



Research Paper

Identifying factors affecting empowerment of judo coaches and referees, focusing on standardization uniformity of education

Dawood Miqhani¹, Mohammad Hami², Vahid Shojaee³

1. PhD student in sports management, Department of Sports Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
2. Associate Professor, Department of Sports Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
3. Associate Professor, Department of Sports Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Received: 13 August 2022

Accepted: 2 January 2023

Abstract

Objective: The aim of the current research work is to identify the effective factors on the empowerment of judo coaches and referees, focusing on the standardization uniformity of education.

Methodology: This research work is based on approach is qualitative, and in terms of strategy is a phenomenological research work. The research work is applied one with a developmental-exploratory nature. The statistical population in the qualitative phase of the research was experts and specialists in the field of sports management and experts in the field of judo, 20 people were considered as a statistical sample of the qualitative part by purposeful sampling method. The data collection method was in the form of in-depth and semi-structured interviews. The reliability of the interviews in the qualitative part of the research was confirmed using test-retest reliability.

Results: The results of the research work showed that in the section of factors affecting empowerment with a focus on the standardization of training in Iran's judo coaches and referees, a total of 120 primary propositions were extracted from a total of 20 interviews, and finally 85 primary propositions with a frequency of 503 were used as indicators and effective codes on the empowerment of Iran's judo coaches and referees focusing on the standardization training. Among these, 3 main categories (integrated human resources, standard organizational activities, educational functions and duties) and 7 sub-categories of 17 concepts were categorized as concepts and categories effective on the empowerment of Iran's judo coaches and referees in the form of more abstract codes.

Conclusion: The Education Committee of the Judo Federation of the Islamic Republic of Iran, in turn, should play a key and important role in the empowerment programs of trainers and instructors of this sport by improving the status of standard organizational activities and educational functions and duties.

Keywords: Empowerment, Integration, Educational functions, Organizational activities, Integrated human resources.

To cite this article:

Miqhani D, Hami M, Shojaee V. Identifying factors affecting empowerment of judo coaches and referees, focusing on standardization uniformity of education. *Human Resource Management in Sport*. 2023; 10(1):149-166. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12209.2490>

Corresponding Author: **Mohammad Hami**

E-mail: mohammadhami@yahoo.com



Extended Abstract

Summary

The aim of the present study was to identify the factors influencing the empowerment of judo coaches and referees, with a focus on standardizing training. This research work adopts a qualitative approach, utilizing interviews with experts in the field of sports management and judo. The interviews were conducted in both audio and text formats. Subsequently, the collected data was analyzed using MAXQDA software version 2020. The research findings revealed three main themes (specialized and efficient human resources, standardized organizational measures, educational task functions) along with seven sub-themes and seventeen concepts categorized as abstract codes. Finally, the interpretation of the findings and their comparison with other research studies were addressed.

Introduction

Nowadays, it is not possible to understand athletes and their performance without a comprehensive understanding of themselves and their environment. Therefore, their success in sports can hardly be considered solely as a personal achievement (1). The sports environment can be influenced by various factors, with one of the most important being the coach (2). Although competitions are conducted by one referee and two judges, it is primarily the referee who implements the decisions and ensures that they are properly recorded. Successful performance of athletes in competitions can be ensured through proper preparation (3). This is particularly evident for judo athletes, whose competitive activity is characterized by diverse technical, physical, tactical, psychological, theoretical, and complex interactions (4). In the era of globalization and advancing technology, human capital is recognized as the most important asset of organizations and the only factor for achieving sustainable competitive advantage (5). The knowledge and competence of human resources have been labeled as the most important competitive advantage of organizations, and the role of human resources has become more important due to their scarcity, value, irreplaceability, and uniqueness (6). Competent human resources are the most valuable asset of sports organizations in the current era (7). The use of traditional methods in the teaching approaches of judo coaches and referees, the lack of updating various dimensions and educational standards in Iranian judo based on global standards, the integration of political ideological issues in the country and management principles in sports based on governing rules have led to the need for examination and analysis to address the standardization of issues and various dimensions of education for the empowerment of judo coaches and referees (8). On the other hand, the suspension of the judo federation has led to cost savings in international competitions, which can be an opportunity for the development of judo in its various dimensions, and empowering coaches and referees is certainly one of the most important aspects of development in the judo federation. Therefore, this research was conducted in response to the fundamental question of what factors affect the empowerment of judo coaches and referees and how the empowerment model of judo coaches and referees, with a focus on standardizing education, is.

Methodology and Approach

The statistical population in the qualitative phase of the research was experts and specialists in the field of sports management and experts in the field of judo, 20 people were considered as a statistical sample of the qualitative part by purposeful sampling method. The data collection method was in the form of in-depth and semi-structured interviews. The reliability of the interviews in the qualitative part of the research work was confirmed using test-retest reliability.

Results and Conclusion

The results of the research showed that in the section of factors affecting empowerment with a focus on the standardization of training in Iran's judo coaches and referees, a total of 120 primary propositions were extracted from a total of 20 interviews, and finally 85 primary propositions with a frequency of 503 were used as indicators and effective codes on the empowerment of Iran's judo coaches and referees focusing on the standardization training. Among these, 3 main categories (integrated human resources, standard organizational activities, educational functions and duties) and 7 sub-categories of 17 concepts were categorized as concepts



and categories effective on the empowerment of Iran's judo coaches and referees in the form of more abstract codes.

Ethical Considerations: This research work is legally owned by the responsible author and his/her collaborators, whose names are mentioned in the article's profile page. They are the owners of the ideas and results presented in this research, and any unauthorized use of this research will have legal consequences. Due to the volume of data collected and utilized in this study, we emphasize that the personal information of participants and their statements are fully confidential and protected by the researchers. The privacy of participants' involvement in the research will be respected.

Funding: The Education Committee of the Judo Federation of the Islamic Republic of Iran, in turn, should play a key and important role in the empowerment programs of trainers and instructors of this sport by improving the status of standard organizational activities and educational functions and duties.

Authors' Contributions: In this research work, Dr. Mohammad Hami serves as the supervisor and responsible author, and he has contributed to the framework and guidance. Additionally, Dr. Vahid Shojai has served as the consulting supervisor, and his scientific opinions have been repeatedly utilized. Furthermore, Davood Miqani has contributed to the data collection, thesis writing, and article extraction.

Conflicts of interest: The results of this research do not conflict with any other research and the interests of any person or organization

Acknowledgement: In the end, it is necessary to express our gratitude to the participants in the research, who were mainly judo experts and university professors

References

1. Robles Rodríguez A, Abad Robles MT, Robles Rodríguez FJ, Giménez Fuentes-Guerra FJ. Factores que influyen en el proceso de formación de los judokas olímpicos. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*. 2019.
2. Giménez FJ, Fuentes-Guerra A. La formación del entrenador en la iniciación al baloncesto. 2003.
3. Souchon N, Fontayne P, Livingstone A, Maio GR, Mellac N, Genolini C. External influences on referees' decisions in judo: The effects of coaches' exclamations during throw situations. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2013 Apr 1;25(2):223-33.
4. Dudėnienė L. Coaching management of high-performance female judo athletes (Doctoral dissertation, Lietuvos sporto universitetas). 2020.
5. KHANIFAR, H. Designing a Model for the Competency of education Administrators for Use in the Evaluation Center. *Journal of school administration*, 2020, 8.2: 139-118.
6. Jaworski C, Ravichandran S, Karpinski AC, Singh S. The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*. 2018 Aug 1; 74:1-2.
7. Melhem Y. The antecedents of customer- contact employees' empowerment. *Employee relations*. 2004 Feb 1.
8. Taghipour M, Tehrani P. Comparison of athletes, instructors 'and experts' views on women's advancement strategies of Taekwondo women: University of Tehran; 2009. (Persian).





شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش

داوود میقانی^۱، محمد حامی^۲، وحید شجاعی^۳

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

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

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

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۲۲

چکیده

هدف: هدف از تحقیق حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش بود. روش شناسی: رویکرد این تحقیق کیفی و از لحاظ استراتژی در زمره تحقیقات پدیدارشناسانه بود. هدف پژوهش کاربردی و با ماهیتی توسعه‌ای - اکتشافی بود. مشارکت‌کنندگان تحقیق خبرگان و متخصصان حوزه مدیریت ورزشی و خبرگان حوزه جودو بودند که به صورت هدفمند ۲۰ نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. روش گردآوری اطلاعات به شکل مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته بود. پایایی مصاحبه‌ها با استفاده از پایایی باز آزمون مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد، مجموعاً ۱۲۰ گزاره اولیه از مجموع ۲۰ مصاحبه استخراج گردید که در نهایت ۸۵ گزاره اولیه با فراوانی ۵۰۳ به عنوان شاخص‌ها و کدهای اثرگذار بر توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش احصاء گردید. در این میان ۳ مقوله اصلی (منابع انسانی متخصص و کارآمد، اقدامات سازمانی استاندارد، کارکردهای وظایف آموزشی) و ۷ مقوله فرعی و ۱۷ مفهوم به عنوان مفاهیم و مقولات در قالب کدهای انتزاعی تر دسته‌بندی شد.

نتیجه‌گیری: کمیته آموزش فدراسیون جودو جمهوری اسلامی ایران نیز به نوبه خود با ارتقای وضعیت حاضر، می‌بایست اقدامات سازمانی استاندارد از جمله تشویق و ارتقاء، ارزیابی صلاحیت و ارتقاء مربیان، اختصاص بودجه برای آموزش و تسهیم اطلاعات و فرهنگ سازی، در جهت توانمندسازی مربیان و مدرسان این رشته ورزشی ایفا نماید.

