

شناسایی چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی ایران

مجتبی عزیزیان* - شهاب بهرامی** - سیدصلاح الدین نقشبندی*** - محمد جلیوند****

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران - استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول) - استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران - استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی ایران طراحی و اجرا گردید. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود که بر اساس رویکرد پژوهش، آمیخته بود. جامعه آماری بخش کیفی این پژوهش را نخبگان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت آگاه به موضوع پژوهش تشکیل دادند و در بخش کمی؛ نیز جامعه آماری شامل رئیس، نایب رئیس و دبیر فدراسیون‌های ورزشی بود. ابزار پژوهش حاضر شامل پرسشنامه و مصاحبه‌های نیمه ساختارمند بود. جهت بررسی داده‌های بخش کیفی از کدگذاری باز و محوری استفاده گردید و در بخش کمی از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و Smart PLS نسخه ۲ انجام گردید. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی ایران شامل چهار مؤلفه‌ی کلی فردی، سازمانی، بین‌المللی و زیرساختی می‌باشد که عوامل سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشند. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

کلمات کلیدی: مرزگستری، جهان‌سازی، محیط، اطلاعات، چالش.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۲۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۲۵

*Email: Mazizian8103@gmail.com

**Email: bahramishahab@yahoo.com (نویسنده مسئول)

***Email: salahnaghshbandi@yahoo.com

****Email: jalilvand.mohammad@yahoo.com

مقدمه

هر سازمانی براساس یک ساختار سازمانی خاصی اداره می‌شود و درک فرآیند اصلی و ساختار سازمانی به فهم و شناخت محیط کاری بزرگ تر کمک می‌کند و نیز می‌تواند از آشفتگی در سازمان جلوگیری کند. ساختار سازمانی از مفاهیم اصلی در شکل‌گیری سازمان است (رحیمی، ۱۳۹۷، ۲۹). گستردگی حوزه تعاریف و تأثیرگذاری ساختار نیز بر اهمیت آن تأکید دارد؛ به ویژه اینکه هر گونه تغییر و تحول سازمانی با ابعاد ساختار سازمان ارتباط دارد. ساختار سازمانی الگو و نقشه ارتباطات و تعاملات میان بخش‌ها و اجزای یک سازمان می‌باشد. روابط رسمی افراد، جایگاه مشاغل و پست‌های سازمانی، میزان دسترسی به چهارچوب اطلاعات، شرح وظایف (شیوه انجام کارها)، شرح شغل‌ها، چگونگی تخصیص منابع، قوانین و مقررات، مکانیزم‌های تبعیت و اجرای قوانین، ایجاد هماهنگی بین فعالیت‌ها، بخش‌هایی از نتایج ایجاد و طراحی ساختار سازمانی است (جلالی رامین و همکاران، ۱۳۹۶، ۷۲).

تمامی عواملی که در خارج از مرز سازمان وجود دارند؛ بر تمام یا بخشی از سازمان اثرات بالقوه می‌گذارند. معنی واژه محیط نامحدود است ولی در تجزیه و تحلیلی که در اینجا صورت می‌گیرد تنها جنبه‌هایی از محیط مورد توجه است که سازمان نسبت به آنها حساسیت دارد و برای بقا و ادامه حیات خود باید در برابر آنها از خود واکنش نشان دهد (خواهنده و همکاران، ۱۳۹۶، ۱۲۶). فناوری‌های جدید دنیای کسب و کار را از اساس دگرگون کرده‌اند. این فناوری‌ها با ایجاد رشد شتابان در توانمندترین نیروی اقتصاد جهان، یعنی فضای مجازی و قدرت محاسبه به جزء لاینفک سازمان‌ها در تمام آنها تبدیل شده‌اند و همین فناوری‌ها زمینه و شرایط لازم را برای مرکزگستری سازمان‌ها فراهم آورده‌اند و این مرکزگستری سازمان‌ها را به سازمان‌های مجازی سوق داده‌اند و گسترش آن در کشورهای جهان حتی کشور ایران غیر قابل اجتناب می‌نماید (عشقی عراقی و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۱). همه کارکنان و اعضای سازمان مسئولیت مرکزگستری سازمان را بر عهده می‌گیرند و نقش اطلاعاتی، حراستی یا رابطه با محیط خارج از سازمان را ایفا می‌کنند. دایره یا کسی که وظیفه یا نقش مرکزگستری سازمان را بر عهده دارد می‌کوشد تا بین سازمان و عوامل اصلی محیط خارجی رابطه موزون و هماهنگ برقرار نماید. وظیفه مرکزگستر معمولاً شامل مبادله اطلاعات است تا بتواند: (۱) از اطلاعات مربوط به

