

مدل ساختاری - تفسیری نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران

جواد مصطفایی^۱ | فرزام فرزنان^۲ | اکبر علیوردی‌نیا^۳

۹

سال چهاردهم
بهار و تابستان ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

صص: ۲۲۷-۲۵۹

شاپا چاپ: ۰۸۷-۲۷۱۷X

الکترونیکی: ۰۸۸۸-۲۷۱۷

DOR:

چکیده

با افزایش ارتباطات انسانی بین جوامع، پدیده مهاجرت به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موضوع‌های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و بین‌المللی مطرح می‌شود. هدف از این مطالعه طراحی مدل نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران بود. این تحقیق از نظر هدف توسعه‌ای - کاربردی و از لحاظ ماهیت، آمیخته (کیفی - کمی) با طرح ترکیبی اکتشافی - متوالی است. جامعه هدف پژوهش خبرگان آگاه به موضوع تحقیق بودند. جهت انجام مصاحبه‌های عمیق و جمع‌آوری داده‌های کیفی از تکنیک هدفمند گلوله برفی تا مرحله اشباع نظری ۲۱ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و برای تکمیل پرسشنامه‌های محقق‌ساخته در بخش کمی، نمونه‌ای به تعداد ۵ نفر پیشنهاد شد. روایی داده‌های بخش کیفی پژوهش از طریق مشاهده مداوم و بازیابی توسط همکاران تأیید و پایایی این داده‌ها با شیوه شاخص دو کدگذار ۸۷٪ برآورد گردید. روایی داده‌ها در بخش کمی با بهره‌گیری از نسبت روایی محتوایی لاوشه ۸۰٪ و پایایی آن‌ها با ضریب آلفای کرونباخ ۸۸٪ تأیید شد. از شیوه تحلیل تماتیک مبتنی بر مدل براون و کلارک (۲۰۰۶) با بهره‌مندی از نرم‌افزار Maxqda، شاخص‌های مؤثر بر نگهداشت نخبه‌های ورزشی شناسایی و سپس مدل‌سازی با استفاده از تحلیل ساختاری - تفسیری (ISM) و بهره‌گیری از نرم‌افزار Matalab^{۲۰۱۶a} انجام شد. در یافته‌های پژوهش، ۱۵۲ مفهوم اولیه در قالب ۲۶ تم فرعی و ۱۷ تماس مؤثر بر نگهداشت نخبه‌های ورزشی شناسایی شدند. شاخص‌های شناسایی شده در شش سطح مدل ساختاری - تفسیری ترسیم شد که مشکل از شاخص‌های مدیریت کارآمد و توسعه ورزش در سطح ششم و شاخص‌های بسترسازی و چرخه انتخابی اثربخش در سطح اول بود. با توجه به یافته‌ها، توسعه ورزش در سایه مدیریت کارآمد از عوامل مهم نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران است که می‌تواند مبنایی برای تصمیم‌های مدیران و برنامه‌ریزان در این حوزه باشد.

کلیدواژه‌ها: مهاجرت، نگهداشت، نخبه‌های ورزشی، ساختاری - تفسیری.

۱. نویسنده مسئول: دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، ایران

javad.lmostafaei@gmail.com

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، ایران

farzamfarzan@yahoo.com

۳. استاد علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه مازندران، ایران aliverdinia@umz.ac.ir

مقدمه

سرمایه انسانی^۱، ثروت اصلی کشورها محسوب می شود، به طوری که توانمندی آن آهنگ و قابلیت توسعه کشورها را افزایش می دهد و ضعف آن در برنامه ها و اهداف توسعه، خلل وارد می کند (نام و همکاران^۲، ۲۰۱۹). بزرگ ترین مزیت رقابتی کشورها، داشتن نیروی انسانی توانمند است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۵)، در این بین نیروی انسانی متخصص و نخبه در زمینه های مختلف، مهم ترین سرمایه انسانی برای حفظ و گسترش جریان توسعه است، به همین دلیل امروزه سرمایه گذاری های زیادی برای شناسایی و تربیت این منابع ارزشمند در کشورهای در حال توسعه انجام می پذیرد (جوادزاده، ۱۳۹۴).

امروزه کاملاً پذیرفته شده است که قدرت کشورها بر اساس سرمایه انسانی خلاق و کارآمد و نخبه سنجیده می شود، بنابراین کشورها باید بهترین برنامه ریزی را برای بااهمیت ترین سرمایه خود داشته باشند (عابدی جعفری و همکاران، ۱۳۸۹). در همین راستا، سازمان ملل متحد^۳ به عنوان معتبرترین مرجع، منابع انسانی متخصص و نخبه را پایه و اساس ثروت ملت ها می داند و یکی از تأثیرگذارترین معیار بر این مقوله مهم را پدیده های بنام مهاجرت^۴ معرفی می کند (گزارش سازمان ملل، ۲۰۰۸). با افزایش ارتباطات انسانی بین جوامع، پدیده مهاجرت نیز به عنوان یکی از مهم ترین موضوع های اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و بین المللی مطرح شده است و با توجه به گزارش بانک جهانی، با گذشت زمان تعداد مهاجران در سطح دنیا روند صعودی داشته است، به طوری که در سال ۲۰۰۰ میلادی در سطح جهان، ۱۷۳ میلیون نفر مهاجر وجود داشته است که این رقم در سال ۲۰۱۷ به بیش از ۲۵۸ میلیون نفر رسیده است (گزارش بانک جهانی، ۲۰۱۷: ۶). همچنین بر اساس آمار سازمان بین المللی مهاجرت^۵، افرادی با مهارت بالا و تخصص های ویژه بیش از ۳۵ درصد مهاجران در دنیا را تشکیل داده اند (گزارش سازمان بین المللی مهاجرت، ۲۰۲۰)، در واقع، افراد متخصص و آموزش دیده در حوزه های مختلف، از یک کشور به کشور دیگر با دلایل متعدد به طور عمده به منظور دستیابی به حقوق و مزایای بیشتر یا کسب شرایط زندگی بهتر، مهاجرت

۱. Human capital

۲. Nam

۳. The United Nations is an intergovernmental organization

۴. Migration

۵. International Organization for Migration (IOM)

می‌کنند (باقری و همکاران، ۱۳۹۹). مهاجرت نخبگان را نباید صرفاً در دانشگاهیان و نخبه‌های علمی خلاصه کرد، این طیف امکان دارد حجم وسیعی از متفکران، نویسندگان، ورزشکاران، هنرمندان، صنعت‌گران، مخترعان و پزشکان و ... را شامل شود (الرمان^۱، ۲۰۲۰).

یکی از انواع مهم مهاجرت در کشورها که در چند سال اخیر روند روبه‌رشدی داشته است، مهاجرت نخبه‌های ورزشی^۲ است (اورلوسکی و همکاران^۳، ۲۰۱۶) این پدیده موضوع جدیدی است که در دوره معاصر و بعد از جنگ جهانی دوم روند صعودی داشته است و تعداد زیادی از ورزشکاران کشورهای مختلف دنیا به دنبال پناهندگی در سایر کشورها هستند (ساین و بوتلو^۴، ۲۰۱۴). مهاجرت نخبه‌های ورزشی که نماد و سمبل یک ملت و کشور در مجامع بین‌المللی هستند می‌تواند اثرات سوئی برای کشورها داشته باشد. از طرفی، پیشرفت‌هایی که در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برای کشور رقم می‌خورد به‌علاوه توسعه پایدار ورزشی، شرکت در میادین ورزشی بین‌المللی، به اهتزاز درآوردن پرچم کشور، نهادینه کردن ورزش در سطح کشور و فرهنگ‌سازی غنی، همه و همه در سایه تلاش نخبگان ورزشی در کشورها اتفاق می‌افتد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹).

بنابراین می‌توان اهمیت نگهداشت^۵ منابع انسانی نخبه و در رأس آن نخبه‌های ورزشی را با توجه به هزینه‌هایی که بر کشور تحمیل می‌شود درک کرد، جذب و نگهداشت نخبگان مجموعه‌ای از تدابیر و اقدامات مدیریتی است که زمینه‌های ماندن و حفظ آن‌ها را در کشور میسر می‌سازد (یحیی و زرتشتیان، ۱۳۹۹). برای حفظ و نگهداشت نخبه‌های ورزشی و مدال‌آور، باید شرایط و دلایلی را که باعث خروج آن‌ها از کشور می‌شوند، دریابیم تا بتوانیم پاسخ‌های سیاستی متناسب با آن را توسعه دهیم، اگرچه سیاست‌های اتخاذ شده کشورهای مهاجرپذیر در این راستا آشکارا رشد مهاجرت بین‌المللی این قشر را تسهیل می‌کنند، اما شرایط بومی هر کشور مهاجرفرست در توانایی آن کشور برای حفظ نخبه‌های ورزشی بسیار مؤثر است (وارهام و همکاران^۶، ۲۰۱۹).

۱. Ellermann

۲. Migration of sports elites

۳. Orłowski & et al

۴. Sine & Botelho

۵. Maintenance

۶. Wareham & et al

مهاجرت نخبه‌های ورزشی به کشورهای دیگر، پدیده جدیدی است که ورزش کشور ایران نیز با آن مواجه شده است و با توجه به اثرگذاری فرهنگی — اجتماعی موضوع و پرداختن جریان‌های رسانه‌ای و افکار عمومی به آن دارای اهمیت ویژه‌ای است. طبق گزارش مرکز رصدخانه مهاجرت ایران، مهاجرت‌های صورت گرفته در بین ورزشکاران ملی‌پوش در رشته‌های مختلف به‌ویژه رشته‌های انفرادی در کنار مهاجرت داوران و مربیان در سطح ملی در دو دهه اخیر ۵۸ نفر بوده و از طرفی روند این مهاجرت‌ها در آستانه رقابت‌های المپیک رو به افزایش می‌باشد (گزارش رصدخانه مهاجرت، ۱۴۰۱). علاوه بر این، از المپیک ۲۰۱۶ برای اولین بار ورزشکارانی که از کشور خود مهاجرت کرده‌اند و همچنین ورزشکارانی که کشور آن‌ها درگیر جنگ و ناامنی است اجازه دارند در قالب تیم پناهندگان المپیک^۱ در این بازی‌ها شرکت کنند. در المپیک ۲۰۲۱ توکیو، نام ۵ ورزشکار ایرانی در فهرست تیم پناهندگان المپیک به چشم می‌خورد که قبلاً در ایران فعالیت ورزشی به صورت حرفه‌ای داشته و به قهرمانی‌های متعددی رسیده‌اند (محمد^۲، ۲۰۲۱).

