه گیری

هدف این مطالعه طراحی مدل پرورش مربیان تیم های ملی براساس نظریه داده بنیاد و مدل ساختاری تفسیری بود. با استفاده از نظریه داده بنیاد و نظرخواهی از مربیانی که در سطوح مختلف تیم های ملی مربیگری می کردند یا دارای سابقه مربیگری بودند، ۱۷ عامل مرتبط با پرورش مربیان شناسایی شد. براساس تحلیل ساختاری تفسیری ارتباط بین عوامل به ۸ سطح دسته بندی شد و براساس آن یک مدل رابطه سلسله مراتبی ایجاد شد.



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 همخوان است. چراکه باقری و همکاران (۱۴۰۱) نشان دادند در انتخاب مربیان تیم ملی لازم است به شایستگی توجه شود (باقری و دیگران، ۱۴۰۱: ۲۴۱-۲۱۷)، دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹) برای تدوین الگوی گزینش مربیان اثربخشی آموزش، نیازسنجی آموزشی، برنامه ریزی آموزشی، اجرای آموزش و استانداردسازی فعالیت های آموزشی را گزارش کردند (دهقان قهفرخی، طیبی و جسمانی، ۱۳۹۹: ۶۰۰-۵۸۱)، پیل و همکاران (۲۰۲۲) یادگیری مبتنی بر محیط کار در کنار سایر مربیان را گزارش کردند (Pill et al., ۲۰۲۲: ۱-۱۶)، سرانجام اینکه ساویک و همکاران (۲۰۲۲) نشان دادند 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 اما برای مربیان آموزش و پشتیبانی درستی بعمل نمی آید (Sawiuk et al., ۲۰۲۲: ۱-۲۰) در مقابل پژوهش ناهمخوانی مشاهده نشد.

نتایج نشان داد به طور همزمان عامل های کسب منزلت و جایگاه بین المللی و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین المللی در بالاترین سطح مدل سلسله مراتبی قرار دارد که نشان از این دارد این عامل تحت تأثیر سایر عوامل سیستم است و به نوعی هدف سیستم می باشند. این نتیجه نشان می دهد پرورش مربیان تیم های ملی می تواند یکی از ارکان مهم اعتلا و پیشرفت کشور باشد و پیشرفت مربیان مربوطه در کشور پیش زمینه کسب موفقیت در رقابت های جهانی و المپیک است و موفقیت بین المللی برای ورزشکاران و مربیان یک کشور نه تنها تقویت کننده وجهه و اعتبار آن کشور در سطح جهانی است بلکه زمینه استفاده از مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه های بین المللی فراهم می سازد. براساس مدل ارائه شده است کسب منزلت و جایگاه بین المللی و اشتغال مربیان و بازیکنان در عرصه های بین المللی به طور مستقیم تحت تأثیر عامل های فرهنگ اشتراک گذاری و مسئولیت پذیری شخصی است که تاحدودی با نتایج مطالعه علایی و همکاران (۱۳۹۸) همخوان است (علایی، مختاری دینانی و رضایی پندری، ۱۳۹۸: ۹۲-۸۷)، مبنی بر اینکه در مطالعه مذکور گزارش شده است یکی از عوامل موثر بر توسعه اخلاق حرفه ای در مربیان زن تیم های ملی پابندی به باورها و اعتقادات است و این مقوله نیز تاحدودی مشابه مسئولیت پذیری شخصی است که در این پژوهش به آن اشاره شده است. این نتیجه نشان می دهد اگر مربیان تجربیات، آموخته ها و مهارت های خود را به اشتراک بگذارند و در عین حال نسبت به پیشرفت و به روز بودن خود مسئولیت پذیر باشند سریع تر مسیر ترقی و پیشرفت را طی می کنند. براساس نظر مشارکت کننده شماره ۲: «به روز بودن در اولویت اول یه مربی در سطح ملی بسیار تاثیرگذار است اما مشاهده می شود مربیان ما به دلیل برخی از محدودیت ها تنها با استفاده جستجو در فضای مجازی در تلاش برای به روزرسانی خود هستند».