واژه‌های کلیدی: توانمندسازی، یکپارچه‌سازی، وظایف آموزشی، اقدامات سازمانی، منابع انسانی یکپارچه.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

میقانی، داوود؛ حامی، محمد و شجاعی، وحید. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱۰(۱)، ۱۴۹-۱۶۶. <https://doi.org/10.22044/shm.2023.12209.2490>

نویسنده مسئول: محمد حامی

E - mail: mohammadhami@yahoo.com



مقدمه

امروزه نمی‌توان ورزشکاران و عملکرد آن‌ها را بدون داشتن نگاه و رویکرد جامع به خود و محیطشان درک کرد؛ در نتیجه، موفقیت آن‌ها در ورزش به‌سختی می‌تواند منحصرأ به‌عنوان یک دستاورد شخصی تلقی شود (۲۴). محیط ورزشکار ممکن است، تحت تأثیر عناصر زیادی قرار گیرد که یکی از مهمترین آن‌ها مربی است (۹). جودو یک ورزش رزمی است که شامل دو رقیب می‌شود. مشخصه آن مراحل پی‌درپی ایستاده و زمینی مبارزه است در مرحله ایستاده، رقبا عمدتاً سعی می‌کنند، یکدیگر را پرتاب کنند، در حالی که در بخش‌های زمینی، هدف رقبا این است که یا نگاه‌دارنده شود، یا با استفاده از بی‌حرکتی، خفه کردن یا قفل بازو، حریف خود را وادار به تسلیم کنند. در پاسخ به اقدامات خطرناک فیزیکی، داوران می‌توانند تصمیم بگیرند که نبرد را در زمین متوقف کنند و به مرحله ایستاده برگردند - فرآیندی که می‌تواند چندین بار در یک مسابقه رخ دهد. اگرچه مسابقات توسط یک داور و دو قاضی برگزار می‌شود، اما عمدتاً این داور است که تصمیمات را اجرا می‌کند و اطمینان حاصل می‌کند که آن‌ها به‌درستی ضبط شده‌اند (۲۷).

عملکرد موفق ورزشکار در مسابقات توسط آماده‌سازی مناسب آن‌ها می‌تواند تضمین شود. این امر به‌ویژه برای ورزشکاران جودو که فعالیت رقابتی آن‌ها با توانایی‌های مختلف فنی، ورزشی، تاکتیکی، روانی و نظری و تعامل پیچیده آن‌ها مشخص می‌شود، بسیار مشهود و قابل توجه است (۵). در عصر جهانی شدن و پیشرفت روزافزون فناوری، سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها و تنها عامل کسب مزیت رقابتی پایدار به‌شمار می‌رود. دانش و شایستگی نیروی انسانی مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها لقب گرفته است و نقش منابع انسانی به دلیل کمیابی، ارزشمندی، جانشین و تقلیدناپذیری بااهمیت‌تر شده است. نیروی انسانی توانمند مهم‌ترین دارایی سازمان‌های ورزشی در عصر کنونی است. اگر در انتخاب، انتصاب و گزینش نیروی انسانی، به مهارت‌ها و شایستگی‌های آن‌ها توجه شود و مالک گزینش و ارتقای آن‌ها، تخصص و شایستگی‌های لازم باشد و مدیران نیز به آثار کاربرد شایستگی‌های مذکور در پیشبرد اهداف توجه داشته باشند، زمینه مناسبی فراهم خواهد شد تا از همه امکانات و منابع در سازمان، به نحو مطلوب استفاده شود. نتیجه این امر در درازمدت، بهره‌وری هر چه بیشتر سازمان‌ها خواهد بود (۱۳).

در مطالعه‌ای، مشخص شده است که آموزش نیروی انسانی با وجود سختی‌های بسیاری که در اجرا و برگزاری دارد و هزینه‌های زیادی را برای سازمان به بار می‌آورد، سبب شده است تا میزان رضایتمندی، سازگاری و عملکرد شغلی نیروی انسانی افزایش یافته و درعین حال، آن‌ها مسئولانه‌تر و متعهدانه‌تر از قبل به انجام امور سازمانی بپردازند (۱۴). اساساً، در هزاره نوین، منابع انسانی به‌عنوان بخشی کلیدی در سازمان‌ها به‌صورت منبعی برای رفع مشکلات و خلق ایده‌های نو شناخته شده‌اند. در سازمان‌های موفق، آموزش مهارت‌های نوین به پرسنل سرمایه‌گذاری به حساب می‌آید نه هزینه! یکی از آموزش‌هایی که در سال‌های اخیر مورد توجه بسیار قرار گرفته است، دوره‌های آموزش کوتاه مدت یا آموزش‌های یکسان‌سازی عملکرد و دانش نیروی انسانی است که به‌وسیله آن روش‌های حل مسئله و به‌کارگیری خلاقیت پرسنل در راستای منافع سازمان تقویت شود (۱۸).

انتخاب بر مبنای صلاحیت‌ها در دهه‌های اخیر، به محور توانایی سازمان‌ها برای جذب، حفظ، پرورش و ارتقاء منابع آن‌ها تبدیل شده است. از این‌رو سرمایه‌گذاری هر چه بیشتر روی شایستگی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های مربیان ورزشی به‌منزله نوعی استراتژی اساسی و مهم مدنظر است (۲۳). آموزش مربیان برای حفظ و بهبود کیفیت مربیگری ورزشی و روند مستمر حرفه‌ای‌سازی امری محوری در نظر گرفته می‌شود. مربیان ورزشی در طیف وسیعی از فرصت‌های یادگیری (غیررسمی تا رسمی) شرکت می‌کنند که به درجات مختلف به پیشرفت آن‌ها کمک می‌کند (۱۷).

نتایج تحقیقات مختلف نشان داده که هرگاه در سازمان‌ها منابع انسانی شایسته و توانمند انتخاب شده بر اساس ضوابط و شاخص‌های علمی قرار گرفته باشد، موفقیت آن سازمان در رسیدن به اهدافش تضمین خواهد شد (۲۹). جایگاه و نقش مربیان و آثار حاصل از عملکرد ویژگی شخصیت آنان در ورزش بسیار مهم است، به‌طوری‌که مربیان نقش قابل‌توجهی در پیشرفت تیمی، توسعه مهارت‌های فنی و رفتارهای اجتماعی و فرهنگی بازیکنان دارند. عملکرد خوب و اکثر موفقیت‌های یک بازیکن ناشی از دانش فنی، مهارت‌ها و



عملکرد یک مربی خبره با مهارت‌های گوناگون است. در واقع، می‌توان ادعا کرد که نقش آموزش در سطوح مختلف مربیگری و در دوره‌های کوتاه مدت مربیگری ارزش و اهمیت زیادی دارد. عموم مردم همواره مربیان را مسئول عملکرد ضعیف یک تیم می‌دانند و در صورت برد و گرفتن جایزه، آن‌ها را ستایش کرده و به ایشان پاداش می‌دهند (۲۶).

نیاز به آموزش مربیان ورزشی و توانمندسازی آن‌ها در طول دوران فعالیت آن‌ها هر روز بیشتر درک می‌شود. نه تنها خود مربیان ورزشی علاقه‌مند به گسترش مهارت‌ها و شایستگی‌های خود هستند، بلکه معرفی شیوه‌ها و ابزار جدید و تغییرات حاصله در نیازهای امدادی و خط‌مشی‌های مراقبتی و حمایتی آموزش مداوم را الزامی می‌سازد. اجرای آموزش و بالندگی منابع انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به‌طور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند، بنابراین آموزش و بالندگی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به‌وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی مربیان ورزشی الزامی است (۱۸). در حقیقت آموزش مربیان، مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی است که در جهت بهسازی و بهبود عملکرد کاری مربیان، از سوی سازمان طراحی می‌گردد (۱۵). در سرتاسر جهان، جنبشی رو به رشد برای بهبود آموزش مربیگری ورزشی وجود دارد. در سال‌های اخیر، شورای بین‌المللی تعالی مربیگری^۱ شروع به رسیدگی به سؤالات مربوط به آموزش و توسعه مربیان ورزشی از طریق انتشار چارچوب بین‌المللی مربیگری ورزشی^۲ و استانداردهای مدرک لیسانس مربیگری ورزشی^۳ کرده است (۱۲).

از طرفی داوری نیز یک فعالیت تصمیم‌گیری پیچیده است که تحت شرایطی انجام می‌شود که از پردازش اطلاعات شناختی دقیق جلوگیری می‌کند. برای تسهیل تصمیم‌گیری، داوران تمایل دارند از روش‌های اکتشافی قضاوتی استفاده کنند (۲۲) که می‌تواند به‌عنوان روش‌های ساده استدلالی تعریف شود که به قضاوت در مورد رویدادهای نامطمئن در محیط‌های پیچیده کمک می‌کند (۳۱). با این حال، این نوع از قضاوت‌ها همیشه معتبر نیستند و لازم است، داوران در این مورد از آموزش‌های لازم برخوردار گردند.

تمرکز مستمر سازمان‌ها و فدراسیون‌ها و همچنین کنفدراسیون‌های ورزشی، یکنواختی و استانداردسازی آموزش و توسعه عملکرد داوران حرفه‌ای است. آغاز برنامه کمک به داوران در سال ۲۰۰۷ به فیفا اجازه داد تا برای آموزش داوران به سمت ساختاری همگن و یکنواخت در بین کنفدراسیون‌ها حرکت کند. تلاش هماهنگی برای حرکت به سمت رویکردهای استاندارد در آموزش، تصمیم‌گیری و عملکرد از طریق ارائه آموزش‌های فنی و سمینارها برای داوران و مربیان فنی داوری انجام شده است. ارائه این آموزش پس از تعامل با داوران در سراسر کنفدراسیون‌ها، با تمرکز و اهمیت فزاینده‌ای بر منابع صوتی و تصویری و چندرسانه‌ای که از ارائه آموزش پشتیبانی می‌کنند، همراه بوده است (۱).