آنچه مسلم است، مهاجرت نخبه‌های ورزشی و مدال‌آور ایران، به‌عنوان یکی از مسائل با اهمیت و مهم در حوزه ورزش و جامعه شناخته شده است، طبق بررسی‌های به‌عمل آمده، مطالعات انجام گرفته در ایران در زمینه مهاجرت، بیشتر بر مطالعه ابعاد مختلف مهاجرت نخبگان علمی متمرکز بوده‌اند و مطالعات اندکی به بررسی ابعاد مختلف مهاجرت نخبه‌های ورزشی پرداخته است؛ از آنجایی که نخبه‌های ورزشی چهره‌های شناخته‌شده در سطح ملی و مجامع بین‌المللی هستند و تأثیر زیادی بر وجهه و آینده کشور دارند و همچنین یکی از عوامل مهم توسعه ورزش کشور محسوب می‌شوند، در ارتباط با نگهداشت و ممانعت از مهاجرت آن‌ها مطالعه جامع و دقیقی در کشور انجام نشده است. بدین منظور، محقق در این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال‌های تحقیق می‌باشد.

سؤال اصلی

مدل ساختاری- تفسیری نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران چگونه است؟

۱. Refugee Olympic Team (ROT)

۲. Mohamad

سؤال‌های فرعی

۱. شاخص‌های تأثیرگذار بر نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران کدام‌اند؟
۲. روابط بین شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران چگونه است؟
۳. سطح‌بندی و استخراج مدل یکپارچه ساختاری - تفسیری شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران چگونه است؟

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

۱- تعریف مفاهیم و اصطلاحات

مهاجرت یکی از پدیده‌های اجتماعی است که از دیرباز در جوامع انسانی جریان داشته است، زیرا انسان‌ها برای بهره‌گیری از دستاوردهای محیطی خویش و گزینش زندگی بهتر همواره از مکانی به مکان دیگر مهاجرت کرده‌اند. مهاجرت مترادف «Migration» که از واژه‌های «Migrare» و «Migration» به معنای (جابجایی اقامت) آمده است و به بیان دیگر «Emigrat» مهاجرت و جابجایی در داخل کشور و مناطق بومی است و در مقابل «Imigrat» مهاجرت و جابجایی به خارج از مرزهای کشور و منطقه بومی شخص می‌باشد (له‌سای زاده، ۱۳۶۸: ۱۲). در تعریفی ملموس‌تر جمعیت‌ها، حرکتی نیز در مکان انجام می‌دهند که موجب نوساناتی در رقم کلی جمعیت منطقه می‌گردد، این حرکات را معمولاً مهاجرت می‌نامند؛ معنی لغت مهاجر «Migrant» از نظر بین‌المللی شامل تمام کسانی می‌شود که مرز تعیین شده کشورشان را ترک می‌کنند (وقوفی، ۱۳۸۱: ۱۷). مسئله بزرگ پیشرو برای توسعه منابع انسانی در جوامع دولت‌های غیرصنعتی، از دست دادن استعدادهای انسانی از طریق مهاجرت نخبگان است. در واقع، مهاجرت نخبگان در زمینه‌های مختلف، معرف جریان سرمایه انسانی است که در آن انتقال مهارت صورت می‌گیرد (عسگری و بادپا، ۱۳۹۶). یکی از انواع مهاجرت نخبگان مهاجرت نخبه‌های ورزشی است، نخبه ورزشی به افرادی اطلاق می‌شود که در قالب تیم‌های ملی کشورها در رقابت‌های بین‌المللی نظیر المپیک و مسابقات جهانی شرکت کرده‌اند (برتلو و همکاران، ۲۰۱۲).

۱. Bertollo

در دنیای مملو از تغییرات روزافزون در عرصه علم و دانش، چه از لحاظ نظری و چه از نظر کاربردی، نقش انسان آگاه و متبحر عاملی بسیار حیاتی برای تداوم عمر سازمان و کشورها و همچنین، سازگاری با تغییرات متنوع موجود در محیط داخلی و خارجی است، آنچه باعث برتری یک اجتماع بر سایر اجتماعات بشری می شود، تنها ناشی از پرورش، حفظ و نگهداشت، توسعه و تکامل انسان‌ها و افراد در دسترس هر جامعه است؛ به اعتقاد دی سنزو و رایبیز^۱، فرآیند مدیریت منابع انسانی، شامل چهار وظیفه اساسی جذب، توسعه، انگیزش و نگهداشت سرمایه‌های انسانی بخصوص نخبه‌ها می‌باشد که از بین این چهار وظیفه حفظ و نگهداشت منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (دی سنزو و رایبیز، ۱۳۹۲). حمایت و نگهداشت منابع انسانی، حفظ امنیت، روحیه، توان و تخصص افراد را نگهداشت می‌گویند، به طوری که مدیران با استفاده از عواملی مانند نظام پرداخت، آموزش و بهسازی، ارتقا بر اساس شایستگی اعطای امکانات و خدمات و تسهیلات رفاهی باعث نگهداشت منابع انسانی در سازمان و کشورها می‌شود (سرافراز و همکاران، ۱۳۹۸). با افزایش رقابت و گسترش روش‌های توسعه منابع انسانی، کشورها و در رأس آن‌ها سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا نخبه‌های خود را حفظ کرده و آنان را توانمند سازند تا آن‌ها بتوانند در زمینه‌های مختلف عملکرد بالایی از خود بروز دهند.

۲- پیشینه تحقیق

در سال‌های اخیر دلایل مهاجرت نخبه‌ها و عوامل مؤثر بر نگهداشت آن‌ها مورد توجه قرار گرفته است که در ادامه به برخی مطالعات انجام شده در این زمینه اشاره می‌شود. باقرزاده و شریعتی فیض‌آبادی (۱۳۹۹) در پژوهشی رفتارهای مهاجرتی ورزشکاران ایرانی را با تمرکز بر رویکرد کششی و رانشی بررسی کردند که نبود اسپانسر و لیگ حرفه‌ای و شغل مناسب را در دسته عوامل رانشی و مهمان‌نوازی، حضور افراد ایرانی در کادر فنی تیم‌های سایر کشورها و آسایش اعضای خانواده را در دسته عوامل کششی معرفی کردند. جلالی‌فراهانی و انوری (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان دادند که راهبردهای پدافند غیرعامل حفظ و صیانت از نخبگان، نهادینه کردن جایگاه نخبگی در سطح جامعه، ایجاد موقعیت‌های شغلی متناسب برای نخبگان و حفظ و اشراف

۱. Robbins & de cenzo

مستمر اطلاعاتی می‌باشد. سرافراز و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان مدل اخلاق‌مدارانانه نگهداشت نخبگان اعلام کردند که عواملی نظیر عدالت، حمایت مدیران، فرهنگ جامعه، بُعد روانی، تکریم نخبگان، شغل مناسب و استقلال شغلی و زمینه‌های ریسک، تأثیر عمده‌ای در حفظ و نگهداشت نخبگان دارد. نتایج تحقیق زندگی و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان طراحی مدل نگهداشت ژن نخبگی با تأکید بر دانش‌آموختگان آموزش عالی و وزارت بهداشت نشان داد که شاخص‌های کوچک کردن سازمان‌ها، شایسته‌سالاری، نارضایتی از فرهنگ غرب، بومی کردن نظام آموزشی، مدیریت اعتبارات پژوهشی و فراهم کردن تجهیزات علمی و تحقیقاتی از شاخص‌های با اهمیت تأثیرگذار بر نگهداشت نخبگان است. بالوچ و افریدی^۱ (۲۰۱۵) عوامل نگهداشت و جلوگیری از فرار مغزها را در دانشگاه‌های کشور پاکستان مطالعه کرده و در نتایج پژوهش خود بیان کردند که عوامل برنامه آموزشی منظم و سیستم پرداختی متعادل و شایسته‌سالاری از مهم‌ترین شاخص‌های نگهداشت دانشجویان و جلوگیری از فرار مغزها می‌باشد. اسلیدرینک^۲ (۲۰۱۲) عوامل درونی مؤثر بر حفظ و نگهداشت استعدادها و نخبگان را استقلال شغلی، فرصت‌های توسعه، رضایت شغلی، کار چالش‌برانگیز و قدردانی معرفی کرد و همچنین، عوامل بیرونی اثرگذار را روابط با همکاران، شرایط کاری، امنیت شغلی و فرصت‌های ارتقای دستمزد و پرداخت‌ها برشمرد. اسکات و همکاران^۳ (۲۰۱۲) عوامل مؤثر بر حفظ و نگهداشت نخبگان و استعدادهای برتر را حمایت مدیران، دستمزدهای رقابتی، پرداخت هزینه‌های تحصیل، فرصت‌های آموزشی و توسعه و ارتقای شرایط کاری و زندگی گزارش کردند.

۳- مبانی نظری

مهاجرت حوزه‌های مختلفی را شامل می‌شود؛ به طوری که، با رویکرد مبانی نظری خاصی نمی‌توان عاملی را دلیلی برای مهاجرت دانست؛ بلکه مهاجرت در پاسخ به دامنه وسیعی از عوامل با اثر بخشی گوناگون به وجود می‌آید. الگوها و روندها در مهاجرت از آن حکایت دارند که با یک سطح تحلیل نمی‌توان جریان‌های مداوم مهاجرت را تبیین کرد؛ بلکه ماهیت چندوجهی آن نیازمند

۱. Afridi & Baloch

۲. Sleiderink

۳. Scott & et al

نظریه پیچیده است که دورنماها، فرضیه‌ها و سطوح مختلف را در برگیرد (برایان و همکاران^۱، ۲۰۱۴). بر همین اساس، اورت لی^۲ درباره عوامل مهاجرت مدل جامع و دوسویه دافعه - جاذبه^۳ را مطرح کرده است که بر اساس آن هر عمل مهاجرتی وابسته به عوامل کشور مبدأ (مشکلات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی و ...)، عوامل مربوط به کشور مقصد (درآمد بالا، آزادی سیاسی و اجتماعی و ...) و عوامل فردی می‌باشد (الرمان، ۲۰۲۰).

