

Article history:

Received: 4 May 2024

Received in revised form: 30 May 2024

Accepted: 11 August 2024

Published online: 11 December 2024



مطالعات جامعه‌شناختی در ورزش



Presenting the Guiding Model of the Adaptability of the Career-Sports Path of Athletes: The Optimal Social Role - Playing Approach

Hamid Salehi¹ , Ghasem Rahimi Soroshbaderani ^{✉2} , Vali Nozari² 

1. Department of Sport Management, Yasouj Branch, Islamic Azad University, Yasouj, Iran. E-mail: Hsalehi565@gmail.com

2. Corresponding Author: Department of Sport Management, Faculty of sport sciences, Isfahan (khorasgan) Branch, Islamic Azad university, Isfahan, Iran. E-mail: rahimi_gh@yahoo.com

3. Department of Sport sciences, Arsanjan Branch, Islamic Azad University, Arsanjan, Iran. E-mail: v_nowzari@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Keywords:

social, adaptability, grounded theory, leadership, career path

ABSTRACT

Introduction: The present research was conducted with the aim of Presenting the guiding model of the adaptability of the career-sports path of athletes: Optimal social role-playing.

Methods: The research design was of type qualitative. In the qualitative part, the data collection method was targeted and snowball. For this purpose, after the interview with the first expert, the next expert was introduced by him and the interview continued until reaching theoretical saturation. The number of experts was interviewed until reaching theoretical saturation with 17 experts. The approach used in the qualitative section was used. Based on the data approach of the Strauss and Corbin Foundation, 5 dimensions (causal, contextual, intervening factors and implementation strategies and consequences) that finally after the implementation of the interviews, 102 open concepts, 16 categories (axial coding) and 7 components (coding) selective) was discovered.

Results: As a result, based on the information obtained in the quantitative and qualitative sections, a leadership model was designed with the approach of adapting the career-sports path.

Conclusion: In general, According to the results of the research, it seems that the leadership model has appropriate content validity and reliability, has educational, executive and research applications and is effective in promoting the adaptability of the sports career path of athletes.

Cite this article: Salehi, H., Rahimi Soroshbaderani, G. Nozari2, V. (2025). Presenting the Guiding Model of the Adaptability of the Career-Sports Path of Athletes: The Optimal Social Role -Playing Approach. *Sociological Studies in Sport*. 4(4), 410-423. DOI: <http://doi.org/10.30486/4S.2024.1118905>



© The Author(s).

Publisher Islamic Azad University, Isfahan Branch



Extended Abstract

Introduction

Research conducted on the career success and sports success of athletes and their adaptability and its components seems that these studies have not yet been able to lead to a comprehensive and complete approach in the field of leadership model for athletes and the development of a leadership model based on the basis and principles of effective career adaptability of athletes that can be effective in career success and sports success of athletes in the future path of life and career path. It should also be noted that so far, a leadership model focusing on the adaptability of athletes' career path has not been developed in Iran; therefore, the main issue of the present study is the use of the career-sports adaptability approach in designing an athlete leadership model for social impact; therefore, the purpose of the present study is to develop a career leadership model with a career adaptability approach in athletes that can be of great help to the sports community and athletes to prevent their burnout and breakdown.

Methods

The research design was of type qualitative. In the qualitative part, the data collection method was targeted and snowball. For this purpose, after the interview with the first expert, the next expert was introduced by him and the interview continued until reaching theoretical saturation. The number of experts was interviewed until reaching theoretical saturation with 17 experts. The approach used in the qualitative section was used. Based on the data approach of the Strauss and Corbin Foundation, 5 dimensions (causal, contextual, intervening factors and implementation strategies and consequences) that finally after the implementation of the interviews, 102 open concepts, 16 categories (axial coding) and 7 components (coding selective) was discovered.

Results

As a result, based on the information obtained in the quantitative and qualitative sections, a leadership model was designed with the approach of adapting the career-sports path. According to the results of the research, it seems that the leadership model has appropriate content validity and reliability, has educational, executive and research applications and is effective in promoting the adaptability of the sports career path of athletes.

Conclusion

Career path decision-making self-efficacy In the stage of career path development and considering the five areas of appropriate self-assessment, career path information collection, goal selection, future planning, and problem solving, it can be said that the more athletes are concerned, the more forward-looking, purposeful, and planned they are, which is why the role of management is important. The presence of control also leads athletes to think that part of the future is manageable and should not be lost; as a result, they take responsibility for shaping themselves and their environment and, despite their confidence, have confidence in

their ability to overcome challenges and successfully implement career path decisions; therefore, it is expected that they will experience better career path decision-making self-efficacy; therefore, this shows that this leadership model helps athletes to be on a sports-career path that is appropriate to their characteristics.

In general, the sports leadership model should help athletes take responsibility, solve problems, manage their career path, and increase their self-efficacy and confidence in their career path. These attitudes, competencies, and behaviors increase their career adaptability. Therefore, sports managers should design career-sports paths for athletes as much as possible and use growth-focused strategies in career-sports programs. Perhaps it can be said that the research conducted is a step towards researching this goal, and by increasing the adaptability of athletes' career-sports paths, a step can be taken to facilitate the employment of these athletes.

Keywords

social, adaptability, grounded theory, leadership, career path

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines:

The author undertakes to comply with ethical guidelines.

Funding:

The authors have not received any Funding.

Authors' contribution:

The authors share equal shares in this article.

Conflict of interest:

The authors have no conflicts of interest.



ارائه مؤلفه الگوی راهبری انطباق‌پذیری مسیر شغلی - ورزشی ورزشکاران:

رویکرد نقش‌آفرینی بهینه اجتماعی

حمید صالحی^۱، قاسم رحیمی سرشبادرانی^۲، ولی نوذری^۳

۱. گروه مدیریت ورزشی واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران. رایانامه: Hsalehi565@gmail.com

۲. نویسنده مسؤل، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. رایانامه: rahimi_gh@yahoo.com

۳. گروه علوم ورزشی واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران. رایانامه: v_nowzari@yahoo.com

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>مقدمه: پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی راهبری انطباق‌پذیری مسیر شغلی - ورزشی ورزشکاران: نقش‌آفرینی بهینه اجتماعی انجام پذیرفت.</p> <p>روش: طرح پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی کیفی بود. در بخش کیفی، روش جمع‌آوری داده‌ها هدفمند و گلوله برفی بوده است؛ بدین منظور پس از مصاحبه با اولین خبره، متخصص بعدی توسط او معرفی شد و مصاحبه تا رسیدن به درجه اشباع نظری ادامه یافت. تعداد خبرگان تا رسیدن به درجه اشباع نظری با ۱۷ نفر خبره مصاحبه انجام شد. براساس رویکرد داده‌بنیاد استراوس و کوربین ۵ بعد (عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردهای اجرایی و پیامدها) که نهایتاً پس از نوشتن مصاحبه‌ها ۱۰۲ مفهوم باز، ۱۶ مقوله (کدگذاری محوری) و ۷ مؤلفه (کدگذاری گزینشی) کشف شد.</p> <p>یافته: براساس اطلاعات به دست آمده در بخش کمی و کیفی، الگوی راهبری با رویکرد انطباق‌پذیری مسیر شغلی - ورزشی طراحی گردید.</p> <p>بحث و نتیجه‌گیری: باتوجه به نتایج پژوهش، به نظر می‌رسد الگوی راهبری ضمن پایایی و روایی محتوایی مناسب، کاربردهای آموزشی، اجرایی و پژوهشی داشته و در ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی - ورزشی ورزشکاران مؤثر است.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>کلیدواژه‌ها: واژه یک، اجتماعی، واژه دو، انطباق‌پذیری، واژه سه، گراند تئوری، واژه چهار، مسیر شغلی،</p>

استناد: صالحی، حمید؛ رحیمی سرشبادرانی، قاسم؛ نوذری، ولی. (۱۴۰۳). ارائه مؤلفه الگوی راهبری انطباق‌پذیری مسیر شغلی - ورزشی ورزشکاران: رویکرد نقش‌آفرینی بهینه اجتماعی، مطالعات جامعه شناختی در ورزش، ۴ (۴)، ۴۳۳-۴۱۰.

<http://doi.org/10.30486/4S.2024.1118905>



© نویسندگان.