همچنین مشخص شد که فرهنگ اشتراک گذاری دانش و مسئولیت پذیری شخصی مربیان تحت تأثیر اعتماد به مربی ایرانی هستند. از نظر فهیم دوین، پهلوان و آقاجانی (۱۳۹۷) اعتماد به معنی اطمینان کردن و وثوق داشتن است و یکی از موضوعات مهم در رفتار و روابط انسانی است که زمینه ساز پیدایش

پیامدهای مثبت زیادی برای مربیان است (فهیم دوین، پهلوان و آقاجانی، ۱۳۹۷). بدین دلیل اعتماد در تبیین عامل های قرار گرفته در سطح بالای مدل سلسله مراتبی به طور مثبت نقش آفرینی می کند چون مربیان ایرانی با داشتن زبان و فرهنگ مشترک می توانند با هم دیگر ارتباطات اثربخش تری برقرار کنند. این ارتباط می تواند منجر به تقویت فرهنگ اشتراک گذاری شود. از سوی دیگر اعتماد به مربی ایرانی باعث تقویت انگیزه آنها می شود و این انگیزه می تواند مربیان را ترغیب کند که نسبت به حرفه، پیشرفت و بروزرسانی خود مسئولیت پذیرتر شوند.

براساس نتایج مدل ساختاری تفسیری مشخص شد اعتماد به مربی ایران به طور همزمان از چهار عامل به نام های عدالت و شایسته سالاری، نظارت و ارزیابی، حفاظت فنی و مدیریت استعداد منبعث می شود. این چهار عامل خود در سطح چهارم مدل سلسله مراتبی قرار داشتند. این نتیجه نشان می دهد این چهار عامل که در مدل سلسله مراتبی همتراز با هم هستند در شکل گیری اعتماد به مربی ایرانی به طور مستقیم نقش آفرینی می کنند. دلیل اینکه این عوامل از نظر مشارکت کنندگان هم دریف با هم هستند و نقش مهمی در انتقال اثرات عامل های سطح پایین مدل سلسله مراتبی به عامل های سطح بالا ایفاء می کنند و به نوعی نقش پیوند دهنده را ایفاء می کنند این است که انجمن مربیان ورزش شناسی آمریکا در سال ۲۰۱۵ اظهار داشته است ایجاد نظام آموزشی منسجم و کارا برای پرورش مربیان در سطح جهانی اغلب یکی از چالش ها و مشکلاتی است که دست اندرکاران ورزش با آن درگیرند و به نظر می رسد عامل های مربوطه با قرار گرفتن در مرکز ثقل مدل پرورش مربیان هدفی جزء تنظیم این چالش ها و به حداقل رساندن آنها ندارند (American Swimming Coaches Association, ۲۰۱۵). چون همان طور که اشاره شد این عامل ها نقش پیوند دهنده را دارند.

همچنین مشخص شد در سطح پنجم مدل سلسله مراتبی پرورش مربیان تیم های ملی عامل های مهارت آموزی و دانش افزایی و آموزش نظام مند قرار دارند. این عامل ها تقریباً به مانند عامل های سطح چهارم نقش آفرینی می کنند چراکه موقعیت مکانی آنها به همراه عامل های سطح چهارم حد وسط مدل را نشان می دهند. این یافته تاحدودی با نتایج مطالعه صفرنیا (۱۴۰۰) همخوان است (صفرنیا، ۱۴۰۰). چراکه گزارش کرده است بین آموزش و پرورش پیوستگی خاصی وجود دارد و بدون آموزش، پرورش رخ نمی دهد. از سوی دیگر پرورش یک فرایند طولانی و زمان بر می باشد و مهارت آموزشی و دانش افزایی براساس نظر مشارکت کنندگان در پژوهش در این فرایند نقش تعیین کننده مهمی دارند.

براساس مدل ارائه شده است حمایت و پشتیبانی سازمانی، اعتباربخشی و تأمین تجهیزات و سخت افزار به صورت مستقیم آموزش نظام مند و مهارت آموزی و دانش افزایی را هدایت می کنند. این یافته با نتایج مطالعه دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹) همخوان است (دهقان قهفرخی، طیبی و جسمانی، ۱۳۹۹: ۶۰۰-۵۸۱)، زیرا پژوهش نامبرده نشان داد استانداردسازی فعالیت های آموزشی اهمیت بالایی در آموزش کیفی مربیان ورزشی دارد. در مقابل این یافته تاحدودی با نتایج مطالعه پیل و همکاران (۲۰۲۲) ناهمخوان است (Pill et al., ۲۰۲۲: ۱-۱۶)، چون این مطالعه نشان می دهد