نظریه اقتصادی نئوکلاسیک^۴ تفاوت دستمزد افراد بین دو کشور مبدأ و مقصد را علت مهاجرت‌های بین‌المللی معرفی می‌کند و در کل مهاجرت را یک تصمیم فردی می‌داند که صرفاً برای افزایش درآمد انجام می‌شود؛ برعکس، طرفداران نظریه‌های اقتصاد جدید مهاجرت^۵ معتقدند که مهاجرت بین‌المللی در واکنش به وضعیت اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه به وجود می‌آید و نتیجه نابرابری در توزیع قدرت و ثروت می‌باشد و بر همین اساس، تصمیم‌های مهاجرتی بوسیله افراد به تنهایی گرفته نمی‌شود، بلکه واحد بزرگتر نوعاً خانواده و اجتماع چنین تصمیمی را می‌گیرند (آرانگو^۶، ۲۰۱۷). تئوری‌های بازار دو گانه کار^۷ و نظام جهانی^۸، مهاجرت بین‌المللی را ناشی از تقاضا توسط جوامع صنعتی نوین می‌داند. والرشتاین^۹ معتقد است که مهاجرت به‌خاطر عامل فشار موجود در کشورهای فرستنده ایجاد نمی‌شود؛ بلکه عوامل کششی موجود در کشورهای پذیرنده دلیل مهاجرت افراد می‌باشد (هیوز^{۱۰}، ۲۰۲۱).

در خصوص نگهداشت نخبه‌ها در کشور، مؤسسه اروپایی مدیریت کسب و کار^{۱۱} در سال ۲۰۱۹ در بین ۱۲۵ کشور مدل شاخص‌های رقابت‌پذیری استعداد و نخبه‌ها را در قالب دو مؤلفه ورودی - خروجی ارائه داده است؛ ورودی به‌معنای اقداماتی است که کشورها در خصوص نخبه‌های خود انجام داده‌اند و مؤلفه خروجی نتیجه‌ای است که در این خصوص و در رابطه با این افراد مشاهده می‌کنند. ورودی‌ها شامل توانمندسازی، جذب، رشد و نگهداشت هستند و در بررسی خروجی‌ها

۱. Bryan & et al

۲. Everet Lee

۳. Push and Pull Theory

۴. Neoclassical Economics

۵. New Economics of Migration

۶. Arango

۷. Dual Labor Market

۸. World System Theory

۹. Wallerstein

۱۰. Hughes

۱۱. European Institute of Business Administration (INSEAD)

بین دو سطح از نخبه‌ها، یکی سطح میانی و دیگری سطح بالا تمایز در نظر گرفته شده است. مهارت‌های سطح میانی که با عنوان مهارت‌های فنی - حرفه‌ای معرفی شده است، مهارت‌هایی هستند که پایه فنی و تخصصی دارند و از طریق تجربه و آموزش تخصصی یا حرفه‌ای کسب می‌شوند. تأثیر این مهارت‌ها با درجه اشتغال‌پذیری آن‌ها سنجیده می‌شود و تأثیر مهارت‌های سطح بالا که تحت عنوان مهارت‌های دانش جهانی معرفی شده‌اند با نوآوری، کارآفرینی و توسعه صنایع ارزشمند ارزیابی می‌شود. کشورهای مورد مطالعه این مؤسسه، توجه ویژه‌ای به شاخص نگهداشت دارند؛ به طوری که تمامی تلاش خود را در راستای حفظ و نگهداشت نخبه‌های خود دارند (گزارش مؤسسه اروپایی مدیریت کسب و کار، ۲۰۱۹). با توجه به ماهیت موضوع پژوهش و همچنین موقعیت حال حاضر جامعه مورد مطالعه برای تبیین نظری مسئله تحقیق به نظریه‌های ذکر شده توجه شده است.

روش‌شناسی تحقیق

این مطالعه از لحاظ ماهیت، از نوع آمیخته (کیفی - کمی^۱) است؛ از منظر هدف توسعه‌ای - کاربردی و طرح ترکیبی مورد استفاده در آن، متوالی - اکتشافی^۲ است. مرحله کیفی جهت شناسایی شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی، بر مبنای تحلیل تماتیک^۳ مبتنی بر روش براون و کلارک^۴ انجام گرفته است. روش تحلیل تماتیک، شیوه‌ای برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوی موجود در داده‌های کیفی است که از طریق وجود نظم مفهومی داده‌ها استخراج و هدف اصلی آن، شناسایی تم‌ها، یعنی الگوها در داده‌های مهم یا جالب توجه پژوهشگر است (قاسمی و هاشمی، ۱۳۹۸). در بخش کمی تحقیق نیز با استفاده از روش مدل‌سازی ساختاری - تفسیری^۵ (ISM) سطوح مدل و نحوه ارتباط میان شاخص‌های شناسایی شده ترسیم شد. جامعه آماری تحقیق شامل برخی اساتید دانشگاه، رؤسا و معاونین فدراسیون‌های ورزشی، مدیران و کارشناسان بنیاد ملی نخبگان، رصدخانه مهاجرت ایران و مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی و همچنین برخی از

۱. Qualitative - Quantitative Mixed

۲. Sequential - Exploratory Mixed Methods Design

۳. Thematic analysis

۴. Braun & Clarke

۵. Interpretive structural model

اصحاب رسانه، سیاسیون و نمایندگان مجلس آشنا به موضوع تحقیق و مربیان و نخبه‌های ورزشی دارای عناوین بین‌المللی بود. برای انتخاب نمونه در بخش کیفی، از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی با رویکرد هدفمند^۱ و از نوع ارجاعی زنجیره‌ای (گلوله‌برفی^۲) و از تکنیک اشباع نظری استفاده شد؛ به طوری که بعد از انجام ۱۸ مصاحبه، اطلاعات بدست آمده تکراری شد و جهت اطمینان از رخداد اشباع، مصاحبه‌ها تا ۲۱ نفر ادامه یافت. داده‌های کیفی، از طریق مصاحبه‌های عمیق با خبرگان جمع‌آوری و با بهره‌گیری از روش شش مرحله‌ای براون و کلارک (۲۰۰۶) مطابق مراحل ۱. آشنایی با داده‌ها؛ ۲. ایجاد کدهای اولیه؛ ۳. جستجوی مضامین و تم‌ها؛ ۴. مرور و بررسی مضامین و تم‌ها؛ ۵. تعریف مضامین و تم‌ها و ۶. تحلیل نهایی و تهیه گزارش، تجزیه و تحلیل شد. همچنین، برای شناسایی مضمون‌ها از نرم‌افزار Maxqda^{۱۰} استفاده شد. به منظور اطمینان از روایی داده‌های کیفی، دو معیار مشاهده مداوم^۳ یا غوطه‌وری^۴ و بازبینی توسط همکار^۵ به کار گرفته شد (طباطبایی و همکاران، ۱۳۹۲). از نظر غوطه‌وری یا مشاهده مداوم، چندین بار فایل صوتی ضبط شده توسط محقق با دقت گوش داده و سپس یادداشت‌هایی از محتوای صوتی و فحوای کلام آن‌ها نوشته شد؛ پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها، هر متن چندین بار مطالعه شد تا مضامین در ذهن محقق نقش ببندد. علاوه بر این، از یک نفر همکار آشنا به روش‌شناسی مطالعات کیفی و فرآیند کدگذاری و برداشت‌های متنی نظرخواهی و مشورت گرفته شد؛ کدگذاری چند مصاحبه با نظارت وی انجام و بعد از بررسی تأیید شد. برای محاسبه پایایی داده‌ها از شاخص دو کدگذار^۶ استفاده شد که این شاخص به درجه‌ای اشاره دارد که دو یا چند کدگذار نتایج یکدیگر را تکرار کنند (خواستار، ۱۳۸۸). برای این منظور از همکار پژوهش (کدگذار) درخواست شد تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود، از رابطه ذیل محاسبه شد.

۱. Purposeful Sampling
۲. Snowball sampling
۳. Persistent observation
۴. Immersion
۵. Peer debriefing
۶. Intercoder reliability

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

جدول ۱. پایایی دو کدگذار

ردیف	مصاحبه	کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	درصد پایایی
۱	M1	۲۸	۱۲	۴	۸۵٪
۲	M2	۳۱	۱۳	۵	۸۴٪
۳	M3	۲۶	۱۲	۲	۹۲٪
	کل	۸۵	۳۷	۱۱	۸۷٪

پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه‌های انجام گرفته، برابر ۸۷ درصد به دست آمد. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰٪ است (هومن، ۱۳۹۶: ۲۲۸)؛ در نتیجه قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است و می‌توان ادعا کرد که مصاحبه، از پایایی خوبی برخوردار است. برای جمع‌آوری داده‌های بخش کمی پژوهش، پس از شناسایی شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران، شاخص‌های شناسایی شده در جدول ماتریسی به صورت پرسشنامه‌ای با تکنیک مدل‌سازی ساختاری - تفسیری (ISM) تنظیم و در اختیار نمونه تحقیق قرار گرفت. پیشنهاد شده است حداقل از نظر ۵ نفر خبره استفاده شود (سوتی و همکاران، ۲۰۱۰) و از آن‌ها درخواست شد، درخصوص وجود رابطه بین شاخص‌های شناسایی شده، نگرش خود را بیان نمایند. روایی داده‌های کمی نیز با استفاده نسبت روایی محتوایی^۲ لاو شه^۳، ۸۰٪ و پایایی داده‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۸۸٪ برآورد گردید. در ادامه، برای تجزیه و تحلیل داده‌های کمی و تعیین روابط علی - معلولی شاخص‌ها، مراحل مدل‌سازی ساختاری - تفسیری (ISM) با بهره‌گیری از نرم‌افزار Matalab^{۲۰۱۶a} طی شد.

۱. Soti & et al

۲. Content Validity Ratio

۳. Lawshe

یافته‌های پژوهش و تحلیل

به‌منظور ترسیم مدل ساختاری- تفسیری نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران، لازم بود که ابتدا شاخص‌های مؤثر در این زمینه شناسایی شود؛ بدین منظور، پس از تحلیل و بررسی مضمون مصاحبه‌ها، تعداد ۱۵۳ مفهوم اولیه استخراج شد؛ مفاهیم اولیه در مرحله بعدی در ۲۶ تم فرعی و این تم‌ها در مرحله نهایی در ۱۷ تم اصلی مطابق جدول (۲) دسته‌بندی شدند.

