



طراحی مدل اندازه‌گیری توانمندسازی مربیان کشتی

علیرضا رحمتی تبریزی^۱، عباس خدایاری^{۲*}، مهدی کهندل^۳، سید نعمت خلیفه^۴

تاریخ تصویب: ۱۳۹۹/۱۱/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۸/۲۵

چکیده

توانمندسازی یکی از نوید بخش‌ترین مفاهیم دنیای امروز بوده و به موضوعی مهم بدل گشته است. هدف تحقیق حاضر طراحی مدل اندازه‌گیری توانمندسازی مربیان کشتی بود. پژوهش حاضر به روش آمیخته (کیفی - کمی) بود. در بخش کیفی شامل مدیران ورزش کشتی (سابق و فعلی)، رئیس فدراسیون و معاونین، دبیر فدراسیون و مربیان و پیشکسوتان کشتی و در بخش کمی شامل مربیان و کشتی‌گیران درجه ۲ به بالا ایران بود. نمونه‌ی بخش کیفی ۱۰ نفر و در بخش کمی شامل ۳۰۰ نفر از مربیان و کشتی‌گیران درجه ۲ به بالا بوده که به روش نمونه در دسترس انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود. داده‌ها به کمک دو نرم‌افزار SPSS و AMOS مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که مدل توانمندسازی مربیان کشتی از ۴ مؤلفه اصلی شامل عوامل فردی، محیطی، سازمانی و مدیریتی و ۹ زیر عامل احساس کارآمدی، خوداثربخشی، وضعیت اقتصادی، حمایت ادراک شده، ساختار سازمانی، چشم‌انداز سازمانی، کیفیت آموزش، رشد اطلاعاتی و سبک مدیریتی، شناسایی و استخراج گردید. مدل به‌دست آمده بر اساس شاخص‌های برازش تأیید شده برای نیل به توانمندسازی هرچه بیشتر مربیان می‌تواند مفید واقع گردد. مربیان کشتی می‌بایست تحت مراقبت‌ها و مشاوره‌های روانشناختی قرار گرفته و همچنین از مشاوران متخصص در کنار مربیان کشتی استفاده گردد. از سوی دیگر رفع نیازهای مادی و ارتقاء موقعیت اقتصادی مربیان کشتی از طریق افزایش دستمزد، پرداخت وام‌های کم بهره، مشوق‌های مالی و ... از اهمیت بالایی برخوردار است.

کلید واژه‌ها: توانمندسازی، عوامل، مدیریتی، وضعیت اقتصادی، حمایت ادراک شده، ساختار سازمانی.

Email: Alirezarahmati_sport@yahoo.com

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی،

ایران

Email: khodayariabas@yahoo.com

۲. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران*

Email: mehdkohandel@yahoo.com

۳. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران

Email: khalifeh_tkd@yahoo.com

۴. استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران

مقدمه

چالش‌های محیطی عصر حاضر از نظر پیشرفت سریع فناوری، افزایش انتظارات مشتریان، ضرورت انعطاف‌پذیری سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است. در این میان توانمندسازی^۱ به‌عنوان عامل نجات بخش و ابزاری شناخته شده ظهور کرده است و به یکی از مباحث اساسی مبدل گشته که می‌تواند موفقیت سازمان را تضمین کند. صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان علم مدیریت برای رویارویی با چنین وضعیتی نظریه‌های مختلفی مانند سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌های هولوگرافیک، نظریه آشوب و سازمان‌های کارآفرین را ارائه داده‌اند. در این بین الگوی توانمندسازی پدیده نوظهوری است که توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت و سازمان را به خود جلب کرده است (سنگری، ۱۳۹۰). سازمان‌های امروزی در معرض تغییرات سریع قرار گرفته‌اند. این تغییرات شامل رقابت روزافزون جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییرات در خواسته‌های مشتریان است. تغییر در سازمان‌ها، منجر به تغییر در نگرش سازمان‌ها به نیروی انسانی شده است. در چنین شرایطی کارکنان سازمان به‌عنوان سرمایه‌های سازمان، گردانندگان اصلی کار بوده و در اصل شریک سازمان می‌باشند. ابعاد توانمندسازی را یک عامل انگیزش درونی می‌داند که منعکس کننده نقش فعال کارکنان در سازمان است و بین راهبردهای مدیریت و عوامل سازمانی و ادراکات کارکنان در مورد توانمندی تفاوت قائل شده و با تأکید بر چند وجهی بودن توانمندسازی، ابعاد آن را مورد بررسی قرار می‌دهند (جزینی، ۱۳۹۰). ورزش یکی از عوامل بسیار مهم و اساسی تأمین سلامت و نشاط جامعه و افزایش بهره‌وری ملی است به‌طوری که توجه به فعالیت‌های ورزشی در جوامع پیشرفته نقش بسزایی در رونق اقتصادی دارد (بهمنی و همکاران، ۱۳۹۲). ورزش کشتی در کشور ما از محبوب‌ترین، پر افتخارترین و پرمدال‌ترین رشته‌های ورزشی به‌شمار می‌رود. به‌طوری که علاوه بر کسب افتخارات بین‌المللی بر ابعاد فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی جامعه نیز تأثیر مثبت گذاشته است. در این بین نباید از نقش مهم مربیان این رشته غافل شد. شغل مربیگری به‌عنوان یکی از مشکل‌ترین مشاغل دنیا، نیازمند مهارت و دانش فوق‌العاده برای پرورش ورزشکاران ماهر است، لذا باید راه‌های توانمندسازی این حرفه شناسایی شود و در جهت تحقق آن برنامه‌ریزی کرد. در این میان، فدراسیون‌های ورزشی بالاخص فدراسیون کشتی از جمله نهادهای ورزشی است که نقش چشمگیری در ارتقاء سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار، سرفرازی کشور و... دارد و به مانند بازوان توانمند ورزش هر کشوری عمل نموده و در سیاست‌گذاری، نظارت و ارزیابی بر عملکرد زیرمجموعه‌های خود کوشا می‌باشد (صابونچی و همکاران، ۱۳۸۸). با توجه به آنچه گفته شد، فدراسیون کشتی را می‌توان یک سازمان و مربیان کشتی را جزئی از آن سازمان و به‌عنوان کارکنان و اعضای آن لحاظ نمود. لذا برای موفقیت و بقای سازمان و دستیابی به اهداف خود و همچنین اثربخشی و کارایی، باید تلاش و برنامه‌ریزی مدون و اصولی جهت توانمندسازی مربیان کشتی صورت گیرد. توانمندسازی مربیان کشتی هم به ارتقاء ایشان و ورزش کشتی ایران کمک نموده و هم فدراسیون و متولیان ورزش کشور را به اهداف خود نزدیک می‌نماید. از آنجایی که مربیان کشتی جزء تأثیرگذارترین مربیان ورزشی بوده و تاکنون تحقیقی پیرامون توانمندسازی آنها صورت نگرفته، شناسایی عوامل و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندسازی ایشان و در نهایت استخراج یک مدل توانمندسازی ضرورت پیدا می‌کند. در میان پژوهش‌های خارجی، نوریانی و پاتری^۲ (۲۰۲۰) در نتایج خود عنوان می‌کنند که آموزش بر توانمندی تأثیر دارد. پوتنرو و همکاران^۳ (۲۰۱۹) عنوان می‌کنند که تیم‌سازی و شایستگی بر توانمندسازی تأثیر دارند. راموس-ویدال و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای عنوان می‌کنند که ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر دارد. مازیو و همکاران^۵ (۲۰۱۷) در تحقیق خود پیرامون رابطه کمیته‌های آموزشی و توانمندسازی مدرسان به این نتیجه رسیدند که عضویت در گروه و کمیته‌ها منبع اصلی توانمندسازی مدرسان هستند. چساکول و همکاران^۶ (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان تأثیر اشتیاق و توانمندسازی بر رفتار شهروندی