در مطالعات انجام شده در حوزه توانمندسازی با رویکرد آموزش، به تعیین رابطه بین جودوکار و مربی او (۲)، تعیین مرتبط‌ترین جنبه‌های آمادگی جسمانی در جودوکاران نخبه (۸، ۲۱)، اهمیت آموزش فنی-تاکتیکی برای ورزشکاران (۲۰) اشاره شده است. علاوه بر این، مطالعاتی نیز وجود دارد که به تحلیل درک مربیان جودوکاران نخبه در مورد مدیریت تمرین و رقابت (۲۵) و آموزش روان‌شناختی (۳۲) پرداخته است. کیجائر^۴ (۲۰۱۹) تحقیقی با عنوان مطالعه موردی کیفی، کشف برنامه درسی و ارائه یک برنامه آموزش مربیگری فوتبال فارغ‌التحصیل در ایالات متحده در زمینه افزایش حرفه‌ای شدن مربیگری ورزشی را اجرا کردند. این مطالعه نشان داده است که همکاری بین یک موسسه آموزش عالی و یک سازمان ملی مربیگری ورزشی می‌تواند در یک محیط ترکیبی (آنلاین-مسکونی) سازنده باشد (۱۶). فیرهرست^۵ و همکاران (۲۰۱۷)، در تحقیق خود تحت عنوان تجربه یادگیری و مربیگری مربیان پارالمپیک به این نتیجه رسیدند که مربیان پارالمپیک با کسب دانش و مهارت‌های مربیگری خاص در زمینه معلولیت ورزشکاران می‌توانند عملکرد بهتری داشته باشند (۷). دوسانتوس (۲۰۱۹) پژوهشی به‌منظور تحلیل محتوای برنامه‌های فدراسیون‌های ورزشی برزیل برای توسعه آموزش مربیان انجام داد.

1 International Council for Coaching Excellence

2 International Sport Coaching Framework

3 Sport Coaching Bachelor Degree Standards

4 Referee Assistance Programme

5 Kjær

6 Fairhurst



اصول، چشم‌انداز، مأموریت، ارزش‌ها، مسئولیت‌های مربی‌گری، اهداف دوره‌های مربیگری زمینه دوره، طول دوره، محتوای دوره، شکل دوره، سازمان متولی دوره، پیوسته یا مقطعی بودن دوره‌های آنلاین، مخاطبان هدف، فرایند انتخاب کاندیداهای شرکت در دوره، پیش‌شرط‌های شرکت در دوره، اجازه دانشجویان تربیت‌بدنی برای شرکت در دوره‌ها، تجربه به‌عنوان مربی، روش‌ها و سیستم‌های ارزیابی، صدور اعتبارنامه و گواهینامه مربی‌گری، فهرستی از مسائل و موضوعات مرتبط با مربیگری در تحلیل محتوای وب‌سایت‌های فدراسیون‌های ورزشی بودند (۴). در واقع، آموزش یک وظیفه اساسی در یک فدراسیون ورزشی و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و امری موقت و تمام‌شدنی نمی‌باشد. نیروهای انسانی یک فدراسیون ورزشی و در رأس آن‌ها مربیان ورزشی در هر سطحی از سطوح، اعم از مربیان درجه سه یا مربیان بین‌المللی، محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. جودوی ایران علیرغم موفقیت‌های بزرگی که در گذشته به دست آورده است، در سال‌های اخیر دچار مشکلات عدیده فنی و غیر فنی و تحریم سیاسی شده است. عدم نتیجه‌گیری مناسب در ۱۰ سال گذشته نیازمند بررسی‌های عمیق و متعدد است. یکی از مشکلات اساسی در جودوی ایران وجود روش‌های مختلف آموزشی توسط مربیان و داوران مختلف است. هرچند که چالش‌های مربیگری و داوری در رشته جودو و دغدغه‌های آنان متفاوت از یکدیگر است، اما آموزش این قشر از منابع انسانی در فدراسیون جودو می‌تواند بر بسیاری از ابعاد مختلف توانمندسازی آنان متمرکز واقع گردد. استفاده از شیوه‌های سنتی در رویکردهای آموزشی مربیان و داوران جودو، عدم به‌روز رسانی ابعاد مختلف و استاندارد آموزشی در جودوی ایران بر اساس استانداردهای روز دنیا، تلفیق مسایل ایدئولوژیکی سیاسی کشور و اصول مدیریتی در ورزش بر اساس قواعد حاکم بر ورزش محقق را بر آن داشت تا با کنکاش و واکاوی به دغدغه استاندارد سازی مسائل و ابعاد مختلف آموزش جهت توانمندسازی مربیان و داوران جودو بپردازد. از سویی تعلیق فدراسیون جودو منجر به صرفه‌جویی در هزینه‌های اعزام به مسابقات بین‌المللی شده است که می‌تواند فرصتی برای توسعه جودو در ابعاد مختلف آن باشد و توانمندسازی مربیان و داوران قطعاً یکی از مهم‌ترین بخش‌های توسعه در فدراسیون جودو می‌باشد؛ بنابراین این تحقیق در پاسخ به این سؤال اساسی انجام شد که چه عواملی بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو اثرگذار است و مدل توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش چگونه است؟

روش‌شناسی

تحقیق حاضر بر مبنای پارادایم از نوع تحقیقات تفسیری - برخاستی محسوب می‌گردد. بر اساس رویکرد کیفی و از لحاظ استراتژی پدیدارشناسانه است که خود در اختیار داده بنیاد است و ماهیتی توسعه‌ای اکتشافی دارد. روش اجرای پژوهش حاضر با استفاده از روش چارمز (۲۰۰۶) است. مشارکت‌کنندگان در این تحقیق خبرگان حوزه مدیریت ورزشی و خبرگان جودو از جمله اساتید عضو هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، مدیران اجرایی فدراسیون جودو، اعضاء متخصص و مجرب کادر فنی تیم‌های ملی جودو بودند. شرط خبرگی در این پژوهش داشتن حداقل ۵ سال سابقه کاری در حوزه جودو، تدریس و پژوهش در حوزه مدیریت ورزشی بود. نمونه‌گیری به روش هدفمند بود و حجم نمونه بر اساس زمان رسیدن به اشباع اطلاعاتی تعیین شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۲۰ نفر از آنان به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. روش جمع‌آوری مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته بود که این مصاحبه‌ها با هماهنگی مشارکت‌کنندگان تحقیق در قالب متن و صوت جمع‌آوری شد. سپس محقق مبادرت به کدگذاری مصاحبه‌های انجام‌شده نمود تا به مقولات، ویژگی‌ها و ابعاد ویژگی‌های مصاحبه بپردازد. این فرایند کدگذاری توسط نرم‌افزار Maxqda نسخه ۲۰۲۰ انجام گرفت. هدف محقق، رسیدن و نزدیکی به پدیده مورد مطالعه با یک ذهن باز بدون ذهنیت قبلی است به‌نحوی که مضامین، درون‌مایه‌ها و مقوله‌ها از خود پدیده بیرون آید، هرچند که پیشینه ادبیات تحقیق در مراجع الکترونیکی استخراج گردیده و مورد مطالعه واقع شده است. محقق یک پرسش پژوهشی وسیع، با پایان باز و عملی را مشخص کرد. محقق با طرح سؤال‌هایی درباره ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توانمندسازی مربیان و داوران جودو، مصاحبه‌ها را تا جایی ادامه داد که اشباع نظری درباره سؤال‌ها و اهداف پژوهش حاصل شد. محقق مصاحبه‌های جمع‌آوری شده در طی عملیات میدانی را بر اساس ترتیب جمع‌آوری آن‌ها در هر بازه زمانی تجزیه و تحلیل (کدگذاری) کرد و با بازخورد دریافتی از هر



مصاحبه که عمدتاً در محل شغلی خبرگان و بعضاً به صورت مصاحبه تلفنی انجام گردید و ضبط شد، مصاحبه‌های بعدی اصلاح شد. در این مرحله، به جست‌وجو در میان داده‌ها به صورت خط به خط و با شنود مکرر فایل‌های صوتی پرداخته شد و سعی شد با الصاق کد به داده‌ها و حفظ باز بودن کدگذاری و مشاهده نتایج داده‌ها، مقوله‌ها، مفاهیم و شاخصه‌های «شناسایی شاخص‌های مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو» احصاء شوند. نتایج هر مصاحبه تا آنجا که ممکن است، زودتر و به دنبال گردآوری داده‌ها، با بیرون آمدن چهارچوب نظری که برای حساس ساختن پژوهشگر نسبت به انواع مسائل و حوزه‌هایی که باید در مصاحبه بعدی به کار رود، تجزیه و تحلیل شد. پس از اشباع نظری درباره شناسایی شاخص‌های توانمندسازی مربیان و داوران جودو، به تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها از طریق کدگذاری باز و محوری و گزینشی مبادرت نمود. در این راستا، گوبا و لینکلن (۱۹۹۴) بیان کردند، مطالعه‌ای که با دقت هدایت شده است و در آن انتخاب نمونه به صورت تکاملی و تعاقبی بوده است، با حدود ۱۲ شرکت‌کننده به نقطه اشباع نظری خواهد رسید و احتمالاً این تعداد بیشتر از ۲۰ نفر نخواهد شد (۱۱). بورگو و همکاران (۲۰۰۹) در مطالعه خود بیان کردند، در مصاحبه‌های عمیق قبل از رسیدن به نقطه اشباع به ۲۵ نفر شرکت‌کننده نیاز داریم. در عمل، مفاهیم اشباع نظری و بازده نزولی که در نمونه‌گیری کیفی مدنظر هستند، باید با محدودیت‌های زمان، پول و سایر عوامل در نقطه تعادل قرار گیرند (۳).