جدول ۲. شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی	کدهای باز	مصاحبه
مدیریت عدالت محور	مدیریت عدالت محور	توجه یکسان به همه رشته‌های ورزشی	P5, p6, p7, p10, p13, p16, p19
		توزیع عادلانه امکانات	P4, p8, p11, p20
		رفع تبعیض جنسیتی در ورزش	P1, p3, p6, p8, p9, p10, p14, p16, p21
		یکسان‌سازی ورزش زنان و مردان	P1, p2, p4, p16
		رعایت عدالت در انتخاب بازیکنان برای تیم‌های ملی	P1, p3, p6, p8, p9, p10, p14, p16, p17, p19, p21
		ارزش‌گذاری به تفریح و سرگرمی نخبه‌های ورزشی	P5, p6, p7, p15
		نگاه عادلانه به همه ورزشکاران	P8, p12, p16
		رعایت عدالت در پرداختی‌های ورزشکاران	P3, p7, p14
		جذب نخبه‌های ورزشی در بدنه سازمان‌های ورزشی	P3, p12, p17
مدیریت اثربخش	مدیریت اثربخش	اشاعه تفکر فرآیندگرایی در بین مدیران	P2, p3, p13, p16
		رعایت اصول علم مدیریت در ورزش	P1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8, p13, p15
		نگاه حرفه‌ای مدیران به ورزش	P4, p13, p17, p19
		عملی کردن وعده‌های مسئولان	P5, p16, p17
		ابراز تفکر سیستمی و متمایز در سازمان‌های ورزشی	P7, p8, p11
		طرح برنامه‌های بلند مدت و کوتاه مدت برای ورزشکاران	P5, p7, p13

مصاحبه	کدهای باز	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
P8, p16	جلوگیری از نفوذ تفکرات سیاسی و ابزاری در ورزش		
P2, p5, p17	تقویت ارتباط بین ورزشکاران و مدیران		
P1, p9, p10, p14	پیش‌بینی هزینه‌های لازم برای اعزام ورزشکاران توسط مدیران	مدیریت استراتژیک	
P1, p3, p7, p12, p16	تعیین و حفظ جایگاه ورزش در برنامه‌های راهبردی کشور		
P5, p6, p13, p15, p20	تعیین جایگاه نخبه‌های ورزشی در برنامه‌های راهبردی سازمان‌های ورزشی		
P5, p6, p13, p15	اعطای حق پخش تلویزیونی به باشگاه‌ها در رشته‌های مختلف		
P1, p3, P5, p6, p13, p15, p18	بکارگیری مدیران خلاق و کارآمد در سازمان‌های ورزشی		
P1, p8, p13, p16	توجه ویژه مدیران به مسائل معیشتی نخبه‌های ورزشی		
P4, p14, p17	ایجاد امنیت اقتصادی برای ورزشکاران بعد از دوره قهرمانی		
P2, p4, p5, p6, P9, p12, p18, p20	تأمین آینده مالی اعضای خانواده نخبه‌های ورزشی		
P1, p2, p11, p17	برنامه‌ریزی جامع برای آینده اقتصادی ورزشکاران		
P6, p7, p8	ایجاد تعادل بین درآمد و هزینه‌های نخبه‌های ورزشی		
P6, p14, p16, p20	تأمین مالی نخبه‌های ورزشی	رونق اقتصادی	
P1, p2, p3, p4, p7, p8, p16, p17	کنترل تورم در کشور		
P1, p2, p3, p4, p6, p7, p8, p16, p17	پرداخت بموقع پاداش‌ها و جوایز ورزشکاران		
P2, p10, p11, p18	تصویب حقوق مقرر برای نخبه‌های ورزشی		
P2, p5, p6, p16	متعادل‌سازی حقوق نخبه‌های ورزشی با هزینه‌های زندگی حرفه‌ای آن‌ها		
P2, p5, p6, p16, p21	ایجاد شغل مناسب برای نخبه‌های ورزشی بعد	اشتغال آفرینی	کار آفرینی

مصاحبه	کدهای باز	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
	از دوران حرفه‌ای		
P2, p4, p5, p6, p10, p16	ایجاد شغل‌های متناسب با تخصص نخبه‌های ورزشی		
P2, p4, p5, p6, p10, p16, p19, p20	بکارگیری نخبه‌های ورزشی در شغل‌های دولتی		
P2, p4, p5, p6, p10, p16	جذب نخبه‌های ورزشی در پست‌های مدیریتی و آموزشی در کشور		
P2, p4, p5, p6	سامان‌بخشی به فعالیت‌های اقتصادی نخبه‌های ورزشی		
P2, p4, p5, p6, p21	جذب نخبه‌های ورزشی در مجمع عمومی یا ارکان فدراسیون‌های ورزشی		
P1, p12, p14	ارتقای امنیت شغلی خود و خانواده نخبه‌های ورزشی		
P1, p12, p15	تصویب نظام باشگاه‌داری		
P1, p2, p16	تصویب نظام ورزش حرفه‌ای		
P1, p2, p17	تدوین نظام جذب و تربیت مدیران ورزشی		
P1, p2, p4	اصلاح نظام جذب و تربیت نخبه‌های ورزشی	اصلاح قوانین	قانون‌گذاری
P1, p18	بازنگری در قانون ممنوعیت کمک به ورزش حرفه‌ای		
P1, p4, p16, p20	تصویب نظام بازنشستگی از ورزش قهرمانی		
P8, p10	ایجاد ثبات سیاسی در کشور		
P2, p5, p6, p10	ایجاد آزادی‌های سیاسی برای نخبه‌های ورزشی		
P1, p10	پرهیز از برخورد‌های چندگانه و تبعیض مذهبی		
P9, p13, p15	اعطای امتیازات ویژه برای نخبه‌های ورزشی	رفع تفکرات محدودکننده	تصمیمات سیاسی کارآمد
P5, p6, p7, p16, p17	ارتقای شایسته‌سالاری در کشور		
P3, p8, p12, p14, p15, p16	اتخاذ تصمیم‌های منطقی سیاست‌گذاران کشور در راستای حفظ نخبه‌ها		
P3, p8, p12, p14, p15, p16, p21	تقویت ارتباط با مراکز پیشرفته در زمینه ورزش قهرمانی		
P3, p8, p12, p14, p15, p16	شناخت فلسفه ورزش توسط نخبه‌های ورزشی	تقویت باورها	ایدئولوژی سیاسی -
P2, p11, p20	تقویت حس وطن دوستی و وطن پرستی		

مصاحبه	کدهای باز	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
P10, p12	رفع محدودیت‌های مذهبی و دینی		اجتماعی
P8, p15	ارتقای دانش سیاسی نخبه‌های ورزشی		
P11, p15	رفع محدودیت‌های قومیتی و جنسیتی		
P1, p13, p17, p19	رفع محدودیت‌های فرهنگی (حجاب)		
P1, p2, p3, p4, p8, p9, p10, p11, p12, p20	اصلاح فرآیند انتخابی تیم ملی	فرآیند انتخابی	چرخه انتخابی اثربخش
P1, p2, p3, p4, p8, p9, p10, p11, p12, p19	توجه به استعدادها		
P1, p2, p3, p4, p8, p9, p10, p11, p16	تدوین راهکارهای مناسب انتخابی تیم ملی		
P1, p2, p3, p4, p8, p9,	تدوین برنامه‌های مشخص برای تیم‌های ملی و نحوه انتخاب		
P1, p11	رفع مشکلات نظام وظیفه نخبه‌های ورزشی	کاهش بروکراسی	یکپارچه‌سازی
P10, p11	حذف رانت برای تعدادی از افراد خاص		
P4, p5, p16	رفع تبعیضات اداری در فدراسیون‌ها و سایر سازمان‌ها در کشور		
P11, p19	جلوگیری از بروز فساد اداری		
P2, p3, p10, p14	برگزاری لیگ‌های حرفه‌ای در سطح بالا	ساختار مناسب ورزش	توسعه ورزش
P2, p3, p10, p14, p20	برگزاری رقابت‌های معتبر		
P11	رقابت با نخبه‌های طراز اول در رشته‌های مختلف		
P1, p2, p3, p4, p8, p9, p10, p11, p12	برگزاری رقابت‌های مختلف برای بانوان		
P1, p2, p3, p4, p8, p9, p10	برگزاری لیگ‌های دانشگاهی		
P1, p2, p3, p4, p8	فعالیت باشگاه‌های خصوصی		
P1, p2, p3, p4, p8, p9, p10, p11, p12	برگزاری لیگ‌های حرفه‌ای برای جوانان و نوجوانان	ارتقای زیرساخت‌ها	
p4, p8, p9, p10, p11, p12	ارتباط با مربیان سطح بالا برای تبادل اطلاعات		
p2, p3, p4, p8, p9, p10, p11, p12, p18	دسترسی به امکانات استاندارد دوره‌های آموزشی		
p3, p4, p8, p9, p10, p11, p12, p18, p20	دسترسی به بروزترین روش‌ها و برنامه‌های تمرینی		
P6, p7, p16, p17	دسترسی به جدیدترین اطلاعات ورزشی مورد		

مصاحبه	کدهای باز	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
	نیاز		
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17, p20, p21	دسترسی به وسایل و ابزار پیشرفته توسط نخبه‌های ورزشی		
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17	دسترسی به اماکن ورزشی پیشرفته توسط نخبه‌های ورزشی		
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17, p20	فعالیت مراکز استعدادیابی		
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p11, p12, p14, p15, p16, p17, p19	تعیین روش دسترسی به سهمیه‌های ورزشی تیم‌های مختلف	تعیین مسیر	
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p18 p12, p14, p16, p17	حمایت سازمان‌های مختلف کشور از نخبه‌های ورزشی		
p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15	حمایت فدراسیون‌های ورزشی از نخبه‌های ورزشی		
p8, p9, p10, p12, p14, p15, p16, p17	افزایش درآمد نخبه‌های ورزشی		
p3, p4,p7, p8, p10, p11, p15, p16, p17	دسترسی به فرصت‌های شغلی بهتر		
p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17, p21	پرداخت دستمزدهای بالا به ورزشکاران نخبه	ساختار اقتصادی کشور	
p2, p3, p4,p11, p12, p14, p15, p16, p17	زیرساخت‌های مالی و اقتصادی کشور		
p3, p4,p7, p8, p9, p10, p12, p14, p15, p16, p17, p19	معافیت نخبه‌های ورزشی از پرداخت مالیات		
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15	اعطای امتیازات ویژه به نخبه‌های ورزشی		
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p21	تأمین آسایش اعضای خانواده ورزشکاران		جاذبه‌های مالی
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17	ایجاد نظام بیمه‌ای برای نخبه‌های ورزشی		
P1, p2, p3, p4, p10, p11, p12, p14, p15	ایجاد شرایط زندگی مدرن برای نخبه‌های ورزشی	وضعیت رفاهی	
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17	جذب نخبه‌های ورزشی توسط دانشگاه‌های معتبر		
P1, p2, p3, p4,p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17, p20	برخورداري از حمايت مالي و امتيازات ویژه		