1. Empowerment
2. Noriyani & patri
3. Potnuru & et al
4. Ramos-Vidal & et al
5. Masue & et al
6. Cheasakul & et al

سازمانی معلمان به‌وسیله تعهدسازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد که بین اشتیاق برای تدریس، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی و توانمندسازی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق کلین^۱ (۲۰۱۶) نشان داد که یادگیری سازمانی افقی و عمودی به توانمندی معلمان برای اداره کلاس کمک می‌کند و زمان مواجهه معلمان با یادگیری سازمانی، عامل میانجی بین یادگیری و توانمندسازی معلمان می‌باشد. ریدلینگ‌هایز و بوئا^۲ (۲۰۱۶) تحقیقی با عنوان سازگاری فرد-محیط، رضایت شغلی و قصد ترک شغل: اثر تعدیل توانمندسازی رفتار مدیر انجام دادند. نتایج نشان داد که سازگاری فرد-محیط دارای اثر غیرمستقیم بر نیت ترک شغل از منظر رضایت شغلی دارد. رفتار توانمند مدیر نیز رابطه بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل را تعدیل کرد. ابراهیم و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیق خود به بررسی اثربخشی سازمانی در فدراسیون‌های منتخب ورزشی در کشور عراق پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که یکی از الگوهای معنی‌دار برای رسیدن به هدف در فدراسیون‌های ورزشی، منابع انسانی ماهر و متخصص و توانمند می‌باشد، بنابراین توانمندسازی یکی از ارکان موفقیت فدراسیون‌های ورزشی می‌باشد. الگوهای متعددی برای توانمندسازی در حیطه‌های گوناگون فعالیت انسانی ارائه شده است. توماس و ولتوس^۳ (۱۹۹۰) در مدل توانمندسازی روانی خود، چهار بُعد را در یک مدل مفهومی مشخص کردند که عبارتند از: تأثیر، عزم شخصی، شایستگی و معنادار بودن. الگوی توانمندسازی راندولپ^۴ (۲۰۰۸) مدعی است که توانمندسازی کارکنان بیشتر از آن که وابسته به خود افراد باشد، وابسته به سازمانی است که افراد در آن کار می‌کنند. در این الگو توانمندسازی منابع انسانی در سازمان وابسته به سه عامل اصلی وابسته است: ۱- تسهیم و به اشتراک‌گذاری اطلاعات در سازمان، ۲- تغییرات ساختاری به منظور کاهش تمرکز در سازمان و افزایش اختیارات کارکنان، ۳- مدیریت از راه‌جو سازمانی، تیم‌سازی و اشتراک‌مسابی بین کارکنان. هابز و مورلند^۵ (۲۰۰۹) در الگوی توانمندسازی خود، دو بُعد فردی و سازمانی توانمندسازی را مورد تأکید قرار داده‌اند. در حوزه سازمانی در صورتی که سازمان محیطی راحت همراه با آرامش برای فرد ایجاد کند و فرصت تصمیم‌گیری به فرد بدهد، فرد در سازمان اثرگذار می‌شود و احساس بلوغ و استقلال می‌کند. مهیا بودن زمینه‌های توانمندسازی فردی و سازمانی موجب توانمندسازی فرد، رشد و بلوغ شخصی و حرفه‌ای می‌شود. با توجه به تحقیقات پیشین و نیز مدل‌های گوناگون توانمندسازی، بررسی‌های محقق نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری توانمندسازی کشتی‌گیران یافت نشد و این امر موجب خلاء علمی شده است و برای رفع چنین خلاء علمی انجام چنین تحقیقی ضرورت دارد. از سوی دیگر برای استفاده بهینه از پتانسیل‌های مریبان باید سطح دانش، اطلاعات، مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها را ارتقا دهیم و این امر حاصل نمی‌گردد مگر آن که پرورش و توانمند کردن مریبان به‌صورت برنامه‌ریزی شده و نظام‌مند مورد توجه قرار گیرد. بنابراین هدف اصلی تحقیق حاضر، اکتشاف زیرمؤلفه‌های هر کدام از این عوامل چهارگانه و در نهایت استخراج یک مدل توانمندسازی برای مریبان کشتی ایران می‌باشد.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر که از نوع توصیفی-تحلیلی می‌باشد، در پارادایم اثبات‌گرایی، با رویکرد کمی و روش پیمایشی به انجام رسیده است. جامعه‌ی آماری این مطالعه، مشتمل بر مریبان کشتی درجه ۲ به بالای ایران بوده که بر اساس آمار فدراسیون کشتی تعداد آنان ۹۹۶ نفر می‌باشد. بر این اساس نمونه‌ای مشتمل بر ۳۰۰ نفر از مریبان کشتی با روش نمونه در دسترس انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفتند. جهت گردآوری داده‌ها نیز از ابزار پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته استفاده شده است. به همین منظور ساخت پرسشنامه توانمندسازی مریبان کشتی در دو مرحله انجام شده است. ابتدا محقق به بررسی ادبیات و مبانی نظری مرتبط با توانمندسازی مریبان کشتی پرداخت. سپس مصاحبه، به‌طور نیمه ساختار یافته، با خبرگان جهت تعیین عوامل انجام گرفته است. در ابتدا توضیحاتی در ارتباط با موضوع تحقیق ارائه شد و از آنها خواسته شد تا نظر خود را در ارتباط با هر

1. Klein
2. Redelinguys & Botha
3. Thomas & Velthouse
4. Randolp
5. Habz & Moreland

یک از عوامل عنوان کنند و چنانچه عوامل دیگر مد نظر آنان است، عنوان کنند. مصاحبه تا زمان اشباع داده‌ها ادامه یافت. از نظر اسپزیال و همکاران (۲۰۱۱) ۱ شعب یعنی ادامه جمع‌آوری داده‌ها به تکرار جمع‌آوری داده‌های قبلی بینجامد و اطلاعات جدیدی به دست نیاید. از این رو، تعداد مشارکت‌کنندگان قبل از مطالعه مشخص نمی‌شود و تصمیم‌گیری درباره مشارکت‌کننده بعدی به اطلاعات حاصل از مشارکت‌کننده‌های قبلی بستگی دارد و تا زمانی که عوامل جدیدی از مصاحبه‌ها استخراج شود و اطلاعات به دست آمده تکراری نباشد نمونه‌گیری ادامه می‌یابد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این روش، بر اساس جمع‌آوری اطلاعات، از طریق سؤالات و محورهای انتخاب شده انجام گرفته است. برای تأیید روایی محتوایی پرسشنامه در اختیار ۱۲ نفر از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و از نظر مطلوب بودن عبارات و مرتبط بودن و کاربرد مورد بررسی قرار گرفت. سپس بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها نظرات آنها اعمال گردید. برای سنجش سطح پایایی سنج، پرسش‌نامه در یک آزمون مقدماتی در اختیار ۳۰ نفر از اعضای نمونه قرار گرفته و مقدار پایایی آن مورد قبول ارزیابی شد ($\alpha > 0.7$). همچنین داده‌های گردآوری شده به کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS در دو سطح آمار تو صیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در فرآیند تحلیل داده‌ها، علاوه بر محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، آزمون‌های آماری همچون آزمون ناپارامتریک فریدمن، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی مورد استفاده قرار گرفت.