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۴۹

طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی



برنامه‌های توسعه‌دهنده مربی سبب ترویج مربیگری ورزشی می‌شود با این حال این اطمینان وجود ندارد که عملکرد مربیگری متأثر از آن باشد. شاید به این دلیل است که در مدل به‌طور همزمان حمایت و پشتیبانی سازمانی و تأمین تجهیزات و سخت‌افزار در یک سطح قرار گرفته‌اند.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر این است که حمایت و پشتیبانی سازمانی، اعتباربخشی و تأمین تجهیزات و سخت‌افزار نیازمند برنامه ریزی هدفمند است. زیرا در مدل سلسله مراتبی عامل برنامه ریزی هدفمند در یک سطح پایین تر قرار گرفته است و به نوعی زمینه ساز شکل گیری عامل های سطوح بالاتر مدل سلسله مراتبی است. این یافته تاحدودی با نتایج مطالعه دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹) مبنی بر اینکه به برنامه‌ریزی آموزشی به‌عنوان یک تعیین کننده مهم در آموزش کیفی مربیان ورزشی اشاره کرده‌اند همخوان است (دهقان قهفرخی، طیبی و جسمانی، ۱۳۹۹: ۶۰۰-۵۸۱)، اما در عین یک تفاوت جزئی نیز دارد. به‌طوری که در پژوهش دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹) برنامه‌ریزی همراه با آموزش و در مطالعه مذکور برنامه‌ریزی همراه با هدفمندی مطرح شده است (همان). دلیل اینکه در این پژوهش برنامه‌ریزی هدفمند به جای برنامه‌ریزی آموزشی مطرح شده است این است که به اذعان مشارکت‌کنندگان در پژوهش لازمه تحقق پرورش مربیان داشتن برنامه‌ای هدفمند و مستمر است که براساس نیازها و اهداف معین طرح شده باشد.

افزون بر این مشخص شد در پایین ترین سطح مدل سلسله مراتبی پرورش مربیان تیم های ملی نیازسنجی و تجربه نگاری طبّی قرار دارند. این یافته تاحدودی با نتایج مطالعه دهقان قهفرخی و همکاران (۱۳۹۹) همخوان است (همان)، به این دلیل که آنها گزارش کردند نیازسنجی در آموزش کیفی مربیان ورزشی یک عامل تعیین کننده است. همچنین این یافته تاحدودی نتایج مطالعه ساویوک و همکاران (۲۰۲۲) را تأیید می کند چراکه آنها با نظرخواهی از مدیر برنامه‌های مربیان ورزش نشان دادند در برنامه‌های رسمی مربیگری ورزشی نقش ذینفعان به‌طور خاص مربیان نادیده گرفته می‌شود. شاید به این دلیل است که نیازسنجی در پایین تر سطح مدل سلسله مراتبی قرار دارد و سرچشمه فرایند پرورش مربیان ورزشی است. از سوی دیگر به اعتقاد مشارکت کنندگان این پژوهش که خود سابقه مربیگری حداقل در یکی از رده های ملی را در کارنامه خود داشتند فرایند جانشین پروری مربیان ورزش موفق نمی شود مگر اینکه از تجربه دیگر کشورها و کشورهای پیشرو در عرصه مربیگری الگو بگیریم و براساس آموخته‌های آنها که پیش تر آزمون شده است و نتیجه گرفته‌اند عمل کنیم.

علاوه بر این، نتایج تجزیه و تحلیل میک‌مک نشان داد در خوشه مستقل «نیازسنجی آموزشی»، «تجربه نگاری طبّی»، «برنامه ریزی هدفمند»، «اعتباربخشی»، «حمایت و پشتیبانی سازمانی»، «تأمین تجهیزات و سخت‌افزار»، «آموزش نظام مند» و «مهارت آموزی و دانش افزایی» قرار دارند. ویژگی بارز عامل های این خوشه این است که بیشترین تاثیرگذاری را در سیستم دارند و به مثابه «بحرانی ترین» شاخص‌ها، وضعیت سیستم و تغییرات آن وابسته به آنهاست چراکه تأثیرپذیری آنها از فرایند پرورش مربیان نسبتاً کم است و تغییر آنها باعث تغییر در سایر عوامل مرتبط با پرورش مربیان می شود. بنابراین این نیروها، باید به‌عنوان نیروهای کلیدی محیطی مؤثر بر فعالیت‌ها و تعاملات آینده پرورش مربیان تیم های ملی شناخته شوند و همواره شرایط آنها برای تنظیم سیاست‌ها و برنامه‌ها رصد

گردد. چراکه تغییر در این عامل ها، می تواند منجر به تغییرات در سایر عامل ها ی فرایند پرورش مربیان تیم های ملی شود.