مصاحبه	کدهای باز	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
P1, p2, p3, p4, p7, p12, p14, p15, p16, p17	ایجاد صندوق حمایت از نخبه‌های ورزشی		
P1, p2, p3, p4, p12, p14, p15, p16, p17	اعطای پاداش‌های مختلف	امتیازهای حمایتی	
P1, p2, p3, p4, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17, p19	ارائه تسهیلات مناسب در زمینه مسکن، اشتغال و ازدواج		
p4, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16, p17, p18, p21	اعطای مسکن و ماشین مناسب		
P1, p2, p4, p5, p12, p15, p17	اعطای کارت‌های اعتباری مختلف با شرایط عالی		
P1, p2, p4, p5, p6, p7, p8, p10, p12, p15, p17	ارائه پیشنهادات مالی و سوسه کننده		
P1, p2, p4, p5, p8, p10, p12, p15, p17	اعطای بورسیه‌های مالی جذاب		
P1, p2, p4, p5, p8, p10, p12, p15, p17	جلوگیری ورود افراد و رسانه‌های غیرمتخصص به ورزش	نفوذ رسانه	قدرت رسانه
P1, p2, p4, p5, p8, p10, p12, p15, p17	رفع انتقادات بدنبال شکست (از جانب مدیران، رسانه‌ها و مردم)		
P1, p9, p10, p11, p13, p15, p16, p20	توجه رسانه‌های مختلف به نخبه‌های ورزشی بعد از دوره قهرمانی		
p9, p10, p11, p13p	جلوگیری از حاشیه‌سازی مخرب توسط رسانه‌ها		
P1, p9, p10, p11, p13, p18	استفاده از نخبه‌های ورزشی در تبلیغات در رسانه		
P1, p9, p10, p11, p13p, p15, p16	استفاده از نخبه‌های ورزشی در تولید برنامه‌های مختلف رسانه		
P1, p9, p10, p11, p15, p16	پوشش گسترده رقابت‌ها توسط رسانه‌های مختلف		
p9, p10, p11, p13p, p15, p16	ارتقای سواد رسانه‌ای ورزشکاران		
P1, p9, p10	ایجاد شبکه‌های بین‌المللی	ارتباطات مجازی	
P9, p10	کنترل سایت‌ها و کانال‌ها در زمینه مهاجرت		
P9, p10	کسب تعهد از نخبه‌های ورزشی در راستای ایجاد ارتباطات آموزشی		
P12, p13, p14	کسب تعهد از نخبه‌های ورزشی در راستای		

مصاحبه	کدهای باز	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
	عدم ایجاد ارتباط به منظور ترک کشور		
P12, p13, p17	باور تهاجم فرهنگی توسط نخبه‌های ورزشی	تهاجم فرهنگی	تقویت هویت فرهنگی
P12, p13	حساسیت رسانه‌های مختلف در مقابل تهاجم فرهنگی		
P8, p10, P12, p13, p15, p17	تقویت ارزش‌ها و هنجارهای ورزشکاران		
P12, p13, p14, p15, p16	کنترل تبلیغات در رسانه‌های اجتماعی		
P12, p13, p14, p21	هماهنگی بین سازمان‌های مختلف برای مقابله با تهاجم فرهنگی		
P1, p2, p4, p6, p10, p12	تقویت خودشناسی و خودباوری ورزشکاران		
P1, p4	ایمان به قابلیت‌های خود توسط نخبه‌های ورزشی		
P1, p4, p5, p6, p7, p8, p10, p13, p14	امید به آینده بهتر	امید به زندگی	آینده‌نگری
P1, p4, p5, p10, p13, p14	توجه به تحصیلات ورزشکار و اعضای خانواده		
P1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8, p10, p12, p14, p15, p16, p17	تامین زندگی ورزشکاران بعد از دوره حرفه‌ای		
P1, p2, p3, p8, p10, p12, p14, p15, p16	ایجاد تمهیدات لازم برای اعضای خانواده		
P1, p2, p3, p5, p8, p10, p12, p16, p17	ایجاد شرایط مناسب برای تحصیل فرزندان ورزشکاران		
p5, p6, p7, p8, p10, p15, p16, p17	گسترش و تقویت خدمات نظام تأمین اجتماعی		
P1, p2, p3, p4, p5, p6, p7, p8, p17	دسترسی به خدمات پزشکی		
p5, p6, p7, p8	کسب کرسی‌های فدراسیون‌های جهانی		
P10, p11	جلوگیری از نفوذ سیاسیون به ورزش	روابط بین‌المللی	تقویت ارتباطات
p5, p6, p7, p8	ایجاد ارتباطات قوی با سازمان‌های بین‌المللی		
P8, p9, p10, p11, p12, p14	اعزام نخبه‌های ورزشی به سایر کشورها به‌عنوان لژیونر		
P3, p4, p6, P8, p9 p10, p11, p12	الگوبرداری از کشورهای موفق در زمینه نگهداشت نخبه‌های ورزشی		
P8, p9, p10, p11, p12, p14, p15, p16	ایجاد شرایط زندگی در شهرهای دارای امکانات تمرینی و رقابتی برای ورزشکاران		
P8, p9, p10, p21	ایجاد شرایط زندگی در شهرهای بزرگ برای	چالش‌های زندگی	ارتقای ابعاد زندگی

مصاحبه	کدهای باز	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
	ورزشکاران		
p10, p11, p12, p14	تامین شرایط زندگی مناسب به همراه خانواده نخبه‌های ورزشی		
P8, p9, p12, p14	ایجاد شرایط لازم برای ازدواج ورزشکاران		
P8, p9	رفع دغدغه‌های بازنشستگی نخبه‌های ورزشی و اعضای خانواده آن‌ها		
P8, p9, p10, p11, p12, p14, p20	افزایش منزلت اجتماعی		
P1, p2, p4, p12	احترام به بعضی از آداب و رسوم نخبه‌های ورزشی		
P1, p2, p4	جلوگیری از کم‌رنگ شدن محبوبیت ورزشکاران بعد از دوره قهرمانی		
P1, p2, p5, p6, p12	حفظ جایگاه اجتماعی ورزشکاران (ارزش و اعتبار اجتماعی)	ارزش‌گذاری	
P1, p2, p10, p11	ایجاد هویت برای ورزشکاران با عضویت در گروه‌های اجتماعی مختلف		
P14, p15	ایجاد شرایط مناسب سرمایه‌گذاری فعالیت‌های اقتصادی در داخل کشور		
P15	بازنگری در قوانین مهاجرت		
P5, p6, p16	جلوگیری از فعالیت افراد سودجو در این زمینه		
P13, p14	کنترل فعالیت آژانس‌های مختلف مهاجرت		
P15	اقدام فراگیر برای پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی	افزایش کنترل	نظارت سازمانی
P11, p14	برگزاری دوره‌ها و همایش‌های آموزشی از طریق شرکت نخبه‌های ورزشی		
P2, p4, p8, p11, p14, p17, p18, p20	حمایت کمیته ملی المپیک از ورزشکاران		
P4, p6, p7, p8, p10, p15, p16, p19	ایجاد تمهیدات لازم برای برگشت ورزشکاران مهاجر	توسعه ابعاد ورزش	بسترسازی
P1, p2, p7, p10, p15, p18	ایجاد شرایط تمرینی و رقابتی مدرن و هماهنگ با ورزشکاران در سطح دنیا		
P7, p9, p13, p16, p20	جذب نخبه‌های ورزشی توسط صنایع مختلف		

مصاحبه	کدهای باز	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی
	برای سرمایه گذاری		

پس از شناسایی شاخص‌های اثرگذار (۱۷ شاخص)، ماتریس خود تعاملی^۱ (SSIM)، ۱۷×۱۷ تنظیم و از پاسخ‌دهنده‌ها خواسته شد تا با نمادهای (A, V, O, X) نوع ارتباطات دوجه‌دوی شاخص‌ها را مشخص کنند که در نهایت ماتریس خود تعاملی ایجاد شود، به ازای هر «i, j» ارتباط میان دو شاخص در چارچوب بررسی زیر است: V (شاخص i بر j تاثیر دارد)، A (شاخص j بر i تاثیر دارد)، X (رابطه دوسویه) و O (نبود رابطه) (جدول ۳).

جدول ۳. ماتریس دسترسی اولیه (RM) و نهایی شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران

i \ j	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
۱. توسعه ورزش	V	V	X	V	V	V	V	V	V	V	V	O	O	V	V	V		
۲. ارتقای ایجاد زندگی	V	X	A	O	V	V	V	V	V	V	X	O	V	V	V			
۳. اقتصاد پویا	O	A	A	V	X	A	A	A	A	A	A	V	A	X				
۴. کارآفرینی	X	A	A	V	X	A	A	A	A	A	A	V	A					
۵. یکپارچه‌سازی	V	A	A	V	V	O	A	X	A	A	A	V						
۶. چرخه انتخابی اثربخش	A	O	A	X	A	A	A	A	O	O	A							
۷. جاذبه‌های مالی	V	X	A	V	V	V	V	V	V	V								
۸. قدرت رسانه	V	A	A	V	V	X	X	V	X									
۹. تقویت هویت فرهنگی	V	A	A	V	V	X	X	V										
۱۰. آینده‌نگری	V	A	A	V	V	A	A											
۱۱. ایدئولوژی سیاسی - اجتماعی	O	O	A	V	V	X												
۱۲. قانون گذاری	V	A	A	V	V													
۱۳. نظارت	X	A	O	V														

۱. Structural Self-Interaction Matrix

																		سازمانی
A	A	A																۱۴. بستر سازی
V	V																	۱۵. مدیریت کارآمد
O																		۱۶. تصمیمات سیاسی کارآمد
																		۱۷. تقویت ارتباطات

در ادامه با تبدیل نمادهای ماتریس خود تعاملی (SSIM) برحسب قواعد به اعداد صفر و یک می‌توان به ماتریس دسترسی^۱ (RM) دست پیدا کرد که در جدول (۴) نشان داده شده است. برای این منظور، چنانچه تقاطع شاخص‌ها (i و j) در ماتریس (SSIM) برابر با V بود، در ماتریس دسترسی، (i و j) تبدیل به یک و (i و j) برابر صفر می‌شود. اگر (i و j) در ماتریس (SSIM) برابر با A باشد، در ماتریس دسترسی، (i و j) برابر با صفر و (i و j) برابر با صفر می‌شود. چنانچه (i و j) در ماتریس (SSIM) برابر با X باشد، در ماتریس دسترسی، (i و j) و (i و j) به یک تبدیل می‌شود. اگر (i و j) در ماتریس (SSIM) برابر با O وارد شود، در ماتریس دسترسی، (i و j) و (i و j) صفر می‌شود. همچنین، با در نظر گرفتن رابطه تسری، ماتریس دسترسی نهایی برای شاخص‌ها به دست آمد و ماتریس دستیابی اولیه، سازگار شد. به این ترتیب برخی از عناصر صفر تبدیل به ۱ شدند که به صورت (۱*) نشان داده شده است؛ یعنی اگر شاخص A با شاخص B و شاخص B هم با شاخص C رابطه داشته باشد، آنگاه شاخص A هم با شاخص C رابطه دارد (جدول ۴).