ابزار تحقیق

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌ی محقق ساخته بوده است. در ابتدا برای ۴ عامل اصلی توانمندسازی مریبان کشتی (عوامل فردی، محیطی، سازمانی و مدیریتی)، ۵۹ گویه طراحی گردیده و در قالب یک پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از آزمودنی‌ها قرار گرفت. به منظور آزمون پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج نشان داد که آلفای کرونباخ دو مؤلفه فردی و مدیریتی به ترتیب ۰/۷۲۲ و ۰/۸۸۶ می‌باشد و چون بالاتر از ۰/۷ هستند پایایی این دو مؤلفه تأیید شد اما مؤلفه محیطی دارای آلفای کرونباخ ۰/۵۶۷ بود که با حذف یک گویه آلفای کرونباخ آن به ۰/۸۳۴ افزایش پیدا کرد و پایایی آن تأیید شد. آلفای کرونباخ مؤلفه سازمانی نیز ۰/۶۹۸ بود که با حذف دو گویه آلفای آن تا ۰/۷۳۳ افزایش پیدا کرده و پایایی آن با حذف این دو سؤال تأیید گردید. به منظور اعتباریابی ابزار تحقیق نیز، از روش اعتبار صوری استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه به ۱۰ نفر از اعضاء هیأت علمی گرایش مدیریت ورزشی که در زمینه توانمندسازی سابقه فعالیت تحقیقی دارند، ارائه گردید و از آنها خواسته شد در خصوص روایی (ظاهری، صوری، محتوایی و ...) پرسشنامه اظهار نظر کنند. در نهایت متخصصین تأیید نمودند که سنجی محقق ساخته‌ی مذکور، از اعتبار علمی برخوردار بوده است.

روش اجرای تحقیق

در ابتدا برای تعیین جامعه‌ی آماری، به فدراسیون کشتی جمهوری اسلامی ایران مراجعه گردید و تعداد دقیق مریبان کشتی درجه ۲ به بالای کشور برآورد گردید. به سبب گسترده‌ی وسیع جغرافیایی جامعه آماری و سختی دسترسی به ایشان، بهترین روش برای نمونه‌گیری، نمونه‌گیری به روش نمونه در دسترس تشخیص داده شد. پس از تعیین آزمودنی‌ها، پرسشنامه‌ها به دو روش حضوری و پستی در اختیار ایشان قرار گرفت.

پس از تأیید پایایی و اعتبار سنجی مورد استفاده، به منظور دستیابی به مؤلفه‌های اصلی توانمندسازی در یک تحلیل اولیه، پرسشنامه مذکور میان ۱۰۰ نفر دیگر از اعضای نمونه توزیع گردید. برای تحلیل مؤلفه‌های اصلی، تحلیل عاملی اکتشافی به روش چرخش واریماکس انجام گردیده و ۱۵ مؤلفه‌ی اصلی خارج گردید. تحلیل عاملی، عمل تقلیل متغیرها به عامل را از طریق گروه‌بندی کردن متغیرهایی که با هم همبستگی متوسط و یا نسبتاً زیادی دارند، انجام می‌دهد. در تحلیل عاملی اکتشافی طبق نظر هایبر^۱ و همکاران (۲۰۰۶) سؤالاتی که بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ داشته باشند مناسب می‌باشند اما در صورتی که بالاتر از ۰/۷ باشند بسیار عالی هستند. بنابراین گویه‌های با بار عاملی کمتر از ۰/۵ که تعداد آنها ۱۳ مورد بوده است، از پرسشنامه

حذف گردیدند. در نهایت ۴۳ گویه باقی مانده در قالب پرسشنامه جدیدی تدوین شده و برای آزمون نهایی در اختیار دیگر اعضای نمونه قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی برای گروه‌های سنی پاسخگویان نشان داد که از میان ۳۰۰ مربی کشتی درجه ۲ به بالای مورد مطالعه، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال با درصدی معادل ۴۲/۳٪ کل نمونه و کمترین آن مربوط به گروه سنی زیر ۳۰ سال با مقداری معادل ۱٪ بوده است. وضعیت تأهل پاسخگویان نیز نشان داد که از بین ۳۰۰ نفر مربی کشتی مورد مطالعه، ۷۷٪ پاسخگویان یعنی ۲۳۱ نفر ایشان را افراد متأهل و ۱۰٪ را افراد مجرد تشکیل داده اند. وضعیت تحصیلات و آخرین مدرک تحصیلی پاسخگویان نیز نشان داد که بیشترین پاسخگویان معادل ۳۹/۳٪ آنها دارای مدرک کارشناسی و کمترین فراوانی مربوط به مقطع تحصیلی متوسطه اول با فراوانی نسبی ۳٪ بوده است. افراد با سطح تحصیلی کاردانی نیز با درصدی معادل ۲۱/۳٪ در رده دوم بیشترین فراوانی بوده‌اند.

جدول ۱ آماره‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، مینیمم و ماکزیمم را برای شاخص‌های اصلی تحقیق نشان می‌دهد. بر اساس داده‌های این جدول بیشترین میانگین با مقدار ۶۳/۹۱ مربوط به عوامل مدیریتی توانمندسازی مربیان بوده است. پایین‌ترین میانگین نیز معادل ۱۸/۱۹ برای عوامل سازمانی توانمندسازی مربیان به دست آمده است. بیشترین انحراف معیار مربوط به عوامل مدیریتی با مقدار ۵/۶۴ و کمترین انحراف معیار با مقدار ۲/۳۸ برای عوامل سازمانی برآورد گردیده است. کمترین مقدار مینیمم با مقدار ۷ مربوط به عوامل سازمانی و بالاترین مقدار ماکزیمم نیز با مقدار ۷۵ مربوط به عوامل مدیریتی بوده است.

جدول ۱: آماره‌های توصیفی برای شاخص‌های اصلی توانمندسازی مربیان کشتی

شاخص‌ها/ آماره‌ها	عوامل فردی	عوامل محیطی	عوامل سازمانی	عوامل مدیریتی
میانگین	۲۹/۹۸	۲۴/۵۳	۱۸/۱۹	۶۳/۹۱
انحراف معیار	۲/۸۸	۳/۰۸	۲/۳۸	۵/۶۴
مینیمم	۲۲	۱۸	۷	۴۷
ماکزیمم	۳۵	۳۵	۲۵	۷۵

تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی

به منظور استخراج عامل‌های اصلی ابزار مورد استفاده‌ی تحقیق، از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردیده است. برای بررسی ابتدایی پرسشنامه‌ی ۵۶ گویه‌ای اولیه، ۱۳۰ پرسشنامه بین جامعه آماری به‌عنوان پایلوت پخش شد. نتایج این تحلیل عاملی اولیه برای شاخص‌های KMO و آزمون بارتلت در جدول ۲ نشان داده شده است. طبق نتایج این جدول، شاخص KMO برابر با ۰/۷۱۵ می‌باشد که بالاتر از ۰/۶ می‌باشد پس شاخص کفایت حجم نمونه تأیید گردید. همچنین بر اساس نتایج این جدول سطح معناداری آزمون بارتلت در سطح کمتر از ۰/۰۱ قرار دارد.