ناشر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان

مقدمه

در چارچوب توسعه شغلی و آموزش، تعریف مسیر شغلی برای آینده حرفه‌های افراد بسیار اهمیت دارد (اسکالت^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). با توجه به اهمیت مسیرهای شغلی بیان می‌کنند که مفهوم مسیرهای شغلی باید به عنوان یک رویکرد سیستمی در نظر گرفته شود که به افراد در شناسایی، انتخاب شغل کمک میکند تا منجر به توسعه شغلی با درآمد خوب و به طور گسترده‌ای شناخته شده شود (یانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۲؛ رابرتسون^۳ و همکاران، ۲۰۲۱).

هم کارفرمایان و هم کارمندان از درک مسیرهای شغلی موجود در مؤسسات آموزشی یا شرکت‌ها سود می‌برند. اگر مسیر شغلی آنها به خوبی درک شده باشد، برای کارمندان انگیزشی است که در یک شرکت رشد کنند. در زمینه آموزش، زمانی که افراد رابطه بین برنامه‌های شغلی و دستیابی آنها به اهداف شغلی خود درک کنند، آنها به یادگیرندگانی با انگیزه و خودراهر تبدیل می‌شوند. بنابراین، داشتن چشم‌انداز و درک مسیر شغلی می‌تواند از بسیاری جهات برای افراد مفید باشد، به ویژه برای کمک به ورزشکاران برای فعالیت و تلاش بیشتر در مسیرهای ورزشی و موفقیت ورزشی است. مسیرهای شغلی می‌توانند مهارت‌های مدرن «قرن ۲۱» را ایجاد کنند (هاستر^۴، ۲۰۲۰).

ورزش یکی از اموری است که امروزه نه تنها یک تفریح بلکه به عنوان یک حرفه نیز در میان مردم جلوه کرده است و به همین منظور است که دولتها، سازمانها و نهادهای ملی و بین‌المللی نیز بر روی آن سرمایه‌گذاری می‌کنند (نظری و همکاران، ۲۰۲۲). اکثر انسانها با توانایی بالقوه متولد می‌شوند اما با کسب تجربه لازم و آموزشهای صحیح و ضروری استعداد بالقوه آنها بارور و شکوفا می‌گردد (شاهقلی و همکاران، ۲۰۲۲). در واقع ورزش به عنوان یکی از گسترده‌ترین فعالیتهای روز دنیا توانسته است حجم زیادی از برنامه‌ها و فعالیتهای مختلف را به خود اختصاص دهد؛ به صورتی که امروزه فعالیتهای مختلفی در ارتباط با ورزش در حال گسترش است (بلی‌نوا^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). در این بین ورزشکاران به عنوان ارکان مهم و کلیدی در ورزش نقش دارند (گاستافسون^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). ورزشکاران همواره در محیطهای ورزشی نیازمند برخورداری از حجم مطلوبی از عملکردند؛ به عبارتی عملکرد ورزشکاران، نقش مهمی در کسب موفقیت‌های ورزشی دارد. این مسأله سبب گردیده است تا عملکرد ورزشی به عنوان یک حوزه کلیدی مد نظر پژوهشگران مختلفی قرار گیرد (سینگ و پارمار^۷، ۲۰۱۶). موفقیت ورزشی به بررسی کل‌نگرانه، چندبعدی و تعاملی نیازمند است تا بتواند ورزشکاران نخبه را از جنبه‌های تواناییهای جسمی، مهارتهای روانشناختی و ویژگیهای شخصیتی، مهارتهای تکنیکی و مهارتهای تاکتیکی و ویژگیهای محیط شغلی توصیف کند (واعظ موسوی و موسوی، ۲۰۱۵). اجرای بهینه مهارتهای ورزشی به وجود سه نوع آمادگی جسمانی، مهارتی و روانشناختی وابسته است؛ بر این اساس میتوان سطوح عملکردی، تکنیکی و نیز بسیاری از موفقیتها را از طریق الگوی راهبری به ورزشکار القا کرد (بیگلری و همکاران، ۲۰۱۸). حضور ورزشکاران در ورزشهای رقابتی را به صورت کلی می‌توان شامل سه مرحله؛ قبل، حین و پس از دوره قهرمانی در نظر گرفت که عوامل مختلفی بر موفقیت ورزشکاران در گذر از این دوره‌ها تعیین‌کننده است؛ از این رو ورزشکار موفق باید برای این دوره‌ها برنامه‌ریزی و ویژگیهای انجام دهد. در همین راستا اقدامات عمده مدیریت منابع انسانی برای ورزشکاران نیز که منطبق بر مراحل مسیر ورزشی فوق است عبارت است از؛ مرحله ورود و جذب، آموزش، پیشرفت و ارتقا و جبران خدمات (کواکلی^۸، ۲۰۰۶).

مرحله اول الگوی راهبری ورزشکاران برای تأثیرگذاری اجتماعی همان مرحله ورود (جذب) ورزشکار در سیستم استعدادیابی به عنوان یک استعداد ورزشی است. استعداد ورزشی، شامل برخورداری از مهارتهای ورزشی بیش از حد متوسط در مقایسه با سایر رقبای همان رده سنی و نیز ظرفیت موفقیت در یک سطح رقابتی بالاتر است. پس از دوره استعدادیابی، افراد ورزشکار همچنان که به بلوغ ورزشی و کسب عناوین می‌رسند دوران قهرمانی خود را طی می‌کنند. ابتدای دوران قهرمانی (یعنی بعد از گزینش به عنوان استعداد) مرحله استقرار در رشته و تیم به صورت تخصصی است؛ در این مرحله، افراد اولین تصمیم را درباره متعهد کردن به یک رشته ورزشی خاص در مسیر قهرمانی معین می‌گیرند. پس از استقرار، مرحله آموزش و رشد است که به اصطلاح استعدادپروری نامیده می‌شود. استعدادپروری شامل آموزش

¹ Schulte

² Yang

³ Robertson

⁴ Haster

⁵ Blynoa

⁶ Gustafsson

⁷ Singh & Parmar

⁸ Coakley

پیشرفته و ارزیابی تخصصی است (وارنیر، ۲۰۱۳). پیشرفت و ارتقا در مسیر قهرمانی، مرحله بعدی است که ورزشکاران جوان در مرحله اصلی رقابت با افراد هم‌پست یا هم‌وزن خود در مسابقات قرار می‌گیرند. مرحله دیگر دوره قهرمانی، مرحله نگهداری است. در این مرحله دوره موفقیت‌های قهرمانی در حال سپری شدن است و ورزشکاران تحت تأثیر سیستم نقل و انتقالات با تیمها قراردادهای چندساله می‌بندند (Ghiathund & et al, 2012). در انتهای قهرمانی برای سطح ملی، بحث جبران خدمات برای ورزشکاران مطرح می‌شود. در این مرحله ضروری است که سازمانهای ورزشی به صورت سیستمی خدماتی عمل کنند و به تأمین، بهسازی و نگهداری و نیز جبران خدمات ورزشکاران بپردازند (وانگ، ۲۰۰۹). با پایان دوره قهرمانی، ورزشکاران از ورزش رقابتی کناره‌گیری می‌کنند یا به اصطلاح از ورزش بازنشسته می‌شوند. تاکنون علل مختلفی برای کناره‌گیری ورزشکاران از حرفه ورزشی گزارش شده است که به صورت کلی بر رویکردهای اختیاری و اجباری، برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده و متأثر از عوامل ورزشی و غیرورزشی دلالت دارند. اگرچه این علل به وسیله ساختار ورزش تحت تأثیر قرار می‌گیرند؛ براساس گزارشهای موجود، آسیب‌دیدگی، افزایش سن، عدم گزینش و انتخاب شخصی، رایج‌ترین عوامل علی کناره‌گیری بوده است. ورزشکارانی که قصد کناره‌گیری از ورزش قهرمانی را دارند، برای کناره‌گیری موفق از ورزش، نیازمند مشاوره‌های روانشناختی، تحصیلی و شغلی مناسبند تا پس از خداحافظی از ورزش مشکلات کمتری داشته باشند (تجاری و مشکل گشا، ۲۰۱۲). مسیر ورزشی و مراحل گذر شغلی برای ورزشکاران حرفه‌ای و قهرمانان ورزشی، به دلیل اهمیت بسیار در سیستم ورزش همواره در مورد توجه بوده است. در کشورهای پیشرفته و صاحب ورزش، به تدریج ورزشکار بودن به عنوان یک شغل مطرح و بررسی گردیده است. مطالعات دهه نود بیشتر بر ارتباط زندگی ورزشکاران با فضای تجاری ورزش و تعارض یا تناسب بین ابعاد مختلف زندگی ورزشکاران (تحصیل، کار، فراغت و سایر) متمرکز بود.