همچنین مشخص گردید در خوشه پیوندی عامل های «عدالت و شایسته سالاری»، «نظارت و ارزیابی»، «حفاظت فنی» و «مدیریت استعداد» قرار دارند. ویژگی های عامل های این خوشه این است که هم قدرت نفوذ قوی و هم قدرت وابستگی زیاد دارند. این عامل ها حوالی خط قطری ماتریس در ناحیه بالا و سمت راست ماتریس تاثیرات قرار می گیرند و طبیعت آن ها با ناپایداری آمیخته است، زیرا هر عمل و تغییری بر روی آن ها، واکنش و تغییر بر دیگر شاخص ها را به دنبال خواهد داشت و می تواند موضوع کنش و واکنش سیاست گذاران باشند و وضعیت آن ها در طراحی برنامه ها و اقدام ها به طور ویژه لحاظ گردد. بنابراین از این عامل ها گاهی به عنوان متغیرهای هدف و یا "متغیرهای ریسک" یاد می شود چراکه آنها به خاطر تأثیرپذیری و عدم قطعیت بالاتر (در مقایسه با متغیرهای تاثیرگذار و تاثیرپذیر)، هدف مناسب تری برای تمرکز اقدامات و برنامه ها به شمار می روند.

علاوه بر این، نمودار وابستگی به نفوذ نشان داد که عامل های «اعتماد به مربی ایرانی»، «فرهنگ اشتراک گذاری»، «مسئولیت پذیری شخصی»، «کسب منزلت و جایگاه بین المللی» و «اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه بین المللی» جزء عوامل وابسته سیستم هستند. این عوامل دارای قدرت وابستگی قوی و قدرت نفوذ ضعیف هستند و در سطوح بالای سلسله مراتب مدل ساختاری تفسیری قرار دارند. ویژگی بارز عامل های وابسته یا تأثیرپذیر این است که نسبت به تکامل عامل های خوشه مستقل و پیوندی بسیار حساس هستند. چراکه عامل هایی هستند که قابلیت وابستگی بالاتری دارند و از طریق هماهنگی و اثرگذاری بر آنها می توان برای تحقق آینده مطلوب، تلاش و برنامه ریزی کرد یا از اثرات منفی آن ها کاست. از این جهت، این عامل ها، اصطلاحاً یک شاخص خروجی برای فرایند پرورش مربیان تیم های ملی به شمار می روند.

به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد فرایند پرورش مربیان یک فرایند پیچیده است که در هشت سطح دنبال می شود. در این فرایند نشانگر ملموس موفقیت پرورش مربیان ملی کسب منزلت و جایگاه بین المللی و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه های بین المللی است که از متغیرهای بنیادی نیازسنجی و تجربه نگاری تطبیقی شروع می شوند. براین اساس به مدیران، برنامه ریزان، سیاست گذاران و سازمان های مربوطه به طور خاص فدارسیون های ورزشی و وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می شود موقعیت کنونی پرورش مربیان تیم های ملی را از نقطه نظر کسب منزلت و جایگاه بین المللی و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه های بین المللی ارزیابی کنند و با واقعیت برآمده از آن برای پرورش مربیان اقدام به برنامه ریزی و هدف گذاری کنند. در این وضعیت توجه به کلیه عامل های مدل سلسله مراتبی پرورش مربیان تیم های ملی که براساس نظر مربیان ملی شناسایی شده است نیاز است و پیشنهاد می شود به نیازسنجی و تجربه نگاری تطبیقی بیش از سایر عامل ها توجه شود چون در پایین ترین سطح مدل قرار دارند و سرچشمه پرورش مربیان به شمار می روند.



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



۵۱

طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی

شایان ذکر است این تحقیق با محدودیت های نیز همراه بوده است که لازم است در تعمیم دهی نتایج مورد توجه قرار گیرد. محدودیت اول اینکه خروجی سیستم پرورش مربیان تیم های ملی که کسب منزلت و جایگاه بین المللی و اشتغال مربیان و بازیکنان ایرانی در عرصه های بین المللی است تنها نمی تواند تابع پرورش مربیان باشد بلکه در عوامل دیگری نیز در آن دخیل هستند که در این مطالعه برحسب هدف پژوهش به آنها پرداخته نشد. محدودیت دیگر اینکه در این مطالعه برای ارزیابی روابط متقابل بین عوامل شناسایی شده به طور همزمان از مدل ساختاری تفسیری و تحلیل میکمک استفاده شد که مبنای تحلیل آن ها معادلات ریاضی است و این موضوع ممکن است منجر به فهم سخت روابط شود. از این رو به پژوهشگران آتی پیشنهاد می شود مدل ارائه شده در این پژوهش با استفاده از مطالعه پیمایشی با نظرسنجی از مربیان ورزشی ارزیابی کنند و با استفاده از سایر روش های دیگر از جمله تحلیل سلسله مراتبی و دیمیتل فازی روابط متقابل بین عوامل شناسایی شده را ارزیابی و تحلیل کنند.