اجرای تحلیل مؤلفه‌های اصلی در آزمون تحلیل عاملی اولیه، منتج به استخراج ۱۵ مؤلفه اصلی گردید. در تحلیل عاملی اکتشافی گویه‌هایی که بارهای عاملی بالاتر از ۰/۵ داشته باشند مناسب می‌باشند اما در صورتی که بالاتر از ۰/۷ باشند بسیار عالی هستند. نتایج این تحلیل نشان داد که ۱۳ گویه دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ بوده و لذا از پرسشنامه حذف گردیدند.

پس از تحلیل عاملی اکتشافی اولیه و به‌دست آمدن یک پرسشنامه‌ی ۴۳ گویه‌ای، پرسشنامه‌ی مذکور در اختیار ۱۷۰ آزمودنی دیگر نیز قرار گرفت و در نهایت به منظور دست‌یابی به سطح دقیق‌تری از تحلیل، تحلیل عاملی اکتشافی ثانوی در نمونه‌ی ۳۰۰ تایی مورد مطالعه مجدداً اعمال گردید. تحلیل عاملی اکتشافی ثانویه با روش چرخش واریماکس انجام شد. جدول شماره‌ی

۲ مقادیر شاخص KMO و آزمون بارتلت را برای تحلیل ثانویه نیز نشان می‌دهد. بر اساس داده‌های این جدول، مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸ به دست آمد که حاکی از مقدار مطلوب شاخص و لذا کفایت حجم نمونه‌ی انتخابی می‌باشد. همچنین سطح معناداری آزمون بارتلت در سطح بسیار مطلوب کمتر از ۰/۰۱ به دست آمد که این مقدار حاکی از سطح بالای معناداری آزمون می‌باشد.

جدول ۲: نتایج شاخص KMO و آزمون بارتلت در آزمون تحلیل عاملی اکتشافی اولیه و ثانویه

آزمون	KMO	آزمون بارتلت		
		خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
آزمون اولیه	۰/۷۱۵	۳۹۷۳/۷۹	۱۵۴۰	۰/۰۰
آزمون ثانویه	۰/۸۰۸	۳۷۴۵/۰۴	۹۰۳	۰/۰۰

بر اساس نتایج تحلیل مؤلفه‌های اصلی در تحلیل عاملی ثانویه به روش چرخش واریماکس، ۱۴ عامل یا مؤلفه‌ی اصلی برای ۳۸ گویه‌ی باقی مانده شناسایی شد. در این مرحله می‌بایست، ابعاد فرعی مقیاس بر اساس مؤلفه‌های اصلی شناسایی شده، تعیین و نام‌گذاری گردد. بدین منظور، برای هر کدام از مؤلفه‌های شناسایی شده، گویه‌های مربوطه که علاوه بر بار عاملی مجاز، همبستگی درونی لازم را نیز نشان داده‌اند، در کنار همدیگر در یک عامل قرار می‌گیرند. در بین ۱۴ عامل شناسایی شده چهار عامل به دلیل آن‌که تنها یک گویه را شامل شده‌اند، مورد چشم‌پوشی قرار گرفتند و بنابراین گویه‌های قرار گرفته در این عامل‌ها نیز از پرسشنامه حذف گردید (شامل ۴ گویه)؛ چرا که این گویه‌ها کمترین میزان همبستگی با گویه‌های دیگر را از خود نشان داده‌اند و لذا نقش مهمی در ساختار تحلیل عاملی ایفا نکرده‌اند. در نهایت با کمی جرح، تعدیل و ادغام، ۹ عامل نهایی مشخص گردیده و بر اساس محتوی گویه‌های خود، نام‌گذاری شدند. جدول شماره ۳، گویه‌های باقی مانده (۳۴ گویه‌ی نهایی) و عامل دربرگیرنده‌ی آنها را نشان می‌دهد.

جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی اکتشافی ثانویه و استخراج مؤلفه‌های اصلی توانمندسازی مربیان کشتی

ردیف	گویه‌ها	بار عاملی	نام عامل
۱	داشتن تحصیلات ورزشی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است	۰/۵۸	کیفیت آموزش
۲	استفاده از مدرسان دانشگاهی در دوره‌های ارتقاء و کارگاه‌های دانش‌افزایی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است	۰/۵۷	
۳	دوره‌های ارتقای درجه در توانمندسازی مربیان کشتی نقش دارد	۰/۵۴	
۴	کیفیت فضای آموزشی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است	۰/۴۲	
۵	محتوای درس‌های امتحانی پیش آزمون برای ارتقاء مربیان کشتی در توانمندسازی آنها مؤثر است	۰/۵۶	
۶	استفاده از تحقیقات علمی در دوره‌های دانش‌افزایی مربیان درجه یک ملی کشتی در توانمندسازی آنها مؤثر است	۰/۶۸	
۷	محتوای موضوعات درس‌های آموزشی در کلاس‌های دانش‌افزایی در توانمندسازی مربیان کشتی نقش دارد	۰/۶۲	
۸	شرکت در سمینارهای علمی و ورزشی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است	۰/۵۴	
۹	بهره‌مندی از بانک اطلاعات آموزشی فدراسیون کشتی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است	۰/۶۱	
۱۰	اطرافیان (خانواده، دوستان، فامیل) در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر هستند	۰/۵۷	حمایت ادراک شده
۱۱	تشکیل اتحادیه صنفی مربیان کشتی ایران در توانمندسازی آنها مؤثر است	۰/۷۱	
۱۲	پاداش‌های مالی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است	۰/۷۴	
۱۳	اعتقادات دینی و مذهبی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر می‌باشد	۰/۵۸	
۱۴	حمایت مسئولان دولتی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر می‌باشد	۰/۶۴	

احساس کارآمدی	۰/۷۷	۱۵	استفاده از نظر مربیان سازنده‌ای که کشتی‌گیر در رده ملی دارند در باره تنظیم تقویم زمان برگزاری اردوهای ملی در توانمندسازی آنها مؤثر است
	۰/۴۸	۱۶	داشتن فن و قدرت بیان در انتقال مباحث فنی و علمی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است
	۰/۵۲	۱۷	ارزش کار و شغل مربیگری کشتی از نگاه جامعه در توانمندسازی آنها مؤثر است
	۰/۶۲	۱۸	استفاده از نظرات و تجربیات سایر مربیان کشتی کشور در امر آموزش در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است
ساختار سازمانی	۰/۷۰	۱۹	نهادینه شدن اصل شاید سسته سالاری در انتخاب مربیان کشتی برای حضور در تیم‌های ملی در توانمندسازی آنها مؤثر می‌باشد
	۰/۶۵	۲۰	مشخص بودن وظایف شغلی مربیان کشتی در توانمندسازی آنها مؤثر است
	۰/۶۵	۲۱	رعایت سلسله مراتب در انتخاب مربیان کشتی برای حضور در تیم‌های ملی در توانمندسازی آنها مؤثر است
وضعیت اقتصادی	۰/۸۵	۲۲	رکود اقتصادی در توانمندسازی مربیان کشتی نقش دارد
	۰/۸۱	۲۳	پایین بودن حقوق و دستمزد مربیان کشتی در توانمندسازی آنها مؤثر است
چشم انداز سازمانی	۰/۷۸	۲۴	برنامه حال حاضر کمیته مربیان فدراسیون کشتی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است
	۰/۸۳	۲۵	برنامه‌های حال حاضر انستیتو فدراسیون کشتی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است
رشد اطلاعاتی	۰/۵۹	۲۶	برگزاری دوره‌های خاص به نام آنالیز فنون کشتی (تکنیک و تاکتیک) در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است
	۰/۷۰	۲۷	شرکت در کلاس‌های بین‌المللی مربیگری در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است.
	۰/۶۴	۲۸	حضور در مسابقات کشتی در توانمندسازی مربیان مؤثر است
خود اثربخشی	۰/۷۸	۲۹	آشنایی مربی به زبان انگلیسی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است
	۰/۵۹	۳۰	اهمیت شغل مربیگری کشتی برای مربی در توانمند شدن او مؤثر است
	۰/۶۱	۳۱	احساس کارآمدی مربی کشتی در توانمندسازی وی مؤثر است
سبک مدیریت	۰/۴۹	۳۲	کارآموزی برای مربیان درجه ۳ که کاندیدای دریافت دفترچه مربیگری کشتی هستند در توانمندسازی آنها مؤثر است
	۰/۷۵	۳۳	برگزاری پیش‌آزمون برای ورود مربیان کشتی درجه ۲ در توانمندسازی آنها مؤثر است
	۰/۶۰	۳۴	برگزاری دوره‌های آموزشی روانشناسی ورزشی و نقش مربی در توانمندسازی مربیان کشتی مؤثر است