جدول ۴. ماتریس دسترسی اولیه و نهایی شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران

شاخص	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	قدرت نفوذ
۱. توسعه ورزش	۱	۱	۱	۱	۱*	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱۷
۲. ارتقای ابعاد زندگی	۰	۱	۱	۱	۱	۱*	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱*	۰	۱	۱	۱۵
۳. اقتصاد پویا	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱*	۶

۱. Reachability Matrix

شاخص	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	قدرت نقوذ
۴. کارآفرینی	۰	۰	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۶
۵. یکپارچه سازی	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۱	۸
۶. چرخه انتخابی اثربخش	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۲
۷. جاذبه های مالی	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱۵
۸. قدرت رسانه	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱۲
۹. تقویت هویت فرهنگی	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱۲
۱۰. آینده نگری	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۸
۱۱. ایدئولوژی سیاسی - اجتماعی	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱۲
۱۲. قانون گذاری	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱۲
۱۳. نظارت سازمانی	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۶
۱۴. بستر سازی	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۲
۱۵. مدیریت کارآمد	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱۷
۱۶. تصمیمات سیاسی کارآمد	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۱	۱۵
۱۷. تقویت ارتباطات	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۶
۱۸. قدرت وابستگی	۲	۵	۱۵	۱۷	۱۵	۹	۹	۱۱	۹	۹	۵	۱۷	۱۱	۱۵	۱۵	۵	۱۵	-

برای تعیین روابط و سطح‌بندی شاخص‌ها، باید مجموعه خروجی‌ها و مجموعه ورودی‌ها را برای هر شاخص از ماتریس دستیابی نهایی استخراج نمود؛ مجموعه خروجی‌ها شامل خود شاخص و شاخص‌هایی که از آن تأثیر می‌پذیرند و مجموعه ورودی‌ها شامل خود شاخص و شاخص‌هایی که بر آن تأثیر می‌گذارند است. پس از تعیین مجموعه‌های ورودی و خروجی، اشتراک این مجموعه‌ها برای هر یک از شاخص‌ها تعیین می‌شود. از این طریق، مجموعه مشترک برای هر شاخص به دست می‌آید، شاخص‌هایی که مجموعه خروجی و مشترک آن‌ها کاملاً مشابه باشند، در بالاترین سطح از سلسله‌مراتب مدل ساختاری - تفسیری قرار می‌گیرند. به منظور یافتن اجزای تشکیل‌دهنده سطح بعدی سیستم، اجزای بالاترین سطح آن در محاسبات جدول مربوط حذف می‌شود و عملیات مربوط به تعیین اجزای سطح بعدی مانند روش تعیین اجزای بالاترین سطح انجام می‌شود؛ این عملیات تا آنجا تکرار می‌شود که اجزای تشکیل‌دهنده کلیه سطوح سیستم مشخص شوند (جدول ۵).

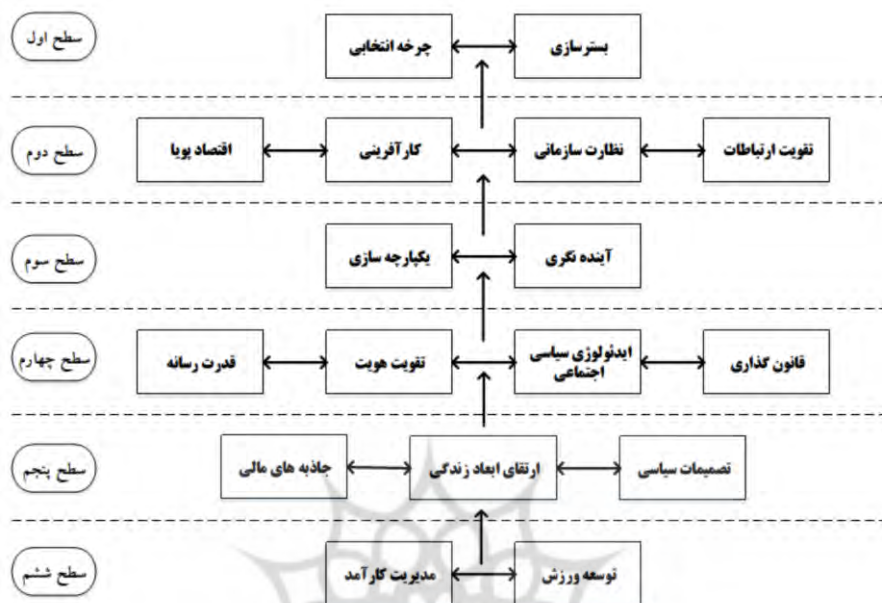
جدول ۵. تعیین سطوح شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی

شاخص	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مشترک	سطح
۱	۱ و ۱۵	۱ و ۱۵	۱ و ۱۵	ششم
۲	۱ و ۱۵ و ۱۶ و ۲ و ۷	۱۶ و ۷ و ۲	۱۶ و ۷ و ۲	پنجم
۳	۱۷ و ۱۶ و ۱۵ و ۱۳ و ۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۱۷ و ۱۳ و ۴ و ۳	۱۷ و ۱۳ و ۴ و ۳	دوم
۴	۱۷ و ۱۶ و ۱۵ و ۱۳ و ۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۱۷ و ۱۳ و ۴ و ۳	۱۷ و ۱۳ و ۴ و ۳	دوم
۵	۱۶ و ۱۵ و ۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۵ و ۲ و ۱	۵ و ۱۰	۵ و ۱۰	سوم
۶	۱۷ و ۱۶ و ۱۵ و ۱۴ و ۱۳ و ۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۶ و ۵ و ۴ و ۳ و ۲ و ۱	۶ و ۱۴	۶ و ۱۴	اول
۷	۱۶ و ۱۵ و ۷ و ۲ و ۱	۱۶ و ۷ و ۲	۱۶ و ۷ و ۲	پنجم
۸	۱۶ و ۱۵ و ۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷ و ۲ و ۱	۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷	۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷	چهارم
۹	۱۶ و ۱۵ و ۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷ و ۲ و ۱	۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷	۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷	چهارم
۱۰	۱۶ و ۱۵ و ۱۲ و ۱۱ و ۱۰ و ۹ و ۸ و ۷ و ۵ و ۲ و ۱	۵ و ۱۰	۵ و ۱۰	سوم
۱۱	۱۶ و ۱۵ و ۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷ و ۲ و ۱	۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷	۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۸ و ۷	چهارم

شاخص	مجموعه ورودی	مجموعه خروجی	مشترک	سطح
۱۲	۱ و ۲ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۵ و ۱۶	۸ و ۹ و ۱۱ و ۱۲	۸ و ۹ و ۱۱ و ۱۲	چهارم
۱۳	۵ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱ و ۲ و ۳ و ۴	۳ و ۴ و ۱۳ و ۱۷	۳ و ۴ و ۱۳ و ۱۷	دوم
۱۴	۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷	۶ و ۱۴	۶ و ۱۴	اول
۱۵	۱ و ۱۵	۱ و ۱۵	۱ و ۱۵	ششم
۱۶	۱ و ۲ و ۷ و ۱۵ و ۱۶	۲ و ۷ و ۱۶	۲ و ۷ و ۱۶	پنجم
۱۷	۵ و ۷ و ۸ و ۹ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱ و ۲ و ۳ و ۴	۳ و ۴ و ۱۳ و ۱۷	۳ و ۴ و ۱۳ و ۱۷	دوم

از آنجا که در این پژوهش، خروجی‌ها و اشتراک معیارها شش بار برابر شد، مدل ساختاری - تفسیری پژوهش نیز در شش سطح ارائه شده است. شاخص‌های «بستر سازی، چرخه انتخابی اثربخش» در سطح اول قرار گرفتند؛ به طوری که این شاخص‌ها در سلسله‌مراتب مدل ساختاری - تفسیری نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران در بالاترین موقعیت قرار دارند، بدین معنی که بر هیچ یک از شاخص‌ها تأثیر گذار نیست بلکه از همه آن‌ها تأثیر می‌پذیرد، شاخص‌های «مدیریت کارآمد، توسعه ورزش» در سطح ششم بر سایر شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی تأثیر می‌گذارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



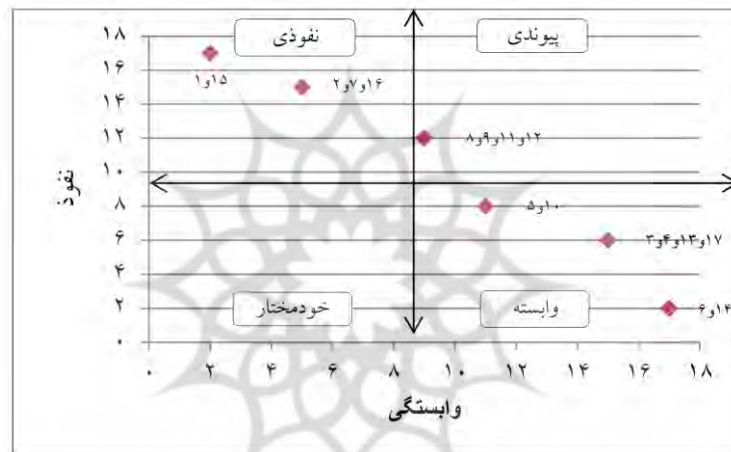
شکل ۱. مدل ساختاری - تفسیری نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران

با توجه به یافته‌های حاصل از ماتریس دسترسی نهایی در مدل‌سازی ساختاری - تفسیری، قدرت نفوذ و وابستگی شاخص‌ها مطابق جدول (۶) محاسبه شد. شاخص‌ها با توجه به قدرت نفوذ و وابستگی، در چهار سطح خودمختار (قدرت نفوذ پایین، وابستگی پایین)، وابسته (قدرت نفوذ پایین، وابستگی بالا)، پیوندی (قدرت نفوذ بالا، وابستگی بالا) و نفوذی (قدرت نفوذ بالا، وابستگی پایین) دسته‌بندی شدند (راوی و همکاران، ۲۰۰۵).

جدول ۶: قدرت نفوذ و وابستگی شاخص‌های نگهداشت نخبه‌های ورزشی

شاخص	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷
قدرت نفوذ	۱۷	۱۵	۶	۶	۸	۲	۱۵	۱۲	۱۲	۸	۱۲	۱۲	۶	۲	۱۷	۱۵	۶
وابستگی	۲	۵	۱۵	۱۵	۱۱	۱۷	۵	۹	۹	۱۱	۹	۹	۱۵	۱۷	۲	۵	۱۵

مطابق شکل (۲)، ۱۷ شاخص شناسایی شده نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران در سه دسته وابسته، متصل و مستقل قرار گرفتند و هیچ کدام از شاخص‌ها در گروه خودمختار قرار نگرفتند؛ این نشان‌دهنده اهمیت شاخص‌های شناسایی شده است. همچنین، شاخص‌های (قدرت رسانه، تقویت هویت فرهنگی، ایدئولوژی سیاسی- اجتماعی، قانون‌گذاری) در دسته متصل هستند که از شدت نفوذ و وابستگی بالایی برخوردارند و به‌عنوان شاخص‌های کلیدی شناسایی شدند که هرگونه تغییر در هر یک از آن‌ها موجب تغییر در سایر شاخص‌ها می‌شود.