در یک دهه اخیر نیز محققان به دلیل رشد فزاینده و سرسام‌آور ورزش حرفه‌ای و قهرمانی، به بررسی زندگی ورزشکاران به مثابه سرمایه‌ای انسانی و ویژه برای هر سازمان ورزشی یا کشور پرداختند. مرور مطالعات مسیر شغلی و ورزشی ورزشکاران نشان می‌دهد که می‌تواند انطباق‌پذیری شغلی و الگوی راهبری مبتنی بر آن بیشترین نقش را ایفا کند. در تحقیقات، توجه ویژه‌ای به فاکتور سازگاری و انطباق‌پذیری شغلی در زندگی حین و پس از دوران قهرمانی و کمتر بودن مشکلات انطباق با شرایط زندگی در این مراحل اشاره و (آلفرمن^۳ و استامبولوا^۴، ۲۰۰۷) به طور ویژه نشان داده شده که این فاکتور با انطباق‌پذیری شغلی در زندگی حین و پس از ورزش مرتبط است (گیلمور^۵، ۲۰۰۸). در مسیر شغلی - ورزشی، شاید یکی از مهمترین فاکتورهای مؤثر، فاکتور برنامه‌ریزی و الگوی راهبری مبتنی بر انطباق‌پذیری، به عنوان یکی از منابعی که بسیار بر کامیابی شغلی و موفقیت ورزشی در زندگی شغلی - ورزشی ورزشکاران تأثیرگذار است می‌توان تأکید کرد. به نظر می‌رسد با داشتن یک الگوی راهبری مبتنی بر انطباق‌پذیری شغلی، نه تنها موفقیت ورزشی ورزشکاران افزایش پیدا می‌کند، بلکه کامیابی شغلی بسیاری را تجربه می‌کنند. در واقع برای ارتقای کارایی شغلی و ورزشی ورزشکاران، نیاز است احساس کامیابی شغلی آنها در حد مورد قبولی باشد.

مفهوم کامیابی شغلی از جدیدترین مفاهیمی است که در حوزه پژوهش سازمانی مثبت‌گرا مطرح شده است. کامیابی شغلی، یکی از نمونه‌های رشد شغلی افراد در محیطهای کار است که نشان‌دهنده تجربه همزمان سرزندگی و یادگیری توسط افراد هنگام انجام دادن وظایف شغلی است؛ به گونه‌ای که در حین کامیابی شغلی افراد احساس قدرت میکنند و سطح بالایی از خودشکوفایی را تجربه می‌کنند (پورات و همکاران، ۲۰۱۱). کامیابی شغلی، مزایایی همچون سبک زندگی سالمتر، بهزیستی روانشناختی، سلامت فیزیکی و روانشناختی، عملکرد شغلی بهتر، رفتار نوآورانه شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی را برای افراد به همراه دارد (تانوا و آرنولد^۷، ۲۰۱۸).

در هر سازمانی، کامیابی متغیری کلیدی در حیطه کار است و نقش مهمی در نگرش، رفتار و همچنین عملکرد و انتظارات افراد دارد. برای جذب و نگهداری استعدادها در هر سازمان، نیاز است محیطی ایجاد شود که افراد بتوانند در آن به کامیابی برسند (ایمانی و گلیپدار،

¹ Warriner

² Wong

³ Alfermann

⁴ Stambulova

⁵ Gilmore

⁶ Porath

⁷ Taneva & Arnold

۲۰۱۶). ادراک کامیابی شغلی میتواند منجر به تغییر نگرشهای فرد گردد؛ در واقع اگر فرد از کار خود انرژی بگیرد و کار برای وی به عنوان فرصت یادگیری و به کار بستن دانش و مهارت تلقی گردد، این امر میتواند بر ادراک فرد در مورد شغلش تأثیرگذار باشد. برای ایجاد کامیابی در افراد می‌توان به بازطراحی مشاغل در محیط کار پرداخت؛ به گونهای که افراد هنگام انجام وظایف شغلی خود به طور همزمان یادگیری و سرزندگی را که دو مؤلفه کامیابی‌اند، تجربه کنند (پوارت و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش ایمانی و همکاران، (۲۰۱۶) نشان داد کامیابی شغلی، پیش‌بینی کننده معناداری برای عملکرد شغلی و سلامت روانی افراد است؛ یعنی افزایش کامیابی در افراد موجب ارتقای عملکرد شغلی و سلامت روانی آنان می‌شود.

از آنجا که در کامیابی شغلی انگیزش، سرزندگی و تلاش برای یادگیری نهفته است، اگر ورزشکاران به عنوان مهمترین عامل انسانی دخیل در سلامت و تندرستی نتوانند کامیابی داشته باشند و در مسیر شغلی انطباق‌پذیری لازم را کسب نکنند، عملاً سرمایه‌های مادی و معنوی زیادی از بین خواهند رفت زیرا در عصر کنونی که مشخصه بارز آن تغییرات اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژی و همچنین پیچیدگی و تنوع روزافزون است، انطباق‌پذیری شغلی یعنی توانایی سازگاری و انطباق با شرایط متغیر و مبهم که دارای اهمیت روزافزون است. در حال حاضر سازمانها و دنیای جدید کار و مسیر شغلی، شرایط متغیری را پیش روی افراد قرار داده است؛ به گونهای که افراد ناگزیر از ایجاد تغییر در خویش یا محیطند تا بتوانند به نتایج مطلوب دست پیدا کنند (روسیر^۲ و همکاران، ۲۰۱۵) همچنین امروزه، جذب و نگهداشت نیروهای کارآمد و متخصص از جمله مهمترین دغدغه سازمان‌های ورزشی محسوب میشود. در حقیقت، موفقیت هر سازمان، وابسته به افرادی که در آن مشغول به کارند و بقای سازمان در گرو داشتن نیروی انسانی مناسب و قهرمانان در رشته خاصی یا در مشاغل مناسب و در زمان مناسب است (مک ماهون^۳ و همکاران، ۲۰۱۴) تغییرات سریع در ماهیت فعالیتهای شغلی در سازمان به علت فرایند جهانی‌سازی، گسترش فناوری و بیثباتی شرایط اقتصادی، تأثیرات عمیقی بر ماهیت مشاغل دارد؛ از اینرو، هم سازمانها برای بقا و موفقیت بیشتر ناگزیر به جذب و نگهداری نیروی انسانی منعطفند و هم قهرمانان ورزشی ناچارند خود را بیش از پیش با اهداف سازمانی منطبق می‌کنند (بلوستین^۴ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ بنابراین محققان چنین استدلال میکنند که باید برنامه‌های ساختاری و الگوی راهبری را در فعالیت ورزشکاران وارد کنیم زیرا این مدیریتهای می‌توانند کامیابی شغلی و موفقیت ورزشی را برای ورزشکاران هم در مسیر ورزش و هم در مسیر اشتغال ایجاد کنند.