عوامل اصلی استخراج شده در تحلیل عاملی اکتشافی، بر اساس چهار مؤلفه‌ی اصلی مورد تأکید تحقیق یعنی عوامل فردی، محیطی، سازمانی و مدیریتی دسته‌بندی گردیدند. نتایج حاصل از این دسته‌بندی، در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: ابعاد مختلف عوامل چهارگانه‌ی توانمندسازی مربیان

ابعاد	عوامل چهارگانه‌ی اصلی
احساس کارآمدی، خوداثر بخشی	عوامل فردی
وضعیت اقتصادی، حمایت ادارک شده	عوامل محیطی
ساختار سازمانی، چشم‌انداز سازمانی	عوامل سازمانی
کیفیت آموزش، رشد اطلاعاتی، سبک مدیریت	عوامل مدیریتی

برای آزمون هم‌هنگ بودن عوامل و گویه‌ها با هدف تحقیق (دستیابی به مدل توانمندسازی) از تحلیل عاملی تأییدی به‌وسیله‌ی نرم‌افزار AMOS استفاده گردید. نتایج حاصل از این آزمون در جدول شماره‌ی ۵ ارائه شده است. طبق گفته‌های و همکاران (۲۰۰۶) گویه‌هایی که بارهای عاملی بالاتر از ۰/۷ دارند، قابل قبول هستند و در صورتی بارهای عاملی بین ۰/۷ تا

۰/۴ قابل قبول می‌باشد که پایایی ترکیبی و مقادیر واریانس‌های استخراج شده مناسب باشد و سؤالاتی با بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ باید حذف گردند. با این تفاسیر، تعدادی از گویه‌ها از مدل حذف گردیدند. بر این اساس بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) در تمامی موارد بالاتر از ۰/۴ بود. بنابراین ساختار عاملی مقیاس‌های تحقیق قابل تأیید است.

جدول ۵: نتایج تحلیل عاملی تأییدی ابعاد پرسشنامه

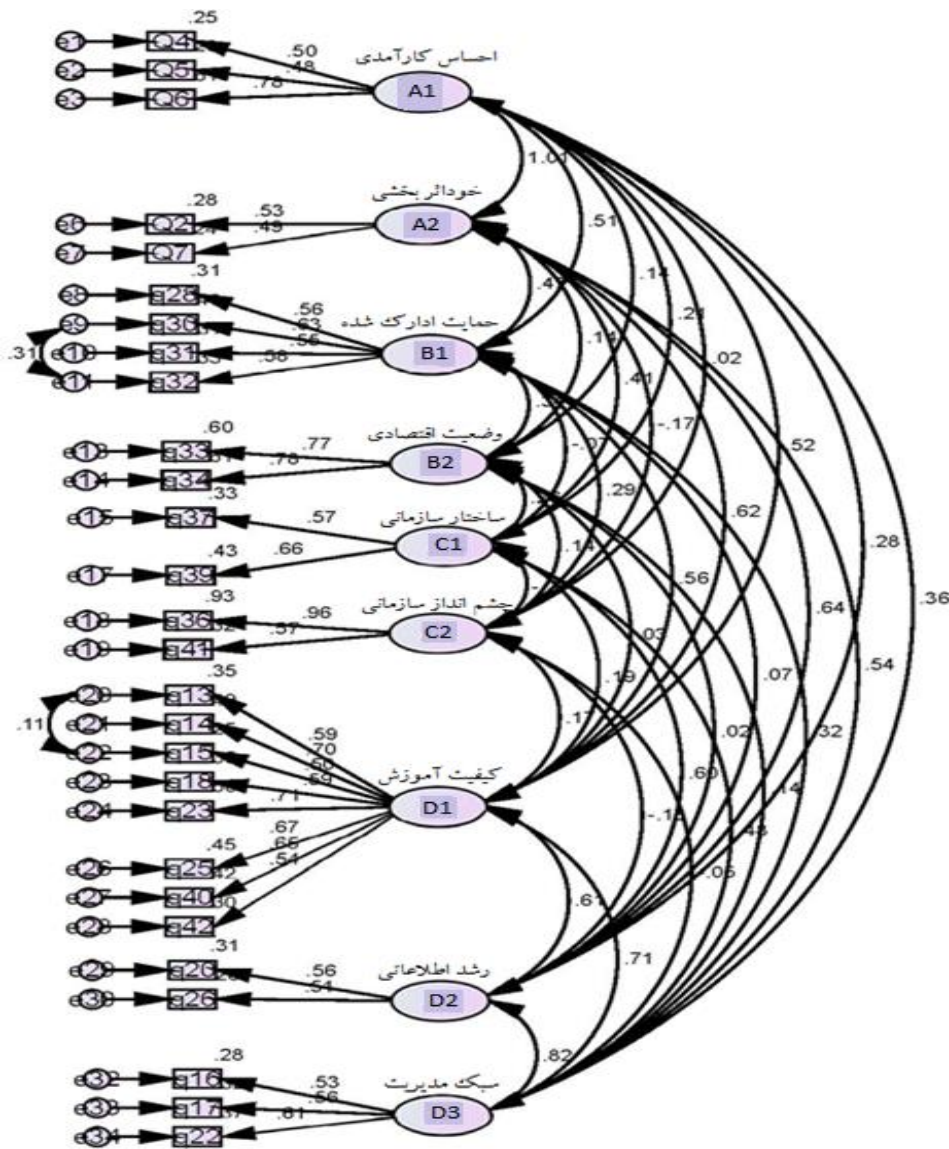
ابعاد توانمند سازی	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	پایایی ترکیب	واریانس‌های استخراج شده
احساس خودکارآمدی	۱۷/۲۵	۱/۸۵	-۰/۵۸	۰/۱۱	۰/۷۱	۰/۵۲
خوداثربخشی	۱۲/۷۳	۱/۵۹	-۰/۲۳	-۰/۵۴	۰/۷۶	۰/۵۴
حمایت ادارک شده	۲۰/۰۸	۲/۸۲	-۰/۵۵	-۰/۳۸	۰/۷۵	۰/۵۳
وضعیت اقتصادی	۴/۴۴	۲/۰۹	۱/۲۰	-۰/۹۵	۰/۸۱	۰/۶۵
ساختار سازمانی	۱۳/۱۹	۱/۴۱	۱/۵۱	۱/۹۴	۰/۷۱	۰/۵۶
چشم‌انداز سازمانی	۵/۰۰	۲/۱۲	۰/۴۳	-۰/۴۳	۰/۸۲	۰/۶۶
کیفیت آموزش	۳۷/۶۷	۴/۱۱	-۰/۶۶	-۰/۱۲	۰/۸۳	۰/۶۲
رشد اطلاعاتی	۱۳/۲۳	۱/۲۵	-۰/۴۷	-۰/۰۷	۰/۷۲	۰/۵۱
سبک مدیریت	۱۳/۰۰	۱/۴۰	-۰/۶۸	۱/۰۷	۰/۷۱	۰/۵۲