تغییرات محیط آگاهی یابد و آنها را به درون سازمان بیاورد. (۲) اطلاعات را به محیطی بدهد که با سازمان نظم موافق و مساعد دارد. مرکزگستران سازمان می‌کوشند تا مدیریت عالی شرکت را از تغییرات محیطی آگاه سازند تا مانع رکود یا خمودگی سازمان شوند. معمولاً هر قدر محیط نامطمئن باشد، نقش مرکزگستران سازمان مهم تر و وظیفه آنان سنگین تر خواهد شد (زارعی و همکاران، ۱۳۹۵، ۱۱۰).

مرکزگستری، یکی از راهکارهای سازگاری سازمان‌ها با محیط‌های پیش‌روست. مرکزگستری موجب می‌شود بتوان ارتباطات عمده‌ای با محیط خود برقرار کرد و به عبارتی خود را در معرض اطلاعات و قابلیت‌های بیشتری قرار داد. از طرفی مرکزگستری سبب شکل‌گیری پایگاه‌های دانش در سطوح وسیع می‌شود که این موضوع به ارتقای دانش در سازمان‌ها منجر می‌شود (بریهمر، پودوینیتسینا و لانگراک^۱، ۲۰۱۸، ۴۵۱۵). دانشمندان معتقد هستند مرکزگستری در سازمان سبب بهبود خلاقیت (پری اسمیت^۲، ۲۰۰۶، ۸۷)، نوآوری (ابستفلد^۳، ۲۰۰۵، ۱۰۲) و عملکرد بالای سازمان‌ها می‌شود (کروس و کومینگز^۴، ۲۰۰۴، ۹۳۰). مرکزگستری در سازمان‌ها اهمیت دارد، اما با توجه به برخی ویژگی‌های فرهنگی و محیطی و همچنین فقدان نگرش مدیران به این موضوع، امروزه مرکزگستری در تمامی سازمان‌ها و محیط‌ها اجرا نمی‌شود. یکی از مهم‌ترین نگرش‌های منفی در این حوزه کاهش امنیت سازمان‌ها به واسطه مرکزگستری است؛ این در حالی است که مرکزگستری ضمن ایجاد رفتارهای تعاونی در بین گروه‌های مختلف بسیاری از معضلات سازمانی را رفع برطرف می‌کند (لومی، لوشر، پاتیسون و روبینز^۵، ۲۰۱۳، ۴۴۰). از طرفی مرکزگستری در سازمان‌ها سبب بهبود انگیزش می‌شود و همچنین نیرویی مشوق به منظور فعالیت مدیران و کارکنان در سازمان‌ها می‌شود. مرکزگستری محیطی ایجاد می‌کند که افراد حاضر در آن

۱. Brehmer, Podoyunitsyna & Langerak

۲. Perry-Smith

۳. Obstfeld

۴. Cross & Cummings

۵. Lomi, Lusher, Pattison & Robins

حیاتی ورزش و تربیت بدنی، سریعتر شده و از سوی دیگر خدمات مورد انتظار مردم از سازمان‌های ورزشی افزایش یافته، لذا این امر نیاز به مدیریت مؤثر و موفق این سازمان را بیش از پیش محسوس نموده است. بنابراین داشتن گرایش شناسایی چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی برای عملکرد بهینه و مطلوب این سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. به همین سبب، رویکرد مرزگستری در اداره امور این نهادها از نقطه نظر هدایت صحیح نیروهای انسانی شاغل، بهبود عملکرد در جهت نیل به اهداف و توجه به توسعه و آینده ورزش و اهالی آن و اشتغال‌زایی در این حیطه از اهم موارد در سازمان‌های ورزشی است. از سوی دیگر با توجه به اینکه مدیران سازمان‌های ورزشی، به دنبال کارآفرینی این نهادها می‌باشند، لازم است تا