شکل ۲. نمودار قدرت نفوذ و وابستگی شاخص‌ها

نتیجه‌گیری

با افزایش ارتباطات انسانی بین جوامع، پدیده مهاجرت نیز به‌عنوان یکی از مهم‌ترین موضوعات اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و بین‌المللی مطرح می‌شود و با توجه به گزارش سازمان‌های بین‌المللی با گذشت زمان، تعداد مهاجرت افراد با تخصص و مهارت بالا در سطح دنیا روند صعودی داشته است، در این بین نخبه‌های ورزشی نیز همانند سایر متخصصان و نخبگان در زمینه‌های مختلف، از طریق مهاجرت به کشورهای توسعه‌یافته، به‌دنبال تحقق آرزوهای حرفه‌ای خویش هستند. تصمیم به مهاجرت در بین نخبه‌های ورزشی تنها در پاسخ به مشکلات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و یا

بلا یای طبیعی در کشور مبدأ شکل نمی‌گیرد، بلکه این تصمیم بستگی بسیاری به اطلاعات، ادراک و دستگاه ارزشی جامعه مبدأ دارد؛ به بیان دیگر، سودای مهاجرت در سایه تصویر ذهنی‌ای^۱ از شرایط جامعه مقصد در ذهن نخبه‌های ورزشی بر ساخته می‌شود؛ چه بسا این سودای مهاجرت در بین آن‌ها بسیار فراگیر باشد اما به دلیل مشکلات قانونی یا عدم توانایی مالی، تعدادی کمی از آن‌ها در صدد اقدام به مهاجرت برآیند (وان و همکاران^۲، ۲۰۱۸). به طور کلی می‌توان این گونه بیان کرد که در قبال مهاجرت ورزشکاران که یک واقعیت انکارناپذیر است، چه راهکارها و راهبردهایی را باید در نظر گرفت؟

درواقع باید از بزرگ‌نمایی و کوچک‌نمایی پدیده مهاجرت این قشر از افراد جامعه پرهیز کرد؛ چرا که این موضوع، یکی از مسائل و آسیب‌های اجتماعی جامعه ما است و باید در کنار ده‌ها آسیب دیگر همچون فقر، شکاف اجتماعی، حاشیه‌نشینی، خشونت، طلاق، اعتیاد و بیکاری درباره آن مطالعه و کار کارشناسی شود. بدون تردید می‌بایست در مواجهه با مهاجرت نخبه‌های ورزشی از هر نوع برخورد انفعالی و انتقامی پرهیز و به رویکرد سوم یعنی برخورد انعطافی و عقلانی روی آورد و در راستای حفظ منافع ملی و کرامت انسانی با سیاست جذب و نگهداشت حداکثری این نخبه‌ها حرکت کرد؛ از این رو، ما نیازمند یک برنامه‌ریزی استراتژیک در سطح ورزش قهرمانی با هدف شناخت، تبیین، توصیف و تحلیل مسئله و همچنین شناسایی راهبردها و راهکارهای لازم به منظور نگهداشت نخبه‌های ورزشی هستیم. در نتیجه، هدف این پژوهش تدوین مدل ساختاری - تفسیری نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران بود و با انجام مصاحبه‌هایی با خبرگان تحقیق، یافته‌هایی به دست آمد که مورد بحث قرار می‌گیرد.

یافته‌ها نشان داد ۱۷ شاخص اصلی بر نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران اثر دارد که براساس مدل ساختاری - تفسیری، شاخص‌های شناسایی شده در شش سطح طبقه‌بندی شدند؛ به طوری که با توجه به اصول مدل سازی ساختاری - تفسیری، شاخص‌های سطوح پایین، بر روی شاخص‌های سطوح بالاتر تأثیر گذاری بیشتری دارند.

پاسخ سؤال‌های اول تا سوم پژوهش: یافته‌های تحقیق نشان داد، اولین و مهمترین شاخص‌های شناسایی شده در نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران، شاخص‌های مدیریت کارآمد

۱. Image
۲. Van & et al

و توسعه ورزش بود که به عنوان سنگ زیربنای نگهداشت نخبه‌های ورزشی به شمار می‌آیند که باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد؛ چرا که مدیریت کارآمد در ازای منابع انسانی به‌ویژه نخبه‌ها، الگویی است از اقدام‌های مختلف و سازنده که کشورها را قادر می‌کند تا به اهداف خود دست پیدا کنند و از طریق نخبه‌های خود در زمینه‌های مختلف برای خود مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند. از طرفی، توسعه ورزش قهرمانی در سایه تعامل سه فرآیند انتخاب نخبه‌های ورزشی، حفظ و نگهداشت و در نهایت رشد و پیشرفت آن‌ها امکان‌پذیر است که با رعایت اصول و مراحل مدیریت کارآمد در کشورها، قابل دستیابی است. شاخص‌های جاذبه‌های مالی، ارتقای ابعاد زندگی و تصمیمات سیاسی کارآمد در سطح پنجم مدل نگهداشت نخبه‌های ورزشی قرار گرفت. با توجه به نتایج، مدیران و سیاست‌گذاران کشور باید با ارائه تصمیمات سیاسی کارآمد و همچنین توجه لازم به جاذبه‌های مالی و ابعاد زندگی نخبه‌های ورزشی مانع خروج آن‌ها از کشور و در نتیجه باعث حفظ و نگهداشت آن‌ها شوند.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که شاخص‌های قدرت رسانه، قانون‌گذاری، تقویت هویت فرهنگی و ایدئولوژی سیاسی - اجتماعی در قالب رفع محدودیت‌های و همچنین تقویت باورها و تصویب قوانین در زمینه تأسیس و حمایت از صندوق‌های بازنشستگی در راستای ایجاد نظام جذب و تربیت نخبه‌های ورزشی از عوامل کلیدی نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران محسوب می‌شوند. شاخص‌های آینده‌نگری و یکپارچه‌سازی تأثیر بسزایی در نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران دارد و این شاخص‌ها در سطح سوم مدل پژوهش قرار گرفتند. در واقع، امید به زندگی بهتر و آینده‌نگری احساس‌وجد و نشاط را در بر می‌گیرد و هنگامی تجربه می‌شود که فرد آینده‌بهتری را فراسوی چشمان خود انتظار داشته باشد. شاخص‌های کارآفرینی، اقتصادپویا، تقویت ارتباطات و نظارت سازمانی از شاخص‌های تأثیرگذار بر نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران می‌باشد. قابل ذکر است که امنیت و پویایی اقتصاد کشور و همچنین به‌دنبال آن تأمین امنیت اقتصادی و ایجاد فرصت‌های سرمایه‌گذاری و شغلی برای نخبه‌های ورزشی، باعث حفظ و نگهداشت آن‌ها در کشور می‌شود. شاخص‌های بسترسازی و چرخه انتخابی اثربخش در سطح اول مدل پژوهش قرار دارند، به طوری که این شاخص‌ها تحت تأثیر شاخص‌های دیگر قرار گرفته‌اند؛ از

این‌رو، فدراسیون‌ها و سازمان‌های ورزشی در راستای نگهداشت نخبه‌های ورزشی در کشور باید برای انتخاب ورزشکاران در قالب تیم‌های ملی استراتژی و راهکار مناسب داشته باشند و همچنین تمهیدات و حمایت‌های لازم برای ایجاد شرایط تمرین و رقابت، هماهنگ با ورزشکاران سطح اول دنیا مهیا کنند. به دلیل تفاوت روش شناختی این نوشتار با پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده است، امکان مقایسه مستقیم یافته‌های حاصل با ادبیات نظری تحقیق وجود ندارد؛ اما به‌طور کلی، نتایج حاصل با اغلب یافته‌های تحقیق‌های بررسی شده در پیشینه پژوهش، هم‌سویی نتایج، قرابت معنایی و کارکردی دارند.

باتوجه به روش‌شناسی این پژوهش که به تلفیق تحلیل ساختاری کیفی و مدل‌سازی ساختاری - تفسیری (ISM) منجر شده است، اطلاعات ارزشمندی در حوزه مهاجرت و مهاجرت نخبه‌های ورزشی و همچنین ماهیت این پدیده و شاخص‌های اثرگذار بر آن فراهم کرده‌است که دارای ظرفیت‌های سیاست‌گذاری و راهبردهای فراوانی است؛ به‌طوری‌که این یافته‌ها برای محققان در حوزه مهاجرت، مدیران و سیاست‌گذاران در کشور و همچنین آینده‌پژوهان کاربردهای بسیاری دارد، زیرا یک منبع اطلاعاتی معتبر در زمینه مهاجرت ورزشکاران فراهم کرده است. از نظر اعتبار یافته‌ها نیز نتایج تحقیق با استفاده از نظرات نخبگان و نرم‌افزارهای تحلیلی حاصل شده است که قابلیت اعتباربخشی و تخمین روایی و پایایی در دو سطح کیفی و کمی را دارد. بصورت جمع‌بندی و نتیجه‌گیری کلی از نتایج پژوهش می‌توان این‌گونه بیان کرد که با توجه به اینکه منابع انسانی نخبه و کارآمد نظیر نخبه‌های ورزشی در عرصه‌های مختلف ملی، نقش حیاتی دارند، پس مدیریت کارآمد و توجه به توسعه ورزش نقش بسیار مهمی در نگهداشت نخبه‌های ورزشی در ایران ایفا می‌کنند؛ به‌طوری‌که این دو عامل به‌عنوان شاخص زیربنایی نگهداشت این نخبه‌ها در کشور می‌باشند.