مورس^۳ و همکاران (۲۰۰۲) برای اطمینان از روایی و پایایی پژوهش کیفی مواردی نظیر انتخاب دقیق نمونه‌ها، جمع‌آوری و تحلیل هم‌زمان داده‌ها و انسجام در روش‌شناسی پژوهش را برای اطمینان از نتایج، پیشنهاد می‌دهند که در این پژوهش نیز موارد پیش‌گفته از طرف پژوهشگر رعایت شد (۱۹)؛ همچنین با استفاده از روش بازکدینگ^۴ (شناسه گذاری دوباره)، ۲۰ درصد مصاحبه‌ها و اسناد توسط پژوهشگر دیگری از گروه، شناسه گذاری شد و با کمک فرمول اسکات^۵ ضریب توافق برابر با ۷۸ درصد محاسبه شد که روش محاسبه شناسه گذاری دوباره بین شناسه گذاری‌های انجام شده توسط پژوهشگر به ترتیب زیر است. از بین مصاحبه‌های انجام شده، به صورت تصادفی ۲۰ درصد مصاحبه‌ها که شامل ۴ مصاحبه بود؛ انتخاب شد و هر کدام از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی ۳۰ روزه (یک ماه) توسط پژوهشگر دیگر از گروه پژوهش شناسه گذاری شدند. در این راستا، استملر^۶ (۲۰۰۱) در پژوهش خود میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد را مورد تأیید و قابل قبول تبیین کرد (۲۸). نتایج حاصل از بازکدینگ (شناسه گذاری دوباره) در جدول ۱ درج شده است:

جدول ۱. محاسبه پایایی مصاحبه‌ها به روش بازکدینگ (شناسه گذاری دوباره)

Table 1. Reliability calculation of interviews by recoding method (re-identification)

عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی بازکدینگ (درصد)
P ₃	۲۱	۱۶	۷۶
P ₆	۱۹	۱۶	۸۵
P ₉	۲۴	۱۸	۷۵
P ₁₅	۱۴	۱۱	۷۹
کل	۷۸	۶۱	۷۸

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۳۰ روزه برابر ۷۸ و تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۶۱ بود. پایایی بازکدینگ (شناسه گذاری دوباره) مصاحبه‌های انجام شده در این پژوهش با استفاده از فرمول اسکات، برابر

1 Guba and Lincoln

2 Borrego

3 Morse

4 Re-coding

5 Scott

6 Stemler



۷۸ درصد است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (۲۸)، قابلیت پایایی شناسه گذاری‌ها مورد تأیید و قابل قبول است.

به منظور دستیابی به روایی شاخص‌ها و کدهای اکتشاف شده، چند تن از مشارکت‌کنندگان در مصاحبه که از اساتید هیئت علمی دانشگاه بودند؛ فرایند کدگذاری‌ها را بازبینی کردند و دیدگاهشان دربارهٔ مراحل کدگذاری اعمال شد؛ همچنین دو تن از اساتید مدیریت ورزشی (اساتید راهنما و مشاور) به بررسی یافته‌ها و اظهار نظر دربارهٔ مراحل مختلف کدگذاری پرداختند.

یافته‌ها

نتایج یافته‌های توصیفی مشارکت‌کنندگان تحقیق در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. ویژگی‌ها و ابعاد ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان تحقیق

Table 2. Characteristics and characteristics dimensions of research participants

مشخصه	پست / سمت	تحصیلات	سوابق
P1	رئیس آموزش اتحادیه جودو آسیا	دکترا مدیریت و برنامه‌ریزی	مسئول کمیته آموزش آسیا، رئیس فدراسیون اسبق
P2	مدیر پژوهش دانشگاه منابع طبیعی	دکترا تربیت‌بدنی رفتار حرکتی	استاد دانشگاه
P3	بازنشسته	لیسانس	دبیر کمیته فنی، مسئول ارتقا آزمون، مربی تیم ملی اسبق، مدرس ارشد جودو کشور
P4	بازنشسته	فوق لیسانس تربیت‌بدنی	مسئول کمیته آموزش جودو کشور، عضو کمیته فنی، رئیس هیئت جودو تهران، مسئول کمیته مسابقات
P5	مدیر گروه تربیت‌بدنی دانشگاه گلستان	دکترا مدیریت تربیت‌بدنی	مدیرکل تربیت‌بدنی استان گلستان
P6	رئیس دانشگاه آزاد اسلامی واحد گمیشان	دکترا تربیت‌بدنی مدیریت ورزش	استاد دانشگاه، بازیکن تیم ملی
P7	بازنشسته و مشاور عالی فدراسیون	لیسانس	عضو کمیته فنی و مسئول کمیته مربیان
P8	بازنشسته	لیسانس تربیت‌بدنی	رئیس هیئت جودو استان مازندران
P9	عضو کمیته داور فدراسیون	فوق لیسانس	رئیس کمیته آموزش؛ دبیر کمیته داوران
P10	مسئول کمیته کاتا جودو مشهد	فوق لیسانس	مدرس فدراسیون جودو
P11	مسئول کمیته آموزش و مربیان شیراز	لیسانس	مدرس فدراسیون جودو
P12	استاد دانشگاه	دکترا	مدرس دانشگاه
P13	مدیر گروه تربیت بدنی دانشگاه سمنان	دکترا تربیت‌بدنی	نایب‌رئیس جودو سمنان و مدرس جودو
P14	مسئول هیئت جودو استان فارس	دکترا فیزیولوژی ورزش	مسئول کمیته آموزش فدراسیون و رئیس هیئت جودو استان فارس
P15	مسئول کمیته داور	فوق لیسانس تربیت‌بدنی	مدرس جودو
P16	استاد دانشگاه	دکترا تربیت‌بدنی	استاد دانشگاه
P17	استاد دانشگاه	دکترا فیزیولوژی	مدرس دانشگاه
P18	عضو کمیته فنی	فوق لیسانس	مدرس فدراسیون جودو
P19	مربی تیم ملی	فوق لیسانس تربیت‌بدنی	معلم
P20	دبیر اسبق فدراسیون و رئیس هیئت جودو استان گیلان	فوق لیسانس	مدرس جودو

پس از انجام کدگذاری و تبیین مقولات احصاء شده در بخش عوامل مؤثر بر توانمندسازی با محوریت یکسان‌سازی آموزش در مربیان و داوران جودوی ایران، مشاهده شد که مجموعاً ۱۲۰ گزاره اولیه از مجموع ۲۰ مصاحبه استخراج گردید که در نهایت با استفاده از حذف کدهای تکراری و یا مضامین هم‌معنی و هم‌پوشانی کدهای استخراج‌شده در نهایت ۸۵ گزاره اولیه با فراوانی ۵۰۳ به‌عنوان شاخص‌ها و



کدهای اثر گذار بر توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش احصاء گردید. در این میان ۳ مقوله اصلی و ۷ مقوله فرعی، ۱۷ مفهوم به‌عنوان مفاهیم و مقولات مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران در قالب کدهای انتزاعی تر دسته‌بندی شد. جدول شماره ۳ و ماتریس شنون (شکل شماره یک) نشان‌دهنده مقولات اصلی، فرعی و مفاهیم، ضرایب اهمیت و مجموع ضرایب اهمیت مؤلفه‌های مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش است.



شکل ۱. ماتریس شنون عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با رویکرد یکسان‌سازی آموزش
Figure 1. Shannon's matrix of factors affecting the empowerment of judo coaches and judges

همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌گردد در بخش مقوله منابع انسانی یکپارچه که شامل مقولات فرعی اقدامات ویژه مدرسین با ضریب اهمیت ۳۷، اقدامات ویژه مربیان ورزشی شامل مفاهیم تشویق و ارتقاء مربیان با ضریب اهمیت ۲۱، قابلیت‌های تخصصی مربی با ضریب اهمیت ۲۶، توانمندی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی مربی با ضریب اهمیت ۴۲، میزان دانش مربی با ضریب اهمیت ۱۳، مقوله اصلی اقدامات سازمانی استاندارد شامل مقوله فرعی تخصص و تجرب شامل مفهوم کمیته تخصصی آموزش با ضریب اهمیت ۳۰، روسای هیئت‌های استانی تحصیل‌کرده در رشته تربیت‌بدنی با ضریب اهمیت ۲۱، ارزیابی و صلاحیت و ارتقاء مربیان با ضریب اهمیت ۳۸، مقوله فرعی توسعه‌سازمانی شامل مفاهیم فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب اهمیت ۱۵، جذب و گزینش با ضریب اهمیت ۲۴، اختصاص بودجه برای امر آموزش با ضریب اهمیت ۳۶، در بخش مقوله اصلی کارکردها و وظایف آموزشی شامل مقولات فرعی برگزاری دوره‌های آموزشی شامل مفاهیم برگزاری دوره‌های ملی و بین‌المللی با ضریب اهمیت ۲۳، برنامه‌ریزی با ضریب اهمیت ۲۸، شیوه اجرا با ضریب اهمیت ۴۴، مقوله فرعی فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی برای آموزش شامل مفاهیم فرهنگ‌سازی با ضریب اهمیت ۳۱، آموزش و تسهیم اطلاعات با ضریب اهمیت ۱۸، مقوله فرعی محتوای آموزش شامل مفاهیم متون و ابعاد آموزش با ضریب اهمیت ۳۲ و محتوای فنی با ضریب اهمیت



۲۴ کشف و احصاء گردید؛ بنابراین در میان سایر مفاهیم مفهوم شیوه اجرا با ضرایب اهمیت ۴۴، توانمندی‌ها ویژگی‌های شخصیتهایی مربیان با ضریب اهمیت ۴۲، ارزیابی، صلاحیت و ارتقاء مربیان با ضریب اهمیت ۳۸، فرهنگ‌سازی با ضریب اهمیت ۳۱ دارای بیشترین فراوانی بودند و در مقابل مفاهیم میزان دانش مربی با ضریب اهمیت ۱۳ و فناوری اطلاعات و ارتباطات با ضریب اهمیت ۱۵ و فرهنگ‌سازی با ضریب اهمیت ۱۸ دارای کمترین ضریب اهمیت بودند.

در میان مقولات فرعی اقدامات مربوط به مربیان و داوران ورزشی با ضریب اهمیت ۱۰۲، برگزاری دوره‌های آموزشی با ضریب اهمیت ۹۵ و تخصص و تجرب با ضریب اهمیت ۸۹ دارای بیشترین ضریب اهمیت بودند. در مقابل مقولات فرعی اقدامات ویژه برای مدرسین با ضریب اهمیت ۴۹ دارای کمترین ضرایب اهمیت بودند. لازم به ذکر است، این ضرایب اهمیت نشان‌دهنده اهمیت بیشتر هر یک از مفاهیم و مقولات ذکر شده نیست و به تکرار و اشاره خبرگان تحقیق و تعداد گزاره‌های اولیه در هر مفهوم و در نهایت تجمیع کدها و فراوانی‌هایشان اشاره دارد. شنون ماتریسی را جهت نمایش این فراوانی‌ها جهت برآورد دقیق و اطلاعات کامل در خصوص کدهای احصاء شده طراحی کرد که صرفاً به کیفیت تحقیقات کیفی افزوده شود. در ادامه به‌منظور تبیین شاخص‌ها و گزاره‌های اولیه مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با رویکرد و محوریت یکسان‌سازی آموزش جدول ۳ ارائه می‌گردد.