زمانی که متغیرهای سازه، پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ داشته باشند می‌توان گفت پایایی سازه مناسب است. پایایی ترکیبی مقیاس‌های مختلف پرسشنامه در جدول بالا قابل مشاهده است که بالاترین پایایی ترکیبی مربوط به عامل کیفیت آموزش با مقدار ۰/۸۳ بوده است. همچنین روایی همگرا زمانی برقرار است که پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ باشد و میزان واریانس‌های استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ باشد و همچنین پایایی ترکیبی از میزان واریانس‌های استخراج شده بیشتر باشد. میزان واریانس‌های استخراج شده مقیاس‌های مختلف پرسشنامه در جدول بالا، نشان‌دهنده بالاتر بودن همه‌ی مقادیر از ۰/۵ می‌باشد. همچنین همه مقادیر AVE پرسشنامه‌های تحقیق از پایایی ترکیبی کمتر می‌باشد پس شرط روایی همگرا برقرار می‌باشد. با توجه به نتایج جدول ۶ و ارزش‌های قابل قبول می‌توان گفت که شاخص‌های نیکویی برازش تحلیل عاملی تأییدی نیز از ارزش قابل قبولی برخوردار هستند پس می‌توان گفت مدل از لحاظ شاخص‌های نیکویی برازش نیز مناسب است.

جدول ۶: شاخص‌های نیکویی برازش در تحلیل عاملی تأییدی

IFI	TLI	RMR	NFI	CFI	GFI	RMSEA	Chi-Square/ Df	Df	Chi-Square	شاخص
۰/۸۶۸	۰/۹۳۶	۰/۰۴۰	۰/۸۹۴	۰/۹۱۸	۰/۹۰۱	۰/۰۵۶	۱/۹۳۳	۳۱۲	۶۰۳/۱۶۳	مقدار

بنابراین با توجه به نتایج تحلیل عاملی تأییدی که در جداول فوق ارائه گردیدند، می‌توان نتیجه گرفت که «مدل اندازه‌گیری توانمندسازی» مورد نظر تحقیق، تأیید گردیده و می‌تواند به‌عنوان یک مدل طراحی شده و آزموده شده برای اندازه‌گیری و سنجش ابعاد توانمندسازی مربیان کشتی مورد استفاده قرار گیرد.



شکل ۱: مدل توانمندسازی مربیان کشتی (A: عوامل فردی، B: عوامل محیطی، C: عوامل سازمانی، D: عوامل مدیریتی)

نتیجه‌گیری

توانمندسازی یکی از شاخص‌های مهم و اساسی برای نیل به توسعه انسانی است. در واقع دستیابی به توسعه انسانی زمانی میسر می‌گردد که در ابتدا توانمندسازی افراد مورد توجه قرار گیرد. از آنجایی که ورزش کشتی ورزش اول ایرانیان بوده و همواره پیشتاز توسعه ورزشی در ایران قلمداد شده، توانمندسازی مربیان کشتی که خود در نهایت اسباب انتقال تجربه به نسل‌های آتی هستند، از اهمیت بالایی برخوردار خواهد بود. پژوهش حاضر به دنبال استخراج و طراحی مدل توانمندسازی مربیان کشتی ایرانی بوده است. در این راستا، هنجاریابی سنج‌های مناسب برای بررسی ابعاد گوناگون توانمندسازی مربیان و در نهایت دستیابی به مدل توانمندسازی آنان، مورد نظر بوده است. بدین منظور نمونه‌ای به حجم ۳۰۰ نفر از مربیان کشتی، انتخاب شده و مورد مطالعه قرار گرفتند.

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد که بالاترین مقدار میانگین مربوط به عوامل مدیریتی توانمندسازی مربیان بوده و

پایین‌ترین میانگین نیز به عوامل سازمانی توانمندسازی مربیان تعلق داشته است. یافته‌های استنباطی نیز به کمک تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که در نهایت ۹ زیر عامل نهایی استخراج گردیده که در چهار عامل اصلی فردی، مدیریتی، سازمانی و محیطی دسته بندی شدند. این عوامل شامل عوامل فردی (احساس کارآمدی، خوداثربخشی)، عوامل محیطی (وضعیت اقتصادی، حمایت ادراک شده)، عوامل سازمانی (ساختار سازمانی، چشم انداز سازمانی) و عوامل مدیریتی (کیفیت آموزش، رشد اطلاعاتی، سبک مدیریتی) بوده‌اند. در پایان نیز تحلیل عاملی تأییدی و شاخص‌های نکویی برازش، مدل به‌دست آمده را مورد تأیید قرار دادند.