فهرست منابع

- باقرزاده، فضل‌الله و شریعتی فیض‌آبادی، مهدی (۱۳۹۹). آسیب‌شناسی رفتار مهاجرتی ورزشکاران ایران، رویکرد کیفی مبتنی بر نظریه کششی- رانشی. *نشریه رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی*، ۸(۳۱)، ۱۳۹-۱۵۲.
- باقری، هادی؛ قوام‌صفت، موسی و حاصلی، غلامرضا (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر مهاجرت ورزشکاران نخبه در ایران. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۶(۲)، ۲۵۷-۲۷۶.
- جلالی‌فراهانی، غلامرضا و انوری، قاسم (۱۳۹۹). راهبردهای پدافند غیرعامل در حفظ و صیانت از نخبگان علمی کشور. *فصلنامه مطالعات دفاعی استراتژیک*، ۱۹(۸۰)، ۱۲۷-۱۴۶.
- جوادزاده، پدram (۱۳۹۴). علل اجتماعی مهاجرت نخبگان ایرانی به دانشگاه‌های آمریکا. *نشریه مدیریت فرهنگی*، ۹(۲۸)، ۹۴-۱۱۲.
- حسینی زهرا؛ هنری، حبیب و غفوری، فرزاد (۱۳۹۹). تدوین الگوی عوامل مؤثر بر مهاجرت ورزشی ورزشکاران نخبه ایران. *فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۷(۱)، ۹۵-۱۰۵.
- خواستار، حمزه (۱۳۸۸). ارایه روشی برای محاسبه پایایی مرحله کدگذاری در مصاحبه‌های پژوهشی. *نشریه روش‌شناسی علوم انسانی*، ۱۵(۵۸)، ۱۶۱-۱۷۴.
- رابینز، استیفن و دی‌سنزو، دیوید (۱۳۹۲). *مبانی مدیریت*. مترجم: محمد اعرابی، محمدعلی حمید رفیعی، بهروز اسراری ارشاد، تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زندای‌رضا؛ وکیل‌الرعیایا، یونس و فرهادی‌نژاد، محسن (۱۳۹۸). طراحی مدل نگهداشت ژن نخبگی با تأکید بر دانش‌آموختگان آموزش عالی و وزارت بهداشت. *نشریه جامعه‌شناسی کاربردی*، ۳۰(۴)، ۹۷-۱۱۲.
- زیوری، علی؛ خدامرادپور، مژگان؛ یکتایار، مظفر و زرگر، طیبه (۱۴۰۲). تبیین الگوی کاهش مهاجرت ورزشکاران نخبه مبتنی بر پذیرش سیاست‌ها. *مطالعات جامعه‌شناختی در ورزش*، ۳(۱)، ۹۳-۱۰۸.
- سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت‌الله؛ اسماعیلی، محمودرضا و رحیمی‌اقدم، صمد (۱۳۹۵). طراحی الگوی مزیت رقابتی پایدار مبتنی بر شایستگی سرمایه انسانی در صنعت بیمه. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۸(۱)، ۱۹۷-۲۰۸.
- سرافراز، ایوب؛ معمارزاده‌طهران، غلامرضا و حمیدی، ناصر (۱۳۹۸). ارائه مدل اخلاق‌مدارانه نگهداشت نخبگان در سازمان‌های دولتی ایران. *پژوهش‌های اخلاقی*، ۹(۳)، ۱۵۵-۱۷۴.
- شریعت‌نژاد، علی؛ سوری، ابراهیم و ساعدی، عبدالله (۱۴۰۱). شناسایی عوامل پیشایندهی و پسایندهی مهاجرت سرمایه‌های انسانی در ورزش. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۹(۲)، ۴۳۳-۴۵۶.
- طباطبایی، امیر؛ حسینی، پرخیده؛ مرتضوی، حامد و طباطبایی‌چهر، محبوبه (۱۳۹۲). راهبردهایی برای ارتقاء دقت علمی در تحقیقات کیفی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی*، ۵(۳): ۶۶۳-۶۷۰.

- عابدی‌جعفری، حسن؛ سلمانی، داود و رادمند، محبوبه (۱۳۸۹). بررسی نیازهای منابع انسانی برنامه پنجم توسعه: رویکردی آینده‌پژوهی. *فصلنامه راهبرد*، شماره ۵۶، ۳۴۵ - ۳۶۴.
- عسگری، حشمت‌اله و بادپا، مهدی (۱۳۹۶). برندگان و بازندگان فرار مغزها در کشورهای منطقه خاورمیانه با تأکید بر سرمایه‌انسانی. *نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۴(۴)، ۶۱۳-۶۴۲.
- قاسمی، یارمحمد و هاشمی، علی (۱۳۹۸). انجام پژوهش به روش تحلیل تماتیک: راهنمای عملی و گام به گام برای یادگیری و آموزش. *فصلنامه علمی فرهنگ ایلام*، ۲۰(۶)، ۷-۳۳.
- لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۶۸). *نظریات مهاجرت*. شیراز: انتشارات نوید شیراز.
- وقوفی، حسن (۱۳۸۱). *فرار مغزها: بررسی مهاجرت نخبگان از زوایای گوناگون*. چاپ سوم، تهران: انتشارات زهد.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۹). *راهنمای عملی پژوهش‌های کیفی*. تهران: انتشارات سمت.
- الصنکوریچی، مشلول کرار و زرد شتیان، شیرین (۱۳۹۹). نقش استراتژیک تعهد عاطفی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و نگهداشت منابع انسانی کارکنان وزارت ورزش عراق. *نشریه پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش*، ۱۲(۲)، ۶۱ - ۷۴.
- Arango, J. (2017). **Theories of international migration. In International migration in the new millennium** (pp. 25-45). Routledge.
- Afridi, F. K., & Baloch, Q. B. (2015). Preventing and Reversing Pakistan's Brain Drain: An Empirical Analysis of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 8(2).
- Bertollo, M., Robazza, C., Falasca, W. N., Stocchi, M., Babiloni, C., Del Percio, C., ... & Comani, S. (2012). Temporal pattern of pre-shooting psycho-physiological states in elite athletes: A probabilistic approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(2), 91-98.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bryan, G., Chowdhury, S., & Mobarak, A. M. (2014). Underinvestment in a profitable technology: The case of seasonal migration in Bangladesh. *Econometrica*, 82(5), 1671-1748.
- Ellermann, A. (2020). Discrimination in migration and citizenship. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(12), 2463-2479.
- GTCI (2019). Available: European Institute of Business Administration.
- Hughes, C. (2021). Conditional Cash Transfers and Migration: Reconciling Feminist Theoretical Approaches With the New Economics of Labor Migration. *Demography*, 58(1), 383-391.
- Iran migration Outlook (2021). Analytical-critical discussion about the origins and consequences of Iranian immigration, *Iran Immigrant Observatory*, Sharif University Policy Research Institute.
- International Organization for Migration (2020). **The New 'UN Migration Agency' in Critical Perspective**.
- Mohamed, R. R. R. Sport and Forced Displacement: Exploring the Journeys of the 2020 Refugee Olympic Team Candidates.

- Nam, B. H., Shin, Y. H., Jung, K. S., Kim, J. H., & Nam, S. (2019). Promoting knowledge economy, human capital, and dual careers of athletes: a critical approach to the Global Sports Talent Development Project in South Korea. **International Journal of Sport Policy and Politics**, 11(4), 607-624.
- Orlowski, J., Wicker, P., & Breuer, C. (2016). Determinants of labour migration of elite sport coaches. **European journal of sport science**, 16(6), 711-718.
- Ravi, V., Shankar, R., & Tiwari, M. K. (2005). Productivity improvement of a computer hardware supply chain. **International Journal of Productivity and Performance Management**, 54(4), 239-255.
- Sleiderink, D. E. M. (2012). Talent management in health care: identifying and retaining talent at Medisch Spectrum Twente (Master's thesis, University of Twente).
- Scott, D., McMullen, T., & Royal, M. (2012). Retention of key talent and the role of rewards. **WorldatWork Journal**, 21(4), 58-70.
- Soti, A., Shankar, R., & Kaushal, O. P. (2010). Modeling the enablers of Six Sigma using interpreting structural modeling. **Journal of Modelling in Management**, 5(2), 124-141.
- Sine Agergaard & Vera Botelho (2014) The way out? African players' migration to Scandinavian women's football, *Sport in Society: Cultures, Commerce, Media, Politics*, 17:4, 523-536.
- The World Bank. Migration and Remittances Data, Annual Remittances Data (updated as of Apr. 2017). Available at: <http://www.worldbank>.
- United Nations Development[UNDP] (2008), **Human Development Report**. New York: Oxford.
- Van Mol, C., Snel, E., Hemmerechts, K., & Timmerman, C. (2018). Migration aspirations and migration cultures: A case study of Ukrainian migration towards the European Union. *Population, space and place*, 24(5), e2131.
- Wareham, Y., Burkett, B., Innes, P., & Lovell, G. P. (2019). Coaches of elite athletes with disability: Senior sports administrators' reported factors affecting coaches' recruitment and retention. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(3), 398-415.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Structural-Interpretive Model of Maintenance of Sports Elites in Iran

Javad Mostafaei^۱ | Farzam Farzan^۲ | Akbar Aliverdinia^۳

Abstract

With the increase of human communication between societies, the phenomenon of migration is raised as one of the most important social, political, economic and international issues. The purpose of this study was to design a model for maintaining sports elites in Iran. This research is developmental-applicative in terms of its purpose, and in terms of its nature, it is mixed (qualitative-quantitative) with a combined exploratory-sequential plan. The target population of the research was the experts who were aware of the research topic. In order to conduct in-depth interviews and collect qualitative data from the targeted snowball technique to the theoretical saturation stage, 21 people were selected as a sample, and a sample of 5 people was proposed to complete the researcher-made questionnaires in the quantitative section. The validity of the data of the qualitative part of the research was confirmed through continuous observation and review by a colleague, and the reliability of this data was estimated at 87% with the index method of two coders. The validity of the data in the quantitative section was confirmed by using the content validity ratio of 80% and their reliability with Cronbach's alpha coefficient of 88%. From the thematic analysis method based on the model of Brown and Clark (2006) with the benefit of Maxqda10 software, the effective indicators on the maintenance of sports elites were identified and then modeled using structural-interpretive analysis (ISM) and interest. It was obtained from Matalab2016a software. In the findings of the research, 152 primary concepts were identified in the form of 26 sub-themes and 17 contacts effective on maintaining sports elites. The identified indicators were drawn in six levels of the structural-interpretive model, which consisted of indicators of efficient management and sports development in the sixth level, and indicators of effective selection cycle and foundation in the first level. According to the findings, the development of sports in the shadow of efficient management is one of the important factors of maintaining sports elites in Iran, which can be a basis for the decisions of managers and planners in this field.

Keywords: Migration, Maintenance, Sports Elites, Structural-Interpretive.

-
۱. Corresponding Author: Corresponding author: PhD in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Mazandaran University, Iran javad1mostafaei@gmail.com
 ۲. Associate Professor of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Mazandaran University, Iran farzamfarzan@yahoo.com.
 ۳. Professor of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Mazandaran University, Iran aliverdinia@umz.ac.ir