جدول ۳. گزاره‌های اولیه (شاخص‌ها)، مفاهیم (مؤلفه‌ها) و مقولات اصلی (ابعاد) توانمندسازی مربیان و داوران جودو

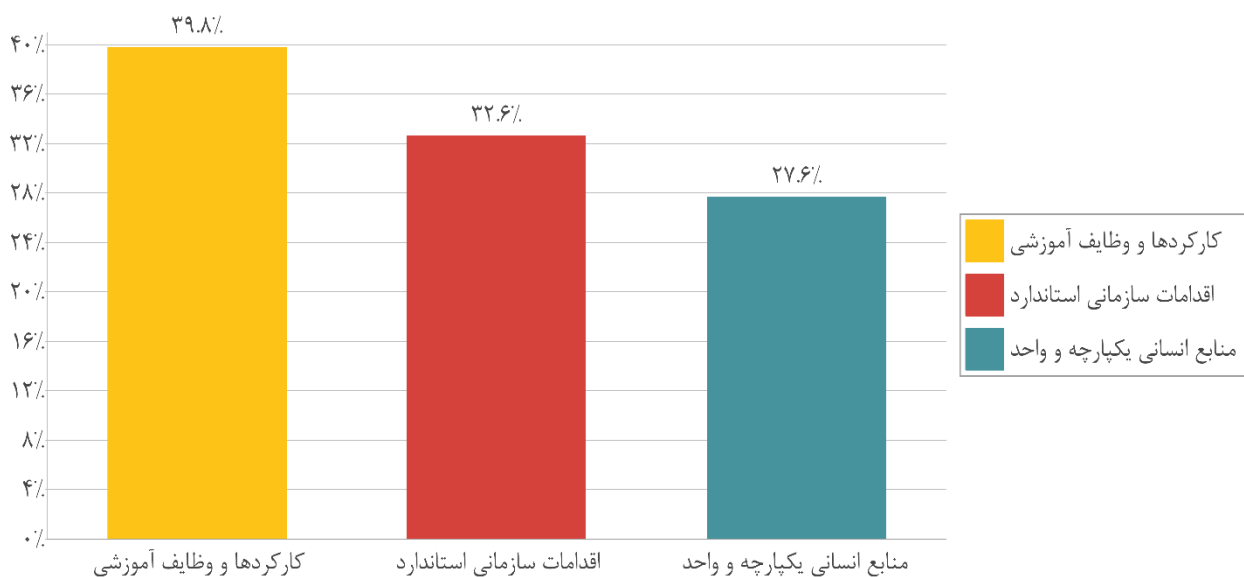
Table 3. Initial propositions (indices), concepts (components) and main categories (dimensions) of empowering judo coaches and referees

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم	گزاره‌های اولیه
منابع انسانی یکپارچه واحد	اقدامات ویژه مدرسین	-	ارتباط مدرسین دوره‌های آموزشی با یکدیگر به‌طور پیوسته، ارتباط مدرسین با کمیته آموزش فدراسیون، روش آموزشی مدرسین مرجع، اطلاعات قوی علمی و به‌روز، تأیید سالیانه اساتید، یکسان‌سازی شرایط مدرسین، اقدامات مربوط به مربیان ورزشی
	اقدامات مربوط به مربیان ورزشی	تشویق و ارتقا مربیان	ارتقا به رتبه‌های بالاتر، اعزام مربیان به خارج از کشور بر اساس امتیازات حاصل‌شده، وجود مشوق برای مربیان باکیفیت
		قابلیت‌های تخصصی مربی	برخورداری مربی از امکانات آموزشی، فیزیک مناسب و مرتبط، شناخت و برنامه‌ریزی سطح کارایی مربیان، قدرت کاربرد آموخته‌ها اولیه، قابلیت‌های نیروی انسانی تحت آموزش
		توانمندی‌ها ویژگی‌های شخصیتی مربیان و داوران	پذیرش اصل یکسان‌سازی توسط مربیان، پشتکار داشتن فرد، قابلیت مربیگری در اجرا و انتقال دانش، علاقه‌مندی به فراگیری، نوع نگاه افراد و درک آن‌ها از اجرای فنون، انعطاف‌پذیر بودن مربی نسبت به مسائل جدید
		میزان دانش مربی	سطح دانش شرکت‌کنندگان، آموخته و علم اولیه مربی، تسلط مربیان به علوم ورزش روز دنیا
اقدامات سازمانی استاندارد	تخصص و تجرب	کمیته تخصصی آموزش	استفاده از تجربه مربیان مناطق مختلف، تجزیه و تحلیل تمام ابعاد برنامه با مشارکت ذینفعان، وجود کمیته مرکزی آموزش در فدراسیون، وجود کارشناسان خبره در فدراسیون، بهره‌مندی از اساتید و کارشناسان
		روسای هیئت‌های استانی تحصیل‌کرده در تربیت‌بدنی	توجه به تربیت مدرسین متعهد، انتخاب روسا از تحصیل‌کردگان تربیت‌بدنی، شایسته‌سالار بودن انتصابات و انتخابات
		ارزیابی و صلاحیت و ارتقاء مربیان	برخورداری از امکانات و تجهیزات با توجه به امتیازات، ارائه دستاوردها برای بروز رسانی و سطح‌بندی توانمندی مربی، رتبه‌بندی اساتید با توجه به نوع فعالیت و کیفیت کار، بررسی صلاحیت دوره‌های مربیان آموزش‌دیده، ارزیابی صلاحیت مربیان بر اساس شاخص‌های کمیته مرکزی آموزش فدراسیون
توسعه منابع مالی و انسانی	فناوری اطلاعات و ارتباطات	فناوری اطلاعات و ارتباطات	آگاهی رسانی به مربیان فعال استانی و شهرستانی، اطلاع‌رسانی برنامه‌های آموزشی و انتقال مدرسین، برنامه زمانی مشخص و مدون از دوره‌های آموزشی، سیستم اطلاع‌رسانی



چاپش مدرسان توسط فدراسیون، بررسی و نحوه انتخاب مربیان برتر برای آموزش، شناسایی مربیان مستعد در تمام کشور، تهیه بانک اطلاعاتی مربیان و مدرسین، گواهینامه‌ها و مدارک و دوره‌های زمان‌دار، سیستم‌گزینش مدرسان و مربیان	جذب و گزینش		
اختصاص بودجه برای برنامه یکسان‌سازی، امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، بودجه‌بندی یکسان برنامه آموزشی، داشتن منابع مالی مکفی،	اختصاص بودجه برای امر آموزش		
برگزاری دوره‌های آموزشی تکمیلی، برگزاری کلاس‌های مربیگری، برگزاری دوره‌های آموزشی ملی	دوره‌های ملی و بین‌المللی	برگزاری دوره‌های آموزشی	کارکردها و وظایف آموزشی
برنامه آموزش مدون استاندارد و یکنواخت، حمایت مسئولین در اجرای برنامه‌های ورزشی، تدوین قوانین و مقررات جودو، داشتن برنامه و چشم‌انداز آموزشی فدراسیون در نظر گرفتن سلايق و نظرات کلیه افراد در امر آموزش، شیوه ارائه اطلاعات، محیط‌های مختلف، شیوه اجرای آموزش، در نظر گرفتن بعد مساحت، سرعت ارائه مطالب، هدف ورودی ورزشکار، تجهیزات و امکانات، توجه به منطقه جغرافیایی، توجه به خصوصیات روحی و روانی، توجه به خصوصیات فیزیکی،	برنامه‌ریزی شیوه اجرا		
اعتماد و باورپذیری مدیران اجرایی به برنامه، حمایت فدراسیون و مسئولین، تغییر رویکرد مدرک‌گرایی دوره‌های آموزشی، فرهنگ‌سازی برای پذیرش آموزش یکسان، الزام شرکت در دوره‌های آموزشی، الزام به شرکت در دوره‌های آموزشی ارتقای درجه کمر بند، حمایت و پشتیبانی کمیته آموزش فدراسیون جودو، الزام به سیستمی نمودن امر آموزش،	فرهنگ‌سازی آموزش و تسهیم اطلاعات	فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی برای آموزش	
آگاهی از آخرین تغییرات در قوانین، آگاهی از آخرین تغییرات در تکنیک‌ها، صحنه‌گذاری اطلاعات ارائه‌شده در آموزش‌ها، ابعاد اطلاعات ارائه‌شده، محتوای آموزش	متون و ابعاد آموزش	محتوای برنامه	
کیفیت منابع مورد استفاده برای تدریس، شروع از سطوح و رده‌های پایه، در نظر گرفتن ابعاد مختلف جودو، تهیه محتوا و طرح درس یکسان‌سازی توسط یک تیم متخصص	محتوی فنی		

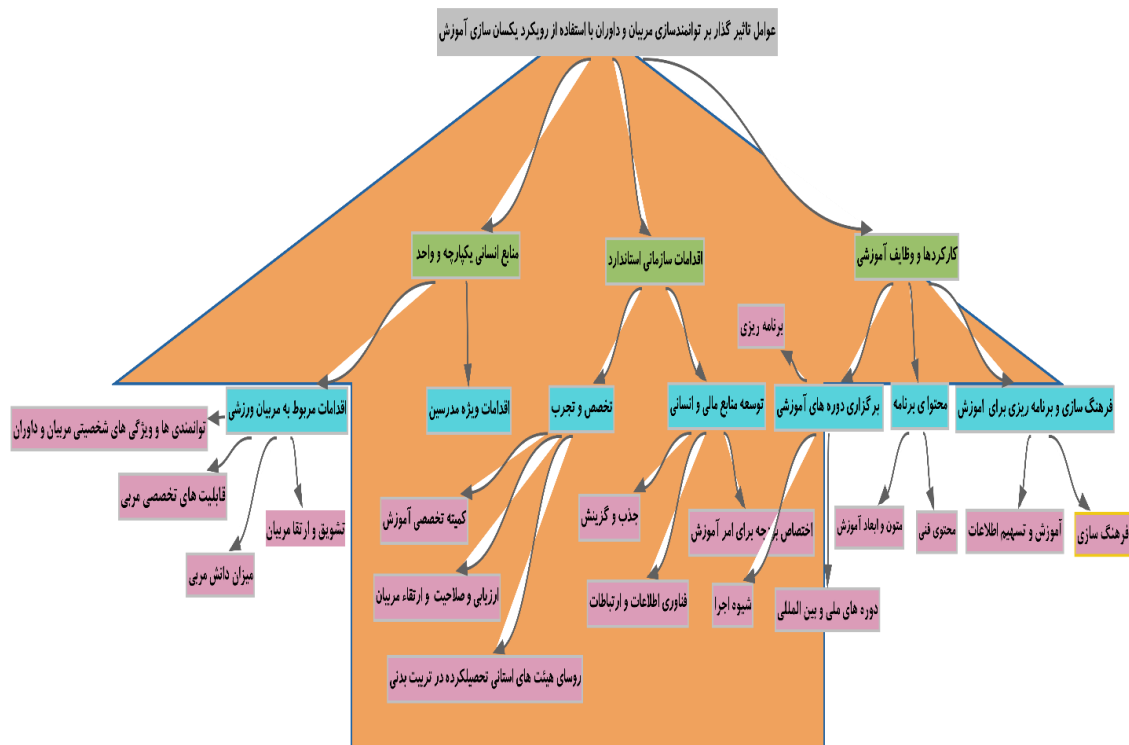
نظر به اهمیت هر یک از مقولات احصاء شده در ماتریس شنون نمودار ستونی نظرات خبرگان تحقیق از منظر ضرایب اهمیت مقولات اصلی به شرح زیر است.