انطباق‌پذیری مسیر شغلی در ابتدا در مسیر شغلی سنتی رایج برای اولین بار ظاهر شد و به عنوان ابزار و راهی برای ساخت و تفسیر و پیشبرد رشد مسیر شغلی بزرگسالان و برای تقویت بلوغ شغلی آنان به عنوان فرایندی در رشد شغلی نوجوانان به کار رفت. اخیراً انطباق‌پذیری مسیر شغلی، به عنوان جایگزینی برای بلوغ مسیر شغلی و به عنوان ابزاری برای مفهوم‌سازی و ایجاد خود و مدیریت طراحی مسیر زندگی است. در واقع با پیدایش الگوی طراحی مسیر زندگی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان یک ساختار کاردینال و هدف اصلی برای کامیابی و موفقیت در مسیر زندگی تکامل یافته است. به بیان دیگر انطباق‌پذیری شغلی برای اولین بار به عنوان ساختاری در مسیر زندگی نظریه فراخانای زندگی پدید آمد. این ساختار پاسخی بود به عدم کفایت ساختار بلوغ شغلی و رشد حرفهای افراد برای تبیین پیشرفت مسیر شغلی آنان در بزرگسالی. در طول بیست سال گذشته به طور مؤثر انطباق‌پذیری شغلی به جای بلوغ شغلی پیشرفت کرده است زیرا از نظر مفهومی و هم به صورت عملی میتوان آن را به عنوان یک مهارت فراگیر برای ساخت مسیر شغلی مؤثر و طراحی زندگی به کار برد (موریسون و هال^۵، ۲۰۰۲). امروزه سازمانها و محل‌های کار از امنیت کافی برخوردار نیستند. افزایش تنوع نقشها و زمان بندی نشان می‌دهد یک هویت ثابت پایدار شغلی ممکن است در طول زمان مانع عملکرد مطلوب شود؛ بنابراین محققان و متخصصان، انطباق‌پذیری مسیر شغلی را برای مقابله با تغییر و تحولات شغلی مهم میدانند.

در دنیای ناپایدار امروزی افراد برای ارتقای انطباق‌پذیری باید از طریق خوداندیشی و افزایش و رشد مهارتها به درون خود بنگرند و به طور مؤثری خودنظارتی داشته باشند تا بتوانند مقاومت خود را افزایش دهند؛ به عبارتی در دنیای امروز تغییر در جنبه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقلیمی، فناوری و پزشکی و سایر موارد در جهان بسیار مشهود است. افراد برای تبادل مؤثر در این دنیای روان و متغیر باید یاد بگیرند تا بتوانند به اهداف خود برسند. انجام ندادن این امر شکافها را در مسیر یادگیری و پیشرفت بیشتر و عملکرد فرد را تهدید

¹Puart

²Rossier

³McMahon

⁴Blustein

⁵Morrison & Hall

مینماید؛ بنابراین انطباق‌پذیری فرد در این موضع برای یادگیری و عبور از این تغییرات کلان بسیار مهم است (مارتین؛ ۲۰۰۶). پژوهش‌های اخیر که در مورد اعتباریابی مقیاس انطباق‌پذیری انجام گرفته است ضمن تأیید این مقیاس نشان دادند چهار بعد (دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) برای توصیف این سازه کفایت میکند. این چهار بعد توسعه انطباق‌پذیری طی مراحل رشد و توسعه مسیر شغلی گسترش می‌یابند. به طور خلاصه کنجکاوی به کاوش در مورد مشاغل، دغدغه باعث ایجاد آینده متحمل، اعتماد کمک به غلبه بر موانع و توانمندسازی خود برای آینده شغلی و کنترل مالکیت انتخاب آینده را توضیح می‌دهد (ساویکاس؛ ۲۰۰۲). در نظریه ساخت مسیر شغلی، انطباق‌پذیری به معنای نگاه رو به جلو به آینده (طرح‌ریزی)، دانستن اینکه چه رشد شغلی باید تعقیب شود، (تصمیم‌گیری)، بررسی گزینه‌های مختلف شغلی (اکتشاف) و برخورداری از یک حس اعتماد برای اجرای موفقیت‌آمیز تکالیف مربوط به اهداف مسیر شغلی (اعتماد) است. چهار مؤلفه دغدغه، کنجکاوی و کنترل و اعتماد منابع خودنظارتی عمومی و استراتژی‌های خودنظارتی‌اند که امکان تأمل را برای افراد ایجاد می‌کنند. برای مدیریت وظایف و چالش‌های مسیر شغلی و برای تحقق مؤثر خودپنداره شغلی برای افراد؛ به عبارت دیگر این مؤلفه‌ها ظرفیتهای خودنظارتی‌اند که افراد را قادر می‌سازند تا مشکلات ناشناخته، پیچیده و نامشخص را که در ارتباط به وظایف رشد شغلی و آسیب‌های شغلی ایجاد می‌شوند برطرف کنند (ساویکاس و پورفیلی؛ ۲۰۱۲). با توجه به موارد ذکر شده و پژوهش‌های صورت گرفته در مورد کامیابی شغلی و موفقیت ورزشی ورزشکاران و انطباق‌پذیری و مؤلفه‌های آن، به نظر می‌رسد که هنوز این پژوهش‌ها نتوانسته‌اند منجر به یک رویکرد جامع و کامل در زمینه الگوی راهبری برای ورزشکاران و تدوین الگوی راهبری با توجه به مبنا و اصول کار آمد انطباق‌پذیری مسیر شغلی ورزشکاران گردند که بتواند در کامیابی شغلی و موفقیت ورزشی ورزشکاران در مسیر آینده زندگی و مسیر شغلی مؤثر باشد. همچنین باید اشاره کرد که تاکنون الگوی راهبری با محوریت انطباق‌پذیری مسیر شغلی ورزشکاران در ایران تدوین نشده است؛ بنابراین مسأله اصلی پژوهش حاضر استفاده از رویکرد انطباق‌پذیری مسیر شغلی - ورزشی در راستای طراحی الگوی راهبری ورزشکاران برای تأثیرگذاری اجتماعی است؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر، تدوین یک الگوی راهبری شغلی با رویکرد انطباق‌پذیری شغلی در ورزشکاران است که می‌تواند کمک بزرگی به جامعه ورزشی و ورزشکاران برای جلوگیری از فرسودگی و تحلیل آنها باشد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، کیفی و راهبرد مورد استفاده در این پژوهش، روش تئوری مفهوم‌سازی بنیادی یا گراند تئوری است. در این پژوهش در مطالعه‌ای میدانی و با استفاده از گرند تئوری یا تحلیل زمینه‌ای، مفاهیم و شاخص‌های الگوی راهبری با رویکرد انطباق‌پذیری مسیر شغلی - ورزشی ورزشکاران را استخراج و اکتشاف و یک مدل مفهومی و نظری تدوین شد. جامعه آماری، تمامی متخصصان حوزه مدیریت ورزشی بودند که از بین آنها با روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا مرحله اشباع نظری ۱۷ نفر متخصص انتخاب و با آنها مصاحبه عمیق در زمینه نقش انطباق‌پذیری مسیر شغلی ورزشکاران در مسیر شغلی - ورزشی آنها شد. ملاک‌های ورودی به پژوهش، متخصصان حوزه مدیریت ورزشی و تمایل به شرکت در پژوهش و ملاک‌های خروجی شامل عدم تمایل و همکاری برای شرکت در پژوهش بود.

فرم مصاحبه نیمه ساختار یافته شامل پرسش‌های باز پاسخ و بسته برای سنجش اعتبار محتوای مصاحبه‌ها در اختیار چند تن از متخصصان و استادان قرار گرفت و از آنها خواسته شد تا نظر خود را در مورد کمیت، کیفیت و شیوه نگارش سؤالات بیان کنند. پس از اعمال اصلاحات مد نظر متخصصان، سؤالات مورد استفاده قرار گرفتند. روند کامل انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته با جامعه آماری به شرح زیر است:

این مصاحبه با استفاده از رویکرد کیفی با سؤال وسیع و کلی در مورد «اهمیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی در مسیر شغلی - ورزشی ورزشکاران چیست» و سؤالات اکتشافی «در مورد تجربیات، فاکتورها و مؤلفه‌های تأثیر گذار در انطباق‌پذیری شغلی» و یا سؤالاتی مشابه برای دستیابی به اطلاعات بیشتر انجام گرفت. زمان مصاحبه‌ها برحسب شرایط و تمایل شرکت‌کنندگان ۴۰-۲۰ دقیقه بود. همه مصاحبه‌ها به صورت دیجیتالی ضبط و بلافاصله پس از ضبط کلمه به کلمه نوشته شد. برای افزایش روایی و پایایی که معادل استحکام علمی یافته‌ها در تحقیق کیفی است، ارتباط طولانی مدت محقق و تماس و ارتباط با شرکت‌کنندگان با حداکثر تنوع اعتبار داده‌ها را افزایش داد. همچنین از روش‌های مقبولیت داده‌ها با مرور دست نوشته‌ها توسط مشارکت‌کنندگان، برای رفع هرگونه ابهام در کدگذاری‌ها استفاده شد؛ برای این

¹Martin

² Savikas

³ Porfili

منظور، پژوهشگر قسمتهایی از مصاحبه و کدها را در اختیار آنان قرار داد تا به مفاهیم یکسان در رابطه با گفته های مشارکت کنندگان دست یافت. همچنین از اشباع دادهها نیز برای بالا بردن اعتبار استفاده شد. قابلیت تعیین - تأیید نیز با جمع‌آوری سیستماتیک داده ها و با رعایت بی طرفی محقق، توافق اعضا بر مصاحبه ها، کدها و دسته‌بندی کدهای مشابه و طبقات برای مقایسه بین آنچه که محقق برداشت نموده با آنچه منظور مشارکت کنندگان بوده است، استفاده شد. علاوه بر پژوهشگر اصلی، یافته ها توسط ۵ نفر از متخصصان دیگر نیز بررسی شد و نتایج استخراج شده مورد تأیید آنان قرار گرفت.