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی



شماره ۶۲

پاییز 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) حبیبی، آرش، و آفریدی، صنم. (۱۴۰۱). تصمیم گیری چندشاخصه. تهران: انتشارات نارون.
- ۳) حسینی، هلن،، شفیع پور، رضا، و عمادی، مهدی. (۱۳۹۶). تدوین الگوی گزینش مربیان تیم های فوتبال لیگ برتر کشور ایران. پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، دوره ۹، شماره ۴، صص: ۵۵-۶۹.
- ۴) 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.
- ۵) شکری املشی، شمس،، 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: ۲۰۳-۱۸۳.
- ۶) صفرنیا، افشین. (۱۴۰۰). مبحثی در آموزش. تهران: انتشارات کتاب سبز.
- ۷) علایی، مریم،، مختاری دینانی، مریم، و رضایی پندری، عباس. (۱۳۹۸). طراحی مدل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه اخلاق حرفه ای در مربیان زن تیم های ملی. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۴، شماره ۵، صص: ۹۲-۸۷.
- ۸) فهیم دوین، حسن،، پهلوان، سلیمان، و آقاجانی، عذرا. (۱۳۹۷). تحلیل مسیر رابطه شایستگی های (هوش) فرهنگی مربیان و اعتماد به مربی با نقش میانجی رابطه مربی- ورزشکار از دیدگاه ورزشکاران تیم ملی کبدی. پنجمین کنفرانس بین المللی علوم ورزشی، تهران.
- ۹) Al-Muftah, H., Weerakkody, V., Rana, N. P., Sivarajah, U., & Irani, Z. (۲۰۱۸). Factors influencing e-diplomacy implementation: Exploring causal relationships using interpretive structural modelling. Government Information Quarterly, ۳۵(۳), ۵۰۲-۵۱۴.
- ۱۰) Attri, R., Grover, S., Dev, N., & Kumar, D. (۲۰۱۳). An ISM approach for modelling the enablers in the implementation of Total Productive Maintenance(TPM). International Journal of System Assurance Engineering and Management, ۴, ۳۱۳-۳۲۶.
- ۱۱) Charmaz, K. (۲۰۱۴). Constructing grounded theory. Sage.
- ۱۲) 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.



- ۱۳) Duperrin, J. C., & Godet, M. (۱۹۷۳). Méthode de hiérarchisation des éléments d'un système: essai de prospective du système de l'énergie nucléaire dans son contexte sociétal (Doctoral dissertation, Centre national de l'entrepreneuriat. Paris, France.
- ۱۴) 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.
- ۱۵) 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*, ۹(۲), ۲۳۴-۲۴۳.
- ۱۶) 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 ξ awards. *Sport, Education & Society*, ۲۵(۹), ۱۰۴۳-۱۰۵۷.
- ۱۷) 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*, ۱(۹), ۱۵۷-۱۶۰.
- ۱۸) 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.
- ۱۹) Leeder, T. M., Russell, K., & Beaumont, L. C. (۲۰۲۱). Educative mentoring in sport coaching: A reciprocal learning process. *Cambridge Journal of Education*, ۱-۱۸.
- ۲۰) 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.
- ۲۱) 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.
- ۲۲) Lyle, J., & Cushion, C. (۲۰۱۷). *Sports coaching concepts: A framework for coaching practice* (2nd ed.). London: Routledge.
- ۲۳) 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*, ۱۴(۱), ۹۳-۱۱۰.



فصلنامه اندیشه مقاومت
در کفتمان انقلاب اسلامی



شماره ۶۲

پاییز ۱۴۰۱



فصلنامه اندیشه مقاومت

در کفتمان انقلاب اسلامی



طراحی مدل

توانمندسازی

مربیان ورزشی بر

پایه دانش روز،

هنجارهای

فرهنگی-اجتماعی

و شکوفایی

استعدادهای بالقوه

شغلی

۲۴) Neelis, L., Faucett, A., & Thompson, M.(۲۰۲۰). Quality sport coaching: The role of the national standards for sport coaches. Strategies, ۳۳(۶), ۷-۱۳.

۲۵) Pill, S., Agnew, D., & Abery, L.(۲۰۲۲). Analysis of a community club coach developer project. Physical Education and Sport Pedagogy, ۱-۱۶.

۲۶) 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.

۲۷) Sawiuk, R., & Groom, R.(۲۰۱۹). Mentoring in coach education: The importance of role models, context and gender. In E. Cope & M. Partington(Eds.), Sports coaching: A theoretical and practical guide(pp. ۵۵-۶۸). London: Routledge.

۲۸) 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.

۲۹) The American Swimming Coaches Association(ASCA). Coaches Certification. ۲۰۱۵; www.swimmingcoach.com.