شکل ۲. نمودار تکرار مضامین، مفاهیم و مقولات اثرگذار بر توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش

Figure 2. Repetition chart of themes, concepts and categories affecting the empowerment of Iran's judo coaches and referees

همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، کارکردها و وظایف آموزشی، اقدامات سازمانی و منابع انسانی یکپارچه واحد هر کدام به ترتیب به ۳۹/۸ و ۳۲/۶ و ۲۷/۶ درصد از نظر اعضاء خبره تحقیق به‌عنوان مفاهیم اثرگذار بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش در تحقیق حاضر به شمار می‌رود. در تحقیق حاضر تمامی مقولات انتخابی یعنی عوامل مؤثر شناسایی و اکتشاف شده است؛ بنابراین محقق مبادرت به ارائه نمودار درختی الگوی گلگیری توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران با محوریت یکسان‌سازی آموزش می‌پردازد.



شکل ۳. نمودار درختی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودوی ایران

Figure 3. Tree diagram of factors affecting the empowerment of Iran's judo coaches and referees

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌طور که پیشتر نیز به آن اشاره شد، جایگاه و نقش مربیان و آثار عملکرد ویژگی‌های شخصیتی آنان در ورزش بسیار مهم است، به‌طوری‌که مربیان نقش قابل توجهی در پیشرفت تیمی، توسعه مهارت‌های فنی و رفتارهای اجتماعی و فرهنگی بازیکنان دارند. عملکرد خوب و اغلب موفقیت‌های یک ورزشکار یا تیم ورزشی ناشی از دانش فنی، مهارت‌ها و عملکرد یک مربی خبره و چند مهارتی است. حال آنکه، این مهارت‌ها و دانش فنی به خودی خود کسب نمی‌شود، بلکه فدراسیون جودو بایستی با برنامه‌های مناسب آموزشی این امکان را ایجاد نماید. آموزش یک وظیفه اساسی در یک فدراسیون ورزشی و در رأس آن‌ها مربیان ورزشی در هر سطحی از سطوح، اعم از مربیان درجه سه یا مربیان بین‌المللی، محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. در حقیقت آموزش مربیان، مجموعه اقدامات و فعالیت‌هایی است که در جهت بهسازی و بهبود عملکرد کاری مربیان، از سوی سازمان طراحی می‌گردد (۱۵). به بیانی دیگر، می‌توان ادعا کرد که نقش آموزش در سطوح مختلف مربیگری و در دوره‌های کوتاه مدت مربیگری ارزش و اهمیت زیادی دارد چرا که عموم مردم همواره مربیان را مسئول عملکرد ضعف یک تیم می‌دانند و در صورت برد و گرفتن جایزه، آن‌ها را ستایش کرده و به ایشان پاداش می‌دهند (۴). از سوی دیگر، در دنیای رقابتی امروزی، هر کشوری تلاش می‌کند که در رشته‌های مختلف ورزشی مربیان و مدرسان بیشتر و بهتری تربیت نمایند تا با کمک آن‌ها، بتوانند فدراسیون ورزشی و نیز خود آن ورزش را در کشورشان توسعه دهند. با این اوصاف، منطقی است که شناسایی عوامل مؤثر بر

توانمندسازی مربیان و داوران ورزشی در هر رشته‌ای از جمله جودو ضرورت یابد. در همین راستا، تحقیق پیش رو نشان داد که به‌طور کلی، عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش از سه شاخص منابع انسانی یکپارچه واحد (شامل مؤلفه‌های اقدامات ویژه مدرسین، اقدامات مربوط به مربیان ورزشی)، اقدامات سازمانی استاندارد (شامل مؤلفه‌های تخصص و تجربه، توسعه منابع مالی و استانی) و کارکردها و وظایف آموزشی (شامل مؤلفه‌های فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی آموزش، محتوای برنامه، برگزاری دوره‌های آموزشی) تشکیل شده است. این یافته‌ها با بخش‌هایی از یافته‌های تحقیقات گوهری و همکاران (۲۰۲۱)، اسماعیل‌زاده و همکاران (۲۰۲۱)، فیرهرست و همکاران (۲۰۱۷) و کیچاثر (۲۰۱۹) همسو بود (۶، ۷، ۱۰، ۱۶). این محققان نیز در تحقیقات خود بر روی رشته‌های مختلف ورزشی به نتایج نسبتاً مشابهی دست‌یافته‌اند. حال برای توضیح و تفسیر بیشتر این شاخص‌ها لازم است که مؤلفه‌های آن‌ها به‌صورت یک‌به‌یک مورد بحث قرار بگیرند.

اولین عامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش را عامل منابع انسانی متخصص و کارآمد تشکیل می‌دهد که خود از دو مؤلفه اقدامات ویژه مدرسین و اقدامات مربوط به مربیان ورزشی تشکیل شده است. همان‌طور که از نام این عامل نیز مشخص است، دو گروه مدرسین دوره‌های آموزشی مختلف برای مربیان و نیز خود مربیان و عملکرد آنان در محیط شغلی مهم‌ترین مؤلفه‌هایی هستند که توانمندی آنان را در حرفه‌شان نشان می‌دهد. در واقع، زمانی که بحث از توانمندی و توانمندسازی منابع انسانی می‌شود، هدف آن است که افراد بتوانند در حرفه خود بهتر از قبل عمل نمایند؛ لذا برنامه‌های توانمندسازی مربیان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع انسانی مؤثر در ورزش باید مورد توجه فدراسیون‌های ورزشی از جمله جودو قرار گیرد. بدین منظور، روش‌های مختلفی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد که یکی از آن‌ها را آموزش توسط مدرسان خبره تشکیل می‌دهد. بر کسی پوشیده نیست که میزان دانش مربیان و تسلط آن‌ها به علوم ورزش روز دنیا می‌تواند در عملکرد بهتر مربیان نقش پررنگی داشته باشد و لذا آموزش مربیان ورزشی می‌تواند این مهم را جامه عمل بپوشاند. از طرفی، توانمندی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی مربیان و داوران همچون پشتکار داشتن فرد، قابلیت مربیگری در اجرا و انتقال دانش، علاقه‌مندی به فراگیری، نوع نگاه افراد و درک آن‌ها از اجرای فنون و انعطاف‌پذیر بودن مربی نسبت به مسائل جدید می‌تواند سبب افزایش کارایی و اثربخشی آنان گردد (۱۶، ۱۷، ۲۰). بدین منظور لازم است که فدراسیون‌های ورزشی با برنامه‌های مناسب آموزشی، زمینه ارتقای قابلیت‌های تخصصی مربیان را با استفاده از امکانات آموزشی مناسب، شناخت و برنامه‌ریزی سطح کارایی مربیان، تشخیص قدرت کاربرد آموخته‌های اولیه و قابلیت‌های نیروی انسانی تحت آموزش فراهم نموده و در نهایت با تشویق و ارتقا مربیان، همواره آنان را در معرض ارتقای توانمندی‌هایشان قرار دهند. همچنین، نظر به اینکه مربیان ورزش جودو یک‌طرف ماجرا هستند و طرف دیگر را مدرسین جودو تشکیل می‌دهند، باید توانمندسازی مدرسین نیز مورد توجه فدراسیون جودو قرار داشته باشد. در واقع، لازم است که مدرسان دوره‌های آموزشی مختلف مرتبط با جودو، همواره به اطلاعات قوی علمی و به‌روز مجهز بوده و با کمک روش آموزشی مدرسین مرجع تلاش نمایند بیش‌ازپیش عملکرد مثبتی داشته باشند و به‌تبع آن، مربیان ورزشی به‌عنوان مخاطبین آن‌ها نیز در عمل بهتر از قبل ظاهر شوند. علاوه بر این، بایستی مواردی همچون ارتباط مدرسین دوره‌های آموزشی با یکدیگر به‌طور پیوسته، ارتباط مدرسین با کمیته آموزش فدراسیون، تأیید سالانه اساتید و یکسان‌سازی شرایط مدرسان نیز مورد توجه قرار گیرد تا فدراسیون‌های ورزشی بتوانند همواره مدرسینی توانمند در اختیار داشته باشند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که فدراسیون جودو جمهوری اسلامی ایران با تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب برای مربیان و مدرسان این رشته، شرایط ارتقای کمی و کیفی آنان را حتی در صورت نیاز از طریق اعزام به کشورهای دیگر فراهم نمایند.