اطمینان یا ثبات یافته ها با نسخه‌نویسی در اسرع وقت، استفاده از نظرات همکاران و مطالعه مجدد کلیه دادهها و قابلیت انتقال از طریق مصاحبه با مشارکت کنندگان متفاوت، ارائه نقل قول های مستقیم و مثالها و تبیین غنی دادهها امکان‌پذیر شد. پس از تصویب پروپوزال و تدوین سؤالات نیمه ساختاری مصاحبه با همکاری و تأیید استادان و متخصصان، پژوهشگر با مراجعه به میدان پژوهش مد نظر خود و با توجه به روش نمونه‌گیری گلوله برفی، یک متخصص مدیریت ورزشی را برای مصاحبه انتخاب و سپس نفر دوم توسط نفر اول معرفی و مصاحبه شد و این روال تا ۱۷ نفر یعنی مرحله اشباع نظری ادامه یافت. سپس نوشتن مصاحبه ها روی کاغذ و کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت و در نهایت الگوی مدیریت ورزشی براساس رویکرد انطباق‌پذیری مسیر شغلی تدوین شد. گفتنی است تجزیه و تحلیل از طریق کدگذاری بود و اصل رازداری و حقوق انسانی تک تک متخصصین رعایت شد.

یافته های پژوهش

ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی متخصصین مدیریت ورزشی در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگیهای جمعیت‌شناختی

گروه	تعداد	سابقه مدیریتی	سن	تحصیلات
استادان دانشگاه	۴	۱۴	۴۷	کارشناسی ارشد و دکتری
نخبگان مدیریت ورزشی در وزارت ورزش	۸	۱۹	۵۱	دکتری
ورزشکاران و پیشکسوتان ورزشی	۵	۱۲	۴۲	کارشناسی ارشد و دکتری
کل	۱۷	۴۵	۴۶/۶۶	--

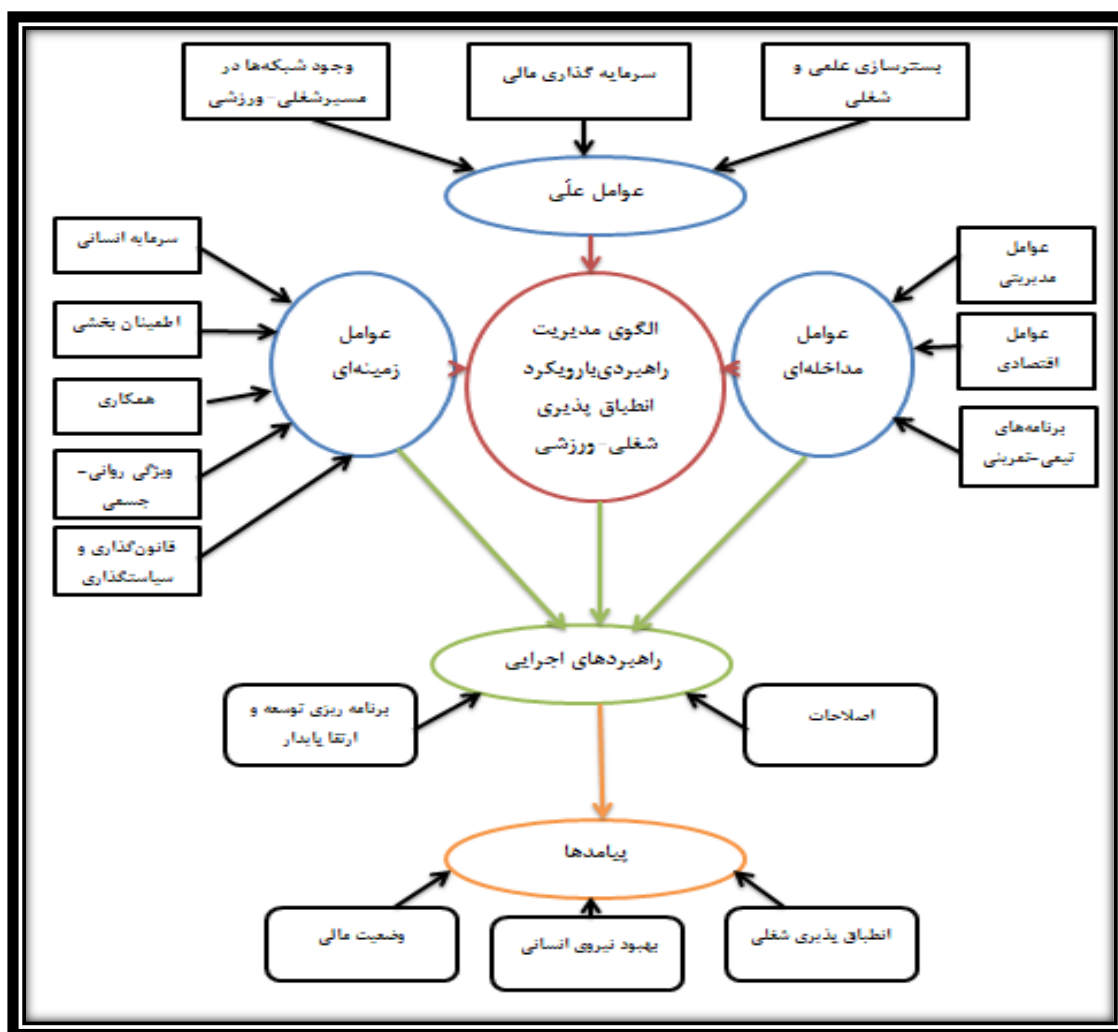
همچنین نتایج حاصل از کدگذاری باز با استفاده از ابزار مصاحبه مشاهده می‌گردد که ۵ بعد، ۱۶ مقوله از میان ۱۰۲ مفهوم باز از ۱۷ مصاحبه شناسایی شده که در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. کدگذاری محتوای مصاحبه با متخصصان مدیریت ورزشی

ابعاد	مقوله	مفاهیم باز	
عوامل علی	بستر سازی علمی و شغلی	برقراری رابطه بین سازمان‌های اجرایی و تحقیقاتی با سازمان‌های ورزشی	
		وجود متخصصین و جذب هیئت علمی ورزشی توانمند و خلاق در حوزه علمی و عملی	
	سرمايه گذاری مالی	ایجاد تقاضای شغلی در جامعه متناسب با موقعیت اجتماعی ورزشکاران	
		فشرده سازی موقعیت‌های تحصیلی ورزشی	
	عوامل علی	بستر سازی علمی و شغلی	ایجاد زبان مشترک بین جامعه دانشگاهی و ورزشی
			استعدادیابی همزمان ورزشی و شغلی براساس توانمندی‌های آنها
			وجود حمایت‌های مدیریتی در جهت تعامل بین حرفه و ورزش
			کمبود بودجه در سازمان‌های ورزشی جهت فعالیت‌های اجرایی
			به تعویق افتادن برنامه‌های اجرایی و شغلی به دلیل کمبود مالی
			نارضایتی شغلی و ورزشی در ورزشکاران به دلیل کمبود بودجه و حق الزحمه و حقوق
			کمبود مالی تأثیرگذار منفی بر اهداف الگوی راهبری
			عدم حمایت مالی برای تحصیل در حین ورزش حرفه ای
			زیرپوشش نبودن مالی ورزشکاران هنگام آسیب از طرف سازمان و بیمه
ناکامی مالی ورزشکاران بعد از آسیب‌های ورزشی در ورزش			
عوامل علی	بستر سازی علمی و شغلی	عدم پشتوانه مالی ورزشکاران در صورت خروج از تیم و موفقیت ورزشی	
		استعدادیابی ورزشی-شغلی با روابط برون سازمانی	
عوامل علی	بستر سازی علمی و شغلی	روابط عمومی بالا و نقش آن در ایجاد مسیرهای شغلی-ورزشی	