یافته‌های تحقیق حاضر با شماری از پژوهش‌های پیشین همخوانی داشته‌اند. در زمینه‌ی عوامل فردی، یافته‌ی تحقیق حاضر با تحقیقات چندی که عوامل فردی را زمینه‌ساز توانمندسازی مربیان دانسته‌اند، همخوانی قابل قبولی دارد، از جمله‌ی این تحقیقات می‌توان به تحقیق ابراهیم و همکاران (۲۰۱۳)، سیو (۲۰۲۰) اشاره نمود. در تحقیقات مذکور نیز پژوهشگران به این نتیجه رسیده بودند که عوامل فردی همچون احساس کارآمدی، خودپنداره‌ی مثبت، توانایی ادراک شده و... تأثیر مثبت و بسزایی در توانمندسازی فرد دارند. توانایی‌ها و عوامل فردی (احساس کارآمدی و خوداثربخشی)، سبب می‌شود که مربیان با کسب مهارت‌های روانی لازم بدون نیاز به حضور مستقیم سرپرست یا مقام فرادست فعالیت کنند. در این حالت، قدرت تجزیه و تحلیل مربیان رشد یافته و می‌توانند برای سوال‌ها و مشکلات خود پاسخ پیدا کنند. برای دستیابی به این ویژگی‌ها سازمان باید مهم‌ترین منبع و ابراز رقابتی خود یعنی انسانی را توانمند سازند. با توجه به این که مربیان نیز در فدراسیون‌ها نیروی انسانی این سازمان محسوب می‌شوند پس ضرورت دارد که در راستای توانمندسازی آنان گام برداشته شود سهم مربیان برای یادگیری و نتایج ورزشکاران به طور گسترده‌ای شناخته شده است. اثربخشی یک مربی دارای تأثیر بیشتری بر یادگیری ورزشکار هست که عامل‌های دیگری نیز آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در زمینه‌ی عوامل محیطی مرتبط با توانمندسازی نیز یافته‌ی تحقیق حاضر با تحقیقاتی همچون کلین (۲۰۱۶)، ریدلینگ‌گیز و بوئا (۲۰۱۶) همخوانی دارد. در پژوهش‌های ذکر شده نیز محققان به این نتیجه رسیده بودند که عواملی محیطی همچون حمایت‌های ادارک شده‌ی رسمی و غیر رسمی، پایگاه اقتصادی-اجتماعی، اعتماد اجتماعی و احساس امنیت، نقش مثبت و قابل توجهی در توانمندسازی فرد داشته است. به منظور ایجاد محیط کار توانمند، نقش مدیر در فدراسیون کشتی بایستی از چارچوب ذهنی فرماندهی و کنترل به محیط حمایتی و مبتنی بر حس مسئولیت تبدیل شود که در آن کلیه مربیان فرصت داشته باشند به نحو احسن همکاری کنند. لذا عوامل محیطی (وضعیت اقتصادی و حمایت ادراک شده)، سبب می‌گردد که مربیان احساس مورد حمایت بودن و پشتیبانی شدن داشته باشد و با داشتن نقطه‌ی اتکایی مطمئن و احساس امنیت، اقدام به عمل و فعالیت نماید. محیط حمایت کننده، شرایط و زمینه‌های توانمندی را فراهم می‌سازد. توانمندسازی به شدت با احساس اعتماد و حمایت دیگران پیوند می‌خورد. سرمایه‌ی اقتصادی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اشکال سرمایه در عصر حاضر امنیت روانی و وجودی بالایی برای فرد فراهم می‌سازد. حمایت ادارک شده نیز احساس امنیت وجودی مربیان کشتی را ارتقا داده و با تأمین نقطه اتکایی قدرتمند برای فرد، لوازم توانمندسازی وی را فراهم می‌آورد. در ارتباط با عوامل سازمانی مرتبط با توانمندسازی نیز یافته‌ی تحقیق حاضر با تحقیقاتی همچون تکسیرا و همکاران (۲۰۲۱)، سیو و همکاران (۲۰۲۰)، ستان و همکاران (۲۰۲۰)، مازیو و همکاران (۲۰۱۷)، چساکول و همکاران (۲۰۱۶)، کلین (۲۰۱۶) چرخابی (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در تحقیقات مورد اشاره محققان به این نتیجه رسیده بودند که عواملی سازمانی همچون برنامه‌ریزی دقیق ساخت یافته، چشم‌اندازهای سازمانی، سلسله مراتب و نظم سازمانی و حمایت سازمانی، نقش قابل توجه و مثبتی در توانمندسازی فرد دارند. مهم‌ترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهم‌ترین عامل بقاء و حیات سازمان است. نیروی انسانی توانمند سازمان توانمند را به‌وجود می‌آورد، از نظر دراکر، رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته است. عوامل سازمانی (چشم‌انداز سازمانی، ساختار سازمانی) نیز نهادی در زمینه سازی توانمندی فرد را ایفا می‌کنند. می‌توان به سادگی استدلال نمود که بدون مربیان کارآمد و توانمند در فدراسیون کشتی، دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است. از این‌رو، منابع انسانی نقش اساسی در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی فدراسیون کشتی دارند. بنابراین فدراسیون کشتی باید در مسیر توانمندسازی مربیان کشتی خود نقشی مهم

ایفا نمایند. ساختار سازمانی و وجود سلسله مراتب سازمانی و نظم بورکراتیک، با تعیین جایگاه نقشی فرد، عامل انگیزشی مهمی برای رشد وی خواهد بود. همچنین وجود چشم انداز روشن فدراسیون کشتی در قالب شفافیت اهداف، برنامه‌ها، راهکارها و... با ارتقا سطح قابلیت اطمینان فدراسیون کشتی، زمینه انگیزشی و مهمی برای رشد و ارتقا مربیان کشتی خواهد بود.

دیگر یافته‌ی تحقیق حاضر مبنی بر عوامل مدیریتی مرتبط با توانمندسازی مربیان کشتی نیز با تحقیقاتی همچون سپتانتی و همکاران (۲۰۲۰)، ستیاوان و همکاران (۲۰۲۰)، فریرر^۱ و همکاران (۲۰۱۶)، ریدلینگایز و بوئا (۲۰۱۶)، چرخابی (۲۰۱۵) همخوانی دارد. در این تحقیقات نیز محققان به این نتیجه رسیدند که عوامل مدیریتی همچون سبک‌های مدیریتی، کیفیت آموزش زیردستان، به کارگیری فناوری‌های پیشرفته و رشد اطلاعاتی، در توانمندسازی فرد نقش مثبت و قابل توجهی در توانمندسازی مربیان کشتی دارند. در تبیین نتایج می‌توان عنوان نمود که امروزه حیات مؤثر بسیاری از سازمان‌ها از طریق کاردانی مدیران و کارکنان آگاه، ماهر، خلاق و توانمند میسر می‌گردد و یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه منابع انسانی است. در اغلب سازمان‌ها از توانایی‌های کارکنان استفاده بهینه نمی‌شود و مدیران قادر نیستند ظرفیت‌های بالقوه آنان را به کار گیرند. مؤلفه‌های مدیریتی (کیفیت آموزش، رشد اطلاعاتی و سبک مدیریتی) نیز نقش مؤثری در کارایی و توانمندی مربیان کشتی دارند. در تبیین نتایج می‌توان عنوان نمود که در فدراسیون کشتی مدل مدیریت سنتی که در آن مدیر کنترل می‌کند و مربیان تحت کنترل هستند دیگر کارآمد نیست. در مقابل رشد کیفیت آموزش در قالب مواردی همچون کیفیت دوره‌های آموزشی، یادگیری زبان‌های خارجی، استفاده از اساتید مجرب و سطح بالا و ... تأثیر بسزایی در توانمندسازی مربیان کشتی خواهد داشت. همچنین سهیم کردن مربیان کشتی در اطلاعات و رشد اطلاعاتی ایشان از طریق برگزاری دوره‌های پیشرفته و بین‌المللی، تجهیز کردن ایشان به دانش و تکنولوژی روز و... در ارتقا توانمندی مربیان مؤثر است. سبک مدیریتی نیز در این زمینه بسیار مؤثر است و استفاده از رویکردهای نو، فناورانه، به روز، دموکراتیک و... در مدیریت فدراسیون کشتی، در رشد افراد تحت هدایت بسیار مؤثرتر خواهد بود.

به مانند هر پژوهش علمی دیگری، تحقیق حاضر نیز با چالش‌ها و محدودیت‌های ویژه‌ای مواجه بوده است. برخی از این محدودیت‌ها به حیطه‌ی عملکرد محقق و برخی دیگر خارج از اختیار محقق مربوطند که به پاره‌ای از آنها اشاره می‌شود: وسعت و دامنه‌ی بالای جامعه آماری. از آنجایی که جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر مربیان کشتی درجه ۲ به بالای کشور بوده است، دسترسی به اطلاعات دقیق جامعه آماری با محدودیت‌ها و سختی‌های متعددی توأم بوده است. عدم اطلاع از دقت و صحت پاسخ‌های پاسخگویان. طبیعی‌ست که هر پاسخ‌گو در یک موقعیت شخصی اقدام به پاسخ دادن به پرسش‌ها نموده است و لذا دقت و صحت پاسخ‌ها را نمی‌توان کاملاً تضمین نمود. با توجه به محدودیت‌های عنوان شده پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی، از حیث پراکندگی جغرافیایی، جامعه‌ی آماری محدودتری مورد مطالعه قرار گیرد (مثلاً در یک استان یا یک شهرستان). این امر باعث دسترسی کامل و ساده‌تری به نمونه انتخابی خواهد شد. به‌طور کلی ورزش کشتی در کشور ما از محبوب‌ترین، پر افتخارترین و پرمدال‌ترین رشته‌های ورزشی به‌شمار می‌رود. نتایج نشان داد که بالاترین میانگین رتبه مربوط به عوامل مدیریتی و پایین‌ترین آن متعلق به عوامل سازمانی بوده است به‌طوری‌که علاوه بر کسب افتخارات بین‌المللی بر ابعاد فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی جامعه نیز تأثیر مثبت گذاشته است. در این بین نباید از نقش مهم مربیان این رشته غافل شد. برای استفاده بهینه از پتانسیل‌های مربیان باید سطح دانش، اطلاعات، مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها را ارتقا دهیم و این امر حاصل نمی‌گردد مگر آن‌که پرورش و توانمند کردن مربیان به‌صورت برنامه‌ریزی شده و نظاممند مورد توجه قرار گیرد. به مانند هر پژوهش علمی دیگری، تحقیق حاضر نیز با چالش‌ها و محدودیت‌های ویژه‌ای مواجه بوده است. برخی از این محدودیت‌ها به حیطه‌ی عملکرد محقق و برخی دیگر خارج از اختیار محقق مربوطند که به پاره‌ای از آنها اشاره می‌شود: وسعت و دامنه‌ی بالای