علاوه بر منابع انسانی فدراسیون جودو به‌خصوص مربیان و مدرسان این رشته، باید توجه داشت که یک سری اقدامات سازمانی استاندارد نیز می‌تواند در فرایند توانمندسازی منابع انسانی مؤثر باشند. یکی از این اقدامات سازمانی را تخصص و تجربه تشکیل می‌دهد. تخصص و تجربه چه برای مربیان و چه مدرسان جودو، همواره مکمل هم بوده و در صورت تجمع آن‌ها در یک نفر، می‌توان به کارایی و اثربخشی وی نیز امیدوار بود. بدین منظور، فدراسیون‌های ورزشی دارای یک کمیته ویژه با نام کمیته تخصصی آموزش هستند تا ضمن تشکیل



کمیته مرکزی آموزش در فدراسیون، با استفاده از تجربیات مربیان مناطق مختلف، کارشناسان خبره فدراسیون، بهره‌مندی از اساتید و کارشناسان و تجزیه و تحلیل تمام ابعاد برنامه با مشارکت ذینفعان، شرایطی را فراهم کند که برنامه‌های آموزشی فدراسیون به نحو احسن برگزار شده و کمیت و کیفیت آن نیز در حد استانداردهای فدراسیون بین‌المللی جودو باشد تا بتواند به یکی از اهداف خود یعنی توانمندسازی مربیان و مدرسان دست یابد؛ همچنین، به نظر می‌رسد که استقرار شایسته‌سالاری در انتصابات و انتخابات فدراسیون جودو می‌تواند سبب انتخاب روسای تحصیل‌کرده به‌ویژه در رشته تربیت‌بدنی برای هیئت‌های استانی و متعاقب آن توجه بیشتر به تربیت مدرسین متعهد در سراسر کشور گردد. نتایج تحقیقات مختلف نشان داده که هرگاه در سازمان‌ها منابع انسانی شایسته و توانمند بر اساس ضوابط و شاخص‌های علمی انتخاب شده باشد، موفقیت آن سازمان در رسیدن به اهدافش تضمین خواهد شد (۲۹). بدون شک فدراسیون جودو برنامه توسعه این رشته ورزشی را برای تمامی مناطق جغرافیایی کشور داشته و لذا نمی‌توان استان خاصی را به‌عنوان استان هدف در آموزش مربیان و مدرسان جودو نام برد. بدین ترتیب جودوکاران کشور به‌ویژه اعضای تیم ملی می‌توانند از تجربیات و تخصص بهترین مربیان کشور بهره‌مند گردند. علاوه بر موارد یاد شده، لازم است که فدراسیون جودو دارای یک برنامه استراتژیک جهت ارزیابی صلاحیت و ارتقاء مربیان در بازه‌های زمانی مشخص باشد، چرا که بدین‌وسیله می‌تواند زمینه برخورداری از امکانات و تجهیزات با توجه به امتیازات مکتسبه، ارائه دستاوردها برای بروز رسانی و سطح‌بندی توانمندی مربی، رتبه‌بندی اساتید با توجه به نوع فعالیت و کیفیت کار، بررسی صلاحیت دوره‌ای مربیان آموزش‌دیده و ارزیابی صلاحیت مربیان بر اساس شاخص‌های کمیته مرکزی آموزش فدراسیون را فراهم نموده و بدین ترتیب، فرایند توانمندسازی این منابع انسانی به‌صورت پیوسته و منسجم انجام گرفته و بدون شک آینده ورزش جودو در کشور نیز مورد تغییراتی در جهت پیشرفت قرار می‌گیرد. از طرف دیگر، توسعه منابع مالی و استانی برای فدراسیون جودو امری بدیهی است، چرا که تمامی فعالیت‌های آموزشی این فدراسیون، سازمان را با هزینه‌های بالایی مواجه می‌سازد و لذا فدراسیون جودو لازم است با جذب اسپانسرهای مناسب، بودجه دولتی این مهم را صورت دهد. ارتقای فعالیت‌های فدراسیون جودو در حوزه آموزش مربیان و مدرسان مستلزم توسعه منابع مالی است، چرا که فعالیت‌هایی مانند استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌منظور آگاهی رسانی به مربیان فعال استانی و شهرستانی، اطلاع‌رسانی برنامه‌های آموزشی و انتقال مدرسان و ارائه برنامه زمانی مشخص و مدون از دوره‌های آموزشی؛ جذب و گزینش با هدف پایش مدرسان توسط فدراسیون، بررسی و نحوه انتخاب مربیان برتر برای آموزش، شناسایی مربیان مستعد در تمام کشور، تهیه بانک اطلاعاتی مربیان و مدرسین، ارائه گواهینامه‌ها و مدارک و دوره‌های زمان‌دار و در واقع توسعه سیستم گزینش مدرسان و مربیان، جملگی نیازمند منابع مالی هستند؛ همچنین، باید توجه داشت که آموزش تنها بخشی از فعالیت‌ها و اهداف فدراسیون‌های ورزشی را تشکیل می‌دهد و سایر اهداف نیز به‌صورت طولی پیگیری می‌شوند که این موضوع سبب تخصیص بودجه‌های خاص برای هر یک از فعالیت‌ها می‌شود. حال آنکه با اختصاص بودجه مناسب برای امر آموزش جهت یکسان‌سازی، امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری، بودجه‌بندی یکسان برنامه آموزشی و داشتن منابع مالی مکفی در کمیته آموزش فدراسیون می‌توان اهداف این کمیته را هر چه بهتر تحقق بخشید.

در نهایت، کارکردهای وظایف آموزشی به‌عنوان آخرین عامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش شناسایی شد. بر این اساس، علاوه بر انسجام سازمانی فدراسیون، کمیته تخصصی آموزش فدراسیون نیز بایستی منسجم عمل نموده و با برگزاری دوره‌های آموزشی و فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی برای آموزش، شرایط بهتری را برای مربیان و مدرسان این رشته مهیا سازد. بدین منظور لازم است که برنامه‌ریزی دقیقی در این کمیته صورت پذیرد تا برنامه آموزش مدون استاندارد و یکنواخت برای مربیان و مدرسان تحقق یابد و این امر مستلزم حمایت مسئولین در اجرای برنامه‌های ورزشی، تدوین قوانین و مقررات جودو داشتن برنامه و چشم‌انداز آموزشی در فدراسیون است؛ همچنین، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی دوره‌های ملی و بین‌المللی در قالب برگزاری دوره‌های آموزشی تکمیلی، برگزاری کلاس‌های مربیگری و برگزاری دوره‌های آموزشی ملی می‌تواند دستیابی به اهداف آموزشی فدراسیون را تسهیل نماید. البته باید توجه نمود که علاوه بر برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی دوره‌های آموزشی، شیوه اجرای این برنامه‌ها نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار



است، چرا که برای کسب موفقیت و تحقق اهداف آموزشی فدراسیون، ضروری است که دوره‌های برگزار شده از کمیت و کیفیت مناسبی برخوردار باشند واقعاً آن‌طور که لازم است، موجبات توانمندسازی مربیان و مدرسان جودو را فراهم کند. در نظر گرفتن سلاقی و نظرات کلیه افراد در امر آموزش، شیوه ارائه اطلاعات و اجرای برنامه‌های آموزشی در اقصی نقاط کشور، در نظر گرفتن بعد مساحت (استان‌ها)، تجهیزات و امکانات موجود، توجه به منطقه جغرافیایی و توجه به خصوصیات روحی و روانی و خصوصیات فیزیکی شرکت‌کنندگان مواردی هستند که در شیوه اجرای برنامه‌های آموزشی باید مدنظر مسئول کمیته آموزش فدراسیون قرار گیرد. علاوه بر این، لازم است که در همه بخش‌های فدراسیون جودو هیئت‌های تابعه فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی برای آموزش را به‌عنوان یکی از ارزش‌های پسندیده در توسعه این رشته ورزشی پذیرفته و با آموزش و تسهیم اطلاعات زمینه‌های دستیابی به اهداف آموزشی را فراهم سازند. حال بایستی توجه نمود که فرهنگ‌سازی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های کارکردها وظایف آموزشی فدراسیون، مستلزم اعتماد و باورپذیری مدیران اجرایی به برنامه، حمایت فدراسیون و مسئولین، تغییر رویکرد مدرک‌گرایی دوره‌های آموزشی و فرهنگ‌سازی برای پذیرش آموزش یکسان است و در عمل ضرورت دارد که آموزش و تسهیم اطلاعات به‌طور مؤثری صورت پذیرد. الزام به شرکت در دوره‌های آموزشی ارتقای درجه کمر بند، حمایت و پشتیبانی کمیته آموزش فدراسیون جودو الزام به سیستمی نمودن امر آموزش می‌تواند برای این امر شایان توجه باشد. در نهایت، لازم به ذکر است که محتوای برنامه‌های آموزشی به‌عنوان هسته این برنامه‌ها و دلیل انجام این دوره‌های آموزشی بایستی از کیفیت مناسبی در متون و ابعاد آموزش و نیز محتوای فنی برخوردار باشد. بر همین اساس، آگاهی از آخرین تغییرات در قوانین و تکنیک‌ها، صحت‌گذاری اطلاعات ارائه‌شده در آموزش‌ها، ابعاد اطلاعات ارائه‌شده، کیفیت منابع مورد استفاده برای تدریس، در نظر گرفتن ابعاد مختلف جودو تهیه محتوا و طرح درس یکسان‌سازی توسط یک تیم متخصص ضروری بوده و باید مورد توجه قرار گیرند. در نهایت با توجه به نتایج و یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد اعزام مربیان به خارج از کشور بر اساس امتیازات حاصل‌شده انجام گردد، چرا که مشوق مناسبی برای مربیان باکیفیت بوده و در ارتقا به رتبه‌های بالاتر نقش مهمی داشته باشد؛ همچنین پیشنهاد می‌گردد، مواردی همچون ارتباط مدرسین دوره‌های آموزشی با یکدیگر و کمیته آموزش فدراسیون، تأیید سالیانه اساتید و یکسان‌سازی شرایط مدرسان نیز مورد توجه قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود، فدراسیون جودوی جمهوری اسلامی ایران با انتخاب روسای هیئت‌های استانی بر اساس شایسته‌سالاری و ارزیابی صلاحیت و ارتقاء مربیان به‌صورت دوره‌ای، علاوه بر استاندارد نمودن فعالیت‌های این سازمان، بسترهای پیشرفت و توسعه این رشته ورزشی را در کشور تسهیل نمایند؛ همچنین مطابق با یافته‌های تحقیق، پیشنهاد می‌شود که فدراسیون جودوی جمهوری اسلامی ایران با روش‌های مختلف بازاریابی همچون جذب حامیان مالی دولتی و غیردولتی، حق پخش تلویزیونی رویدادهای مهم فدراسیون زمینه ارتقای وضعیت بوده فدراسیون و به تبع آن افزایش بودجه کمیته آموزش فدراسیون را فراهم نمایند؛ همچنین با توجه به توضیحات ارائه‌شده، پیشنهاد می‌شود که کمیته آموزش فدراسیون جودو جمهوری اسلامی ایران نیز به‌نوبه خود با ارتقای وضعیت کارکردها و وظایف آموزشی این کمیته، نقش کلیدی و مهمی در برنامه‌های توانمندسازی مربیان و مدرسان این رشته ورزشی ایفا نماید.