وجود ارتباطات داخلی یا درون سازمانی	وجود شبکه‌ایی از مسیرهای شغلی-ورزشی	عوامل مداخله‌ای
وجود ارتباطات خارجی یا برون سازمانی		
قدرت دسترسی به اطلاعات ارزشمند و کمیاب و قدرت ایجاد و حفظ رابطه با ذینفعان سازمان	برنامه‌های تیمی-تمرینی	عوامل مداخله‌ای
بی برنامه‌گی در سبک زندگی ورزشکاران بدلیل نوسانات در زمان بندی اردوهای ورزشی تیم		
بی ثباتی در حضور ورزشکار در موقعیت‌های شغلی	عوامل اقتصادی	عوامل مداخله‌ای
از دست دادن موقعیت‌های خوب شغلی بدلیل اردوهای ورزشی		
فسخ قراردادهای کاری بدلیل برنامه‌های تیمی-تمرینی	عوامل مدیریتی	عوامل مداخله‌ای
عدم پیگیری یک ورزشکار برای قرار گرفتن در مسیر شغلی بدلیل وجود برنامه‌های پی در پی ورزشی		
وجود تورم در یک کشور و تأثیر بر روند اقتصادی سازمان‌های ورزشی	عوامل مدیریتی	عوامل مداخله‌ای
افزایش مهاجرت ورزشکاران به دلیل بحران مالی		
کناره‌گیری بسیاری از ورزشکاران در مسیر ورزشی به دلیل وجود دغدغه مالی	عوامل مدیریتی	عوامل مداخله‌ای
عدم وجود پیش‌بینی‌های مدیریتی از ورزشکاران در زمینه موقعیت شغلی		
نبود یا کمبود برنامه‌ریزی‌های آموزشی برای افزایش توانمندی‌ها و مهارت جهت کسب یک شغل مناسب	عوامل مدیریتی	عوامل مداخله‌ای
حضور مدیران بی تدبیر و بی تجربه در سازمان ورزشی		
نبود مدیران متخصص و حامی ورزشکاران	عوامل مدیریتی	عوامل مداخله‌ای
ناتوانی مدیران در برنامه‌ریزی بلندمدت جهت موفقیت شغلی-ورزشی ورزشکاران		
جذب و گسترش ورزشکاران در فضاهای دانشگاهی	سرمایه انسانی	عوامل زمینه‌یابی
حمایت از طرح‌های پژوهشی ورزشکاران در مراکز علمی کشور و سازمان‌های ورزشی		
افزایش قراردادهای بلندمدت با ورزشکاران	سرمایه انسانی	عوامل زمینه‌یابی
همکاری ورزشکاران با استادان خبره و متخصص در زمینه‌های علمی و ورزشی		
ارائه یک مسیر شغلی-ورزشی متناسب با توانمندی‌های ورزشکاران برای حضور آنها در عرصه ورزش	اطمینان بخشی	عوامل زمینه‌یابی
تخصصی سازی موقعیت‌های شغلی-ورزشی برای ورزشکاران		
احساس ناامنی در ورزشکاران نسبت به مدیران	اطمینان بخشی	عوامل زمینه‌یابی
مغایرت موجود بین قوانین و کارهای اجرایی		
تضاد منافع	همکاری	عوامل زمینه‌یابی
احساس ناامنی نسبت به آینده شغلی-ورزشی در ورزشکاران		
کاهش اعتماد بین ورزشکاران نسبت به یکدیگر	همکاری	عوامل زمینه‌یابی
عدم همکاری بخش مدیریتی با ورزشکاران در راستای داشتن یک مسیر شغلی-ورزشی مناسب		
عدم همکاری واحد مالی با ورزشکاران جهت ارتقا انگیزه در آنها	همکاری	عوامل زمینه‌یابی
عدم پاسخگویی مدیران جهت خسارت‌های جسمی و جانی و در نهایت مالی به ورزشکاران		
داشتن ویژگی‌های روانی و اخلاقی مطلوب ورزشکاران	ویژگی‌های روانی و جسمی	عوامل زمینه‌یابی
مباحث انگیزشی و تشویقی		
عدم وجود نیروی انسانی متخصص و مجرب در بین ورزشکاران	ویژگی‌های روانی و جسمی	عوامل زمینه‌یابی
داشتن مهارت و دانش و تجربه ورزشکاران		
عدم وجود سیستم ارزیابی دوره ای برای خارج نمودن ورزشکاران ناتوان و فاقد ویژگی‌ها و صلاحیت‌های علمی و عملی	ویژگی‌های روانی و جسمی	عوامل زمینه‌یابی
ترکیب نیروی انسانی سازمان‌های ورزشی از نظر تجربه و تخصص و دانش (چه در سطح مدیران و چه در سطح ورزشکاران) متناسب با موقعیت شغلی-ورزشی		
عدم تخصص در بسیاری از ورزشکاران	قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری	عوامل زمینه‌یابی
عدم دسترسی به ظرفیت کامل نیروی انسانی به دلیل تمرکز بیش از حد ورزشکاران بر موفقیت ورزشی		
مداخله عوامل سیاسی در سیاست‌های درون سازمانی	قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری	عوامل زمینه‌یابی
قوانین بسیار سختگیرانه و عامدانه در ارتباط با موفقیت ورزشی ورزشکاران		
پذیرش افراد بدون تخصص در موقعیت‌های کاری سازمان‌های ورزشی	قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری	عوامل زمینه‌یابی
اقدام‌های قانونگذاری توسط مدیران غیرحرفه‌ای		
انتظارات و خواسته‌های جامعه دولتی در جهت خالاهای قانونی توسط سازمان‌ها و ورزشکاران	قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری	عوامل زمینه‌یابی
سیاست‌های سازمان و ساختار سازمانی و بحران‌های اقتصادی و اجتماعی		
سیاست‌های دولت در حفظ و بقای سازمان‌های ورزشی	قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری	عوامل زمینه‌یابی
برنامه‌ریزی و طراحی مسیرهای شغلی-ورزشی		
کشف و یافت مسیرهای شغلی-ورزشی	راهبردهای اجرایی	عوامل زمینه‌یابی
برنامه‌ریزی جهت افزایش خودکارآمدی در انتخاب مسیرهای شغلی-ورزشی		