جامعه آماری. از آنجایی که جامعه‌ی آماری تحقیق حاضر مریبان کشتی درجه ۲ به بالای کشور بوده است، دسترسی به اطلاعات دقیق جامعه آماری با محدودیت‌ها و سختی‌های متعددی توأم بوده است.

پیشنهادات

با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهاداتی بدین شرح ارائه می‌گردد. مریبان کشتی می‌بایست تحت مراقبت‌ها و مشاوره‌های روانشناختی قرار گرفته و همچنین از مشاوران متخصص در کنار مریبان کشتی استفاده گردد. از سوی دیگر رفع نیازهای مادی و ارتقا موقعیت اقتصادی مریبان کشتی از طریق افزایش دستمزد، پرداخت وام‌های کم بهره، مشوق‌های مالی و... از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین مریبان کشتی باید از سمت دیگران مهم (خانواده و دوستان) و کمتر مهم (سازمان‌ها و نهادهای زیربنا) مورد حمایت قرار گیرند، به‌نحوی که این حمایت ادراک شده بتواند در توانمندسازی ایشان مؤثر واقع شود. همچنین هرچه سازمان‌های ورزشی از حیث سلسله مراتب سازمانی و بروکراتیک توسعه یافته‌تر بوده و جایگاه نقشی مریبان در آن شفاف‌تر باشد، عامل انگیزشی مهمی برای توانمندسازی مریبان خواهد بود. به‌علاوه سازمان می‌بایست چشم‌انداز روشنی از حیث اهداف، وسایل، برنامه‌ریزی‌ها و... ارائه دهد، که این مسأله عامل انگیزشی و تقویتی مهمی برای توانمندسازی مریبان کشتی خواهد بود. سهیم کردن مریبان کشتی در اطلاعات، و رشد اطلاعاتی ایشان از طریق برگزاری دوره‌های بین‌المللی، تجهیز کردن مریبان به دانش و تکنولوژی روز و... می‌باشد. سبک مدیریتی نیز در این زمینه بسیار مؤثر است و استفاده از رویکردهای نو، فناورانه، به روز، دموکراتیک و... در مدیریت ورزشی بسیار مؤثرتر خواهد بود.

منابع

- آذری، نیاز (۱۳۹۳). «ارائه الگوی توانمندسازی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران». فصلنامه علمی پژوهشی، دوره ۵، شماره ۱۸: ۱۵۹-۱۸۰.
- بهمنی، فاطمه (۱۳۹۴). «بررسی نقش ابعاد توانمندسازی شناختی در عادات خلاقیت مریبان». مجله مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۳۱: ۱۴۹-۱۶۴.
- قایار، سیروس (۱۳۸۸). «توانمندسازی روش نوین در محیط رقابتی». ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۵: ۳۳-۲۸.
- Cheasakul, u., & Varma, p. (2016). "The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment". *Contaduria administration*, 61(3): 422-440.
- Frier, B. et.al (2016). "The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment". *Contaduria administration*, 61(3): 422-440.
- Ibrahim, A., Hamatinejad, M., Ramezanineghad, R., & Eydi, H. (2013). "Organizational Effectiveness of Iraq Sporting Federations". *Sport management international journal*, 9(1): 69-84.
- Klein, j.(2016). "Teacher empowerment, horizontal and vertical organizational learning and positional mobility in schools. *European journal of teacher education*, 39(2): 238-252.
- Masue, o.s., & askvik, s.(2017). "Are school committees a source of empowerment? Insights from Tanzania". *International journal of public administration*, 40(9): 780-791.
- Redelinguys, k., Botha, e.(2016). "Person-environment fit, job satisfaction and intentions to leave: the moderating effect of leader empowering behavior". *Journal of psychology in Africa*, 26(1): 11-21.
- Hobbs, M., & Moreland, A. (2009). "Growth of empowerment in career science teachers: Implications for professional development". Paper presented at the International.
- Ambad SN, Bahron A. (2012). "Psychological empowerment: The influence on organizational commitment among employees in the construction sector". *Journal of Global Business Management*. 1;8(2): 73.
- Charkhabi M.(2015). "Moving toward a personalized model of empowerment for managers and executives: an organizational case study". *Applied psychology*,13: 17-35.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis 6th Edition*. New Jersey: Pearson Education.

- Nuryanti, B. L., & Putri, W. D. (2020, February). "Effect of Training and Empowerment in Improving Job Satisfaction". In 3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship. pp:265-268.
- Potnuru, R. K. G., Sahoo, C. K., & Sharma, R. (2019). "Team building, employee empowerment and employee competencies". European Journal of Training and Development.
- Ramos-Vidal, I., Palacio, J., Uribe, A., Villamil, I., & Castro, B. (2020). "Sense of community, psychological empowerment, and relational structure at the individual and organizational levels: Evidence from a multicase study". Journal of Community Psychology, 48(2): 398-413.
- Randolph, W. A. (2008). "Re-thinking empowerment: Why is it so hard to achieve? ". Organizational Dynamics, 29(2): 94-107.
- Roy N. (2008). Empowering people at work. Cambridge: Gower.
- Septanti, D., Santosa, H. R., Setijanti, P., Bahri, A. S., Setyawan, W., & Utami, A. S. P. R. (2020). Environmental and waste management based on community empowerment in Surabaya. In IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 447, No. 1, p. 012068). IOP Publishing.
- Setiawan, A., Hanim, Z., Komariyah, L., & Salim, N. A. (2021). Empowerment Management of High School Teachers in Kutai Kartanegara.
- Suo, J. B., Nam, S. B., & Lee, K. Y. (2020). Impact of employee and member empowerment on commitment in Korean sports organizations: A meta-analysis. Social Behavior and Personality: an international journal, 48(1): 1-15.
- Teixeira, A. C., Nogueira, A., Nunes, J. R., Teixeira, L., & do Céu Barbieri-Figueiredo, M. (2021). Professional empowerment among Portuguese nursing staff: a correlational study. Journal of Nursing Management.
- Taştan, S. B. (2020). The impact of organizational culture on two-factor model of environmental and psychological empowerment: An assessment of behavioral and motivational approaches.
- Thomas, KW. And B.A. Velthouse (1990). "Cognitive Elements of empowerment", Academy of Management review. 15(4): 159-167

به این مقاله این گونه استناد کنید:

رحمتی تبریزی، علیرضا؛ خدایاری، عباس؛ کهندل، مهدی؛ خلیفه، سید نعمت (۱۴۰۰). «طراحی مدل اندازه‌گیری توانمندسازی مربیان کشتی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۱ (۲۲): ۸۵-۹۷.