مشکلات مربوط به دسترسی به نخبگان تحقیق به واسطه شیوع ویروس کرونا و مصاحبه برخی از مشارکت‌کنندگان در تحقیق به شیوه مکالمه به صورت تلفنی و یا ارسال صدای ضبط شده از طریق شبکه‌های مجازی، محدودیت‌های مربوط به شرایط محیطی از منظر محیط پاسخگویی به سوالات تحقیق و عدم کنترل این متغیرهای مداخله‌گر از سوی محقق، سوگیری‌های مربوط به پاسخگویی سوالات با توجه به تعلیق فدراسیون جودوی جمهوری اسلامی از طرف دادگاه حکمیت ورزش از جمله محدودیت‌های تحقیق به شمار می‌روند. علاوه بر شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مربیان و داوران جودو با محوریت یکسان‌سازی آموزش، مدل ارتباطی این عوامل در قالب نمودار درختی تدوین شد تا دست‌اندرکاران امر آموزش در فدراسیون جودو با کمک آن، هرچه بهتر به انجام وظایف خود بپردازند؛ چرا که مدل ارائه‌شده حاوی ارزشمندترین یافته‌ها و اطلاعات به دست آمده از تحقیق بوده و استفاده از آن می‌تواند راهنمای مناسبی برای آنان تلقی گردد؛ بنابراین، استفاده از این مدل به‌ویژه برای مسئولین کمیته آموزش فدراسیون جودو به‌شدت مورد تأکید قرار می‌گیرد.



ملاحظات اخلاقی

پژوهش حاضر از نظر حقوقی دارای نویسنده مسئول و همکارانیست که اسامی آنها در صفحه مشخصات مقاله ذکر شده است و در واقع صاحبان ایده و نتایج این پژوهش می‌باشند و هرگونه بهره برداری‌های غیرمتعارف علمی از این پژوهش دارای پیگرد قانونی خواهد بود. به دلیل حجم داده‌های جمع‌آوری شده و استفاده شده در پژوهش حاضر تأکید می‌کنیم که اطلاعات شخصی مربوط به شرکت‌کنندگان و اظهاراتشان به طور کامل و محرمانه نزد پژوهشگران محفوظ بوده و حریم خصوصی مشارکت‌کنندگان در پژوهش رعایت خواهد شد.

حامی مالی

هیچ گونه حمایت مالی از این پژوهش از طرف هیچ ارگانی انجام نشده است.

مشارکت نویسندگان

در پژوهش حاضر دکتر محمد حامی به عنوان استاد راهنما به عنوان نویسنده مسئول می‌باشند و در خصوص چارچوب راهنمایی‌های اثرگذاری داشته‌اند، همچنین دکتر وحید شجاعی به عنوان استاد مشاور از نکته نظرات علمی‌شان به کرات استفاده شده است و داوود میقانی در خصوص جمع‌آوری داده‌ها و نگارش رساله و استخراج مقاله مشارکت لازم را داشته‌اند.

تعارض منافع

نتایج این پژوهش با هیچ یک از پژوهش‌های دیگر و منافع هیچ فرد یا سازمان و نهادی در تعارض نمی‌باشد.

تشکر و قدردانی

در پایان لازم است از مشارکت‌کنندگان در تحقیق که عمدتاً از خبرگان حوزه جودو و اساتید دانشگاهی بودند، کمال تشکر و مزید امتنان را داشته باشیم.

منابع

1. Armenteros M, Webb T. Educating International Football Referees: 300The Importance of Uniformity. InThe Use of Video Technologies in Refereeing Football and Other Sports 2019 Nov 25 (pp. 301-327). Routledge.
2. Barquín RR. Características de liderazgo en el deporte del judo. Revista de Psicología del Deporte. 2007;16(1):9-24.
3. Borrego M, Douglas EP, Amelink CT. Quantitative, qualitative, and mixed research methods in engineering education. Journal of Engineering education. 2009 Jan;98(1):53-66.
4. dos Santos AL. The Development of Coach Education: The Sports Confederations' Programs in Brazil. Journal of Advances in Sports and Physical Education. 2019;2(2):38-49.
5. Dudėnienė L. Coaching management of high-performance female judo athletes (Doctoral dissertation, Lietuvos sporto universitetas). 2020.
6. Esmailzadeh Ghandhari, M., Ramazani, S., Fahimdozin, H., Paymani Zad, H. Designing a Psychological Empowerment Model for Coaches in Sports Based on Data Theory. Sport Psychology Studies (ie, mutaleat ravanshenasi varzeshi), 2021; (): -. doi: 10.22089/spsyj.2021.10707.2193. (Persian).
7. Fairhurst KE, Bloom GA, Harvey WJ. The learning and mentoring experiences of Paralympic coaches. Disability and health journal. 2017 Apr 1;10(2):240-6.
8. Franchini E, Del Vecchio FB, Julio UF, Matheus L, Candau R. Specificity of performance adaptations to a periodized judo training program. Revista Andaluza de Medicina del Deporte. 2015 Jun 1;8(2):67-72.
9. Giménez FJ, Fuentes-Guerra A. La formación del entrenador en la iniciación al baloncesto. 2003.
10. Gohari, Zohrab, Emadi, Jabari, Majdi, Seyed Mirshad. (2021). Designing a strategy map for the development of Iranian football coaches with BSC and ISM approaches. Sports Science Quarterly. (Persian).



11. Guba EG, Lincoln YS. Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*. 1994;2(163-194):105.
12. Hedlund DP, Fletcher CA, Pack SM, Dahlin S. The education of sport coaches: What should they learn and when should they learn it?. *International Sport Coaching Journal*. 2018 May 1;5(2):192-9.
13. KHANIFAR, Hossein, et al. Designing a Model for the Competency of education Administrators for Use in the Evaluation Center. *Journal of school administration*, 2020, 8.2: 139-118.
14. Jaworski C, Ravichandran S, Karpinski AC, Singh S. The effects of training satisfaction, employee benefits, and incentives on part-time employees' commitment. *International Journal of Hospitality Management*. 2018 Aug 1;74:1-2.
15. Ju B. The roles of the psychology, systems and economic theories in human resource development. *European Journal of Training and Development*. 2019 Jan 25;43(1/2):132-52.
16. Kjær JB. The professionalization of sports coaching: A case study of a graduate soccer coaching education program. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*. 2019 Jun 1;24:50-62.
17. Maier TA. *Welcome to hospitality: An introduction*. Cengage Learning; 2009 Mar 18.
18. Melhem Y. The antecedents of customer- contact employees' empowerment. *Employee relations*. 2004 Feb 1.
19. Morse JM, Barrett M, Mayan M, Olson K, Spiers J. Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *International journal of qualitative methods*. 2002 Jun;1(2):13-22.
20. Osipov A, Kudryavtsev M, Struchkov V, Kuzmin V, Bliznevsky A, Plotnikova I. Expert analysis of the competitive level of young Russian judo athletes who train for active attack fighting. 2016.
21. Pion J, Segers V, Franssen J, Debuyck G, Deprez D, Haerens L, Vaeyens R, Philippaerts R, Lenoir M. Generic anthropometric and performance characteristics among elite adolescent boys in nine different sports. *European journal of sport science*. 2015 Jul 4;15(5):357-66.
22. Plessner H, Haar T. Sports performance judgments from a social cognitive perspective. *Psychology of sport and exercise*. 2006 Nov 1;7(6):555-75.
23. Reverdito RS, Galatti LR, Strachan L, Scaglia AJ, Paes RR. Coaching and continuity make a difference: competence effects in a youth sport program. *Journal of Physical Education and Sport*. 2020;20(4):1964-71.
24. Robles Rodríguez A, Abad Robles MT, Robles Rodríguez FJ, Giménez Fuentes-Guerra FJ. Factores que influyen en el proceso de formación de los judokas olímpicos. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte*. 2019.
25. Santos F, Camiré M, MacDonald DJ, Campos H, Conceição M, Silva A. Process and outcome evaluation of a positive youth development-focused online coach education course. *International Sport Coaching Journal*. 2019 Jan 1;6(1):1-2.
26. Santos L, Fernández-Río J, Almansba R, Sterkowicz S, Callan M. Perceptions of top-level judo coaches on training and performance. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 2015 Feb;10(1):145-58.
27. Souchon N, Fontayne P, Livingstone A, Maio GR, Mellac N, Genolini C. External influences on referees' decisions in judo: The effects of coaches' exclamations during throw situations. *Journal of Applied Sport Psychology*. 2013 Apr 1;25(2):223-33.
28. Stemler S. Practical assessment, research & evaluation. Retrieved March. 2001;3:2002.
29. Taghipour M, Tehrani P. Comparison of athletes, instructors 'and experts' views on women's advancement strategies of Taekwondo women: University of Tehran; 2009. (Persian).
30. Tedesqui RA, Glynn BA. "Focus on What?": Applying Research Findings on Attentional Focus for Elite-Level Soccer Coaching. *Journal of Sport Psychology in Action*. 2013 May 1;4(2):122-32.
31. Tversky A, Kahneman D. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases: Biases in judgments reveal some heuristics of thinking under uncertainty. *science*. 1974 Sep 27;185(4157):1124-31.
32. Ziv G, Lidor R. Psychological preparation of competitive judokas—a review. *Journal of sports science & medicine*. 2013 Sep;12(3): 371.