<p>برنامه‌ریزی سیستمی و رویکرد یکپارچه نگر به ورزشکاران کارمندگزینی جبران خدمت تمرکز بر کاربرد علوم در صنعت ورزش آموزش جهت افزایش دانش و مهارت در ورزشکاران ارزیابی اثربخشی برنامه‌های راهبری تاسیس دانشگاه‌های مرتبط با سازمان‌های ورزشی تغییر محیط‌های ورزشی و شغلی متناسب با ویژگی‌های خاص هر ورزشکار با توجه به رشته ورزشی ارزیابی توانایی‌های هر ورزشکار جدای از توانمندی ورزشی جهت جایگزینی در موقعیت شغلی</p>	<p>برنامه‌ریزی توسعه و ارتقا پایدار</p>
<p>تدوین اهداف و تغییر اهداف سازمان‌ها در جهت ایجاد مسیرهای شغلی-ورزشی پیشنهاد عقد قراردادهای بلندمدت با سازمان‌های مرتبط با مسیرهای شغلی-ورزشی اصلاح قوانین حاکم بر برنامه‌های تیمی و تمرینی که منجر به دوری آنها از محیط عادی زندگی می‌شود</p>	<p>اصلاحات</p>
<p>بالارفتن دغدغه شغلی ورزشکاران در ابتدای مسیر ورزشی خود خواستار تغییرات قانونی در روند بستن قراردادهای ورزشی و شغلی تلاش برای رسیدن به موقعیت‌های شغلی تأثیرگذار و پرنقش ارتقا توانمندی‌های شغلی خود در ورزشکار جهت یافتن یک مسیر شغلی-ورزشی کسب مهارت‌های موردنیاز شغل موردنظر خود در کنار ورزش حرفه‌ای خود اختصاص دادن زمان‌هایی برای اوقات فراغت و در کنار خانواده بودن افزایش دستمزد و حقوق آنها بدلیل بالارفتن تخصص آنها بستن قراردادهای ورزشی - شغلی که متضمن حمایت‌های دولتی و سازمانی متناسب بودن موقعیت‌های شغلی-ورزشی با موقعیت اجتماعی ورزشکار</p>	<p>انطباق‌پذیری شغلی-ورزشی</p>
<p>هر چه منابع انسانی آن دستگاه متخصص باشند، رعایت قوانین ورزشی و شغلی و کاهش خطاهای انسانی و ساختاری و کنترل داخلی دستگاه‌های اجرایی و ورزشی بیشتر استعدادیابی همه جانبه از لحاظ ورزشی و شغلی سرمایه انسانی حرفه‌ای، لازمه انجام یک فرآیند هدفمند ساختار یافته مهمترین عامل تأثیرگذار بر مسیر شغلی و ورزشی وجود افراد مستعد و حرفه‌ای وجود نیروهای متخصص فنی و کار کشته و نیروهایی که به قوانین و مقررات و استانداردها و فن آوری اطلاعات و تکنولوژی مشرف جهت کشف مسیرهای شغلی-ورزشی از عوامل تأثیرگذار منفی در روند موفقیت مسیرهای شغلی-ورزشی ورزشکاران، می‌توان به ضعف و ناتوانی آنها در هماهنگی بین کار و ورزش و ناتوانی در یکی از آنها نیروی انسانی موفق و ماهر یکی از سرمایه‌های پنهان سازمان‌های ورزشی است نقش و کارکرد عامل انسانی از جنبه‌های کیفیت، دقت، سرعت و صحت و قابلیت اتکای نظارت راهبری بسیار بسیار با اهمیت می باشد</p>	<p>بهبود نیروی انسانی</p>
<p>افزایش هزینه‌های حقوق و دستمزد ورزشکاران حمایت کافی جهت افزایش حق الزمه ورزشکاران متناسب با میزان تورم سالانه وجود ورزشکاران و کارمندان حرفه‌ای و ورزشی، حق الزحمه بالا و وجود حمایت جامعه حرفه‌ای و دولت از سازمان‌های ورزشی و ورزشکاران حرفه‌ای و شاغل تزیق بودجه به سازمان‌های ورزشی سرمایه گذاری مالی بیشتر بر روی سازمان‌های ورزشی و ورزشکاران بهبود مالی بیمه جهت پوشش ۱۰۰ درصد ورزشکار در زمان آسیب ورزشی ورود نیروهای متخصص و ورزشکار به سازمان‌های ورزشی ورود مدیران متخصص و حرفه‌ای جهت برنامه‌ریزی شغلی-ورزشی ورزشکاران</p>	<p>وضعیت مالی</p>



شکل ۱. الگوی راهبری با رویکرد انطباق پذیری مسیر شغلی-ورزشی

پس از کدگذاری و تحلیل مصاحبه ها، الگوی راهبری ورزشی براساس رویکرد انطباق پذیری مسیر شغلی ترسیم و تدوین شد. شکل ۱ نشان دهنده الگوی مورد نظر است.

بحث و نتیجه گیری

یکی از مهمترین فعالیتها در زندگی اجتماعی بشر امروز، مدیریت است که به کمک آن میتوان از طریق اصولی و با توجه به منابع و امکانات موجود به نحو احسن به اهداف سازمان دست یافت. ورزش و در کنار آن شغل ورزشکاران نیز همانند هر سیستم دیگر نیازمند مدیریت و برنامه ریزی است. گستردگی فعالیتهای ورزشی و داشتن شغل ایجاب می کند که نظامی جامع، راهبری و مدون بر آن حاکم باشد. مسیر شغلی-ورزشی ورزشکاران در این تحقیق، نیازمند راهبردهای جامعی است تا بتواند بدون تأثیرپذیری از شرایط مدیریتی، حرکت توأم با موفقیت خود و داشتن شغل مناسب آن را استمرار بخشد؛ بنابراین مستلزم یک الگوی راهبری ورزشی با رویکرد انطباق پذیری مسیر شغلی برای تداوم این مسأله است که پژوهش حاضر توانست الگوی مورد نظر را تدوین کند. نتایج نشان داد که ۵ بعد (عوامل زمینه ساز، عوامل علی، عوامل مداخلهای و راهبردهای پیامدها) با ۱۶ مقوله و ۱۰۶ مفهوم باز نتیجه مصاحبه با متخصصان در حوزه الگوی راهبری درباره نقش انطباق پذیری مسیر شغلی ورزشکاران برای داشتن یک الگوی راهبری ورزشی به دست آمد که همسو با نتایج گلبووا و زارع (۲۰۲۳)، علی و همکاران (۲۰۲۳)، قربانی و همکاران (۱۴۰۰)، بود. عوامل زمینه ای شامل (سرمایه انسانی، اطمینان بخشی، همکاری و ویژگیهای روانی و جسمی و قانونگذاری و سیاستگذاری)، عوامل علی شامل (بستر سازی علمی و شغلی، سرمایه گذاری مالی و وجود شبکه ها در مسیر شغلی-ورزشی)، عوامل مداخلهای شامل (عوامل مدیریتی، عوامل اقتصادی و برنامه های تیمی-تمرینی)، راهبردها (اصلاحات و برنامه ریزی توسعه و ارتقای پایدار) و پیامدها (انطباق پذیری شغلی، بهبود نیروی انسانی و وضعیت مالی) است.

در تبیین نتایج می‌توان گفت که از یک الگوی راهبری ورزشی مطابق با رویکرد انطباق‌پذیری مسیر شغلی ورزشکاران (طرح‌ریزی مسیر شغلی، اکتشاف، رفتارهای شبکه‌سازی مسیر شغلی و خودکارآمدی تصمیم‌گیری) شامل استعدادیابی همزمان ورزشی و شغلی براساس توانمندیهای آنها، فراهم کردن بودجه در سازمانهای ورزشی برای فعالیتهای اجرایی، ایجاد ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی، مد نظر گرفتن قراردادهای کاری ورزشکاران و تنظیم برنامه‌های تیمی-تمرینی مطابق با آن، جلوگیری از تأثیر روند اقتصادی کشور بر سازمانهای ورزشی، برنامه‌ریزی مدیریتی بلندمدت برای موفقیت شغلی-ورزشی ورزشکاران، ارائه یک مسیر شغلی-ورزشی متناسب با توانمندیهای ورزشکاران برای حضور آنها در عرصه ورزش، ایجاد اعتماد در ورزشکاران نسبت به مدیران، همکاری بخش مدیریتی با ورزشکاران در راستای داشتن یک مسیر شغلی-ورزشی مناسب، ترکیب نیروی انسانی سازمانهای ورزشی از نظر تجربه و تخصص و دانش (چه در سطح مدیران و چه در سطح ورزشکاران) متناسب با موقعیت شغلی-ورزشی، جلوگیری از دخالت عوامل سیاسی در سیاستهای درون سازمان، برنامه‌ریزی و طراحی مسیرهای شغلی-ورزشی و تدوین اهداف و تغییر اهداف سازمانها در ایجاد مسیرهای شغلی-ورزشی است. در واقع با در نظر گرفتن طرح‌ریزی مسیر شغلی توسط الگوی راهبری، ترسیم تحولات آینده مسیر شغلی ورزشکار و تنظیم و دنبال کردن اهداف را خواهد داشت. دغدغه مدیران راهبری راجع به مسیر شغلی - ورزشی در ورزشکاران کمک میکند تا در مرحله ایجاد مسیر شغلی-ورزشی، رو به جلو حرکت کنند و با بسترسازی علمی و شغلی، سرمایه‌گذاری مالی در زمینه اشتغال ورزشکاران و ایجاد شبکه‌های اشتغالزای برای آنچه ممکن است بعدها پیش بیاید آماده شوند؛ بنابراین میتوان آن را به عنوان یک مؤلفه مهم از طرح‌ریزی آینده مسیر شغلی ورزشکاران مطرح نمود. از طرفی کنترل و نظارت بر بسترها و شبکه‌ها ورزشکاران را در سازمان ورزشی قادر می‌سازد تا مسئولیت شکل دادن خود و محیطشان را توسط خودانضباطی و تلاش و پافشاری برای مواجهه با آنچه بعدها رخ میدهد، بر عهده بگیرند؛ در نتیجه کنترل در تنظیم اهداف که بخشی از طرح‌ریزی مسیر شغلی توسط الگوی راهبری است، نقش به‌سزایی دارد و اعتماد به الگوی راهبری نیز افراد را قادر می‌سازد تا با اعتماد به دنبال رغبتها و اهدافشان بروند. همچنین با در نظر گرفتن اکتشاف مسیر شغلی در مرحله رشد اکتشاف مسیر شغلی، میتوان گفت، دغدغه نسبت به آینده ورزشکاران را در معرض اطلاعات مسیر شغلی قرار میدهد و افرادی که اعتماد و کنجکاوی زیاد دارند به توانایی خود برای دنبال کردن اهداف مسیر شغلی اعتماد دارند و می‌توانند خودشان را در موقعیتهای مختلف تصور کنند که این برای اکتشاف مسیر شغلی مورد نیاز است؛ از جهت دیگر، با در نظر گرفتن رفتارهای شبکه‌سازی مسیر شغلی در مرحله مدیریت رشد مسیر شغلی، می‌توان انتظار داشت ورزشکارانی که نسبت به شغلشان دغدغه دارند، همواره نگاهشان رو به آینده است و اعتماد زیاد منجر می‌شود که آنها برای ایجاد ارتباط با افرادی که پتانسیل این را دارند که به آنها در شغلشان کمک کنند تلاش کنند و اینگونه ارتباطات را حفظ کنند و توسعه دهند زیرا آنها به توانایی خود برای غلبه بر چالشها و موانعی که ممکن است در حین دنبال کردن آرزوهای مسیر شغلی رخ بدهد؛ اعتماد دارند.

همچنین خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی در مرحله ایجاد رشد مسیر شغلی و با توجه به پنج حیطه ارزیابی مناسب خود، جمع‌آوری اطلاعات مسیر شغلی، انتخاب هدف، طرح‌ریزی برای آینده و حل مسأله، می‌توان گفت هرچه دغدغه ورزشکاران بیشتر باشد، آنها آینده‌نگرتر، هدفمندتر و با برنامه‌ترند که نقش مدیریت حائز اهمیت است. وجود کنترل نیز منجر می‌شود ورزشکاران به این موضوع فکر کنند که بخشی از آینده قابل مدیریت است و نباید آن را از دست داد؛ در نتیجه آنها مسئولیت شکل دادن خود و محیطشان را به عهده می‌گیرند و با وجود اعتماد، به توانایی خود برای غلبه بر چالشها و اجرای موفق تصمیمات مسیر شغلی اعتماد دارند؛ بنابراین انتظار می‌رود خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بهتری را تجربه کنند؛ بنابراین این مسأله را نشان می‌دهد که این الگوی راهبری به ورزشکاران کمک میکند که در یک مسیر ورزشی-شغلی متناسب با ویژگیهای خود قرار گیرند.

در مجموع الگوی راهبری ورزشی باید به مسئولیت‌پذیری، حل مسأله، مدیریت مسیر شغلی و خودکارآمدی و اعتماد مسیر شغلی ورزشکاران کمک کند و این نگرشها، شایستگیها و رفتارهاست که انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنها را افزایش می‌دهد؛ بنابراین مدیران ورزشی باید تا جایی که ممکن است برای ورزشکاران مسیرهای شغلی-ورزشی طراحی کنند و در برنامه‌های مسیر شغلی-ورزشی از راهبردهای متمرکز بر رشد استفاده نمایند و شاید بتوان گفت پژوهش انجام شده گامی برای تحقیق این هدف باشد و با افزایش بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی-ورزشی ورزشکاران گامی در تسهیل اشتغال این ورزشکاران برداشته شود.

تقدیر و تشکر

از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

References

- Alfermann, D., & Stambulova, N. (2007). *Career Transitions and Career Termination*. In: Tenebaum G, Eklund RC, editors. *Handbook of sport psychology*. 3ed. Hoboken, New Jersey: Wiley & Sons, Inc; P. 71233.
- Ali, A. A. A., Alzgoool, M., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. S. M. (2023). Moderating effect of strategic planning on the relationship between career path planning and job performance. *Sustainability*, 15(11), 84-90.
- Bigleri, N., Hosseini Nia, S.R., & Bigleri, F. (2018). The mental effect of hardiness on happiness and sport performance among female student futsal players. *Journal of Sport Psychology Studies*, 28 (2),21-38.
- Blynova, O., Kruglov, K., Semenov, O., Los, O., & Popovych, I. (2020). Psychological safety of the learning environment in sports school as a factor of achievement motivation development in young athletes. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(1), 14-23.
- Coakley, S. C. (2006). A phenomenological exploration of the sportcareer transition experiences that affect subjective wellbeing of former national football players, Greensboro. *The University of North Carolina at Greensboro*.
- Emani, H., & Qoli, S. R. (2015). Investigating the effect of success at work on job performance and mental health of employees (Case study: Refah Bank). *Organizational Culture Management*, 3(14) 829-847.
- Glebova, E., & Zare, F. (2023). Career paths in sport management: Trends, typology, and trajectories. *Journal of Physical Education and Sport*, 23(2), 463-468.
- Gustafsson, H., Martinent, G., Isoard, S., Hassmén, P., & Guillet, E. (2018). Performance based self-esteem and athlete-identity in athlete burnout: A person-centered approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 38, 56-60.
- McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 762-768.
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). *Career Adaptability*. In D. T. Hall (Ed.), *Careers in and out of organizations* (pp. 205–233). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nazari, R. (2021). The analysis of strategic ecology of sports tourism. *Sports Business Journal*, 1(1), 149-158. doi: 10.22051/sbj.2021.36941.1009
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnnet, F.G. (2011). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275.
- Qurbani, H., Seyed Ameri, M. H., & Bashiri, M. (2022). Compilation of the entrepreneurial human resources management system model in the Ministry of Sports and Youth. *the 6th Tehran International Management Conference*.
- Robertson, P. J., Hooley, T., & McCash, P. (2021). *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford university press.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80,734–743.
- Schneller, E., Abdulsalam, Y., Conway, K., & Eckler, J. (2023). *Strategic Management of the Healthcare Supply Chain*. John Wiley & Sons.
- Shahgholi, E., Salimi, M., Nazari, R. & Mohammadi, J. (2022). Introducing a talent sports business management model in the Corona pandemic. *Sports Business Journal*, 2(2), 85-106. doi: 10.22051/sbj.2022.41434.1042
- Shukri Amlashi, S., Elahi, A., & Akbari Yazdi, H. (2019). Presenting a model for career path management of Iranian sports coaches: Findings of a qualitative research. *Human Resource Management in Sports*, 8(1),183-203.
- Singh, A., & Parmar, D. S. (2016). A comparative study of psychological factor among female athletes. *International Research Journal of Engineering, IT & Scientific Research*, 2(1), 8-21.
- Sulbout, J., Pichault, F., Jemine, G., & Naedenoen, F. (2022). Are skilled contingent workers neglected? Evidence from a cross-sector multiple case study on organizational career management practices. *European Management Journal*, 40(3), 429-440.

- Taneva, S. K., & Arnold, J. (2018). Thriving, surviving and performing in late career: A mixed-method study of pathways to successful aging in organizations, *Work, Aging and Retirement*, 4(2), 189-212.
- Tojari, F., & Moshgelgosha, E. (2012). The transition process of athletes from sports to retirement: Charner and Schlesberg's conceptual model. *Sports Management Studies*, 19(63).
- Warriner, K. L. d. (2008). The retirement experiences of elit female gymnasts: Selfidentity and the physical self. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(3), 30117.
- Wong, H. (2009). *The Transition Process from Competitive Sport to Retirement: Future Engagement in Physical Activity and Involvement in Figure Skating*. Ph.D. Dissertation, York University.
- Yang, N., Mac Arthur, D. G., Gulbin, J. P., Hahn, A. G., Beggs, A. H., Easteal, S., & North, K. (2003). ACTN3 genotype is associated with human elite athletic performance. *The American Journal of Human Genetics*, 73(3), 627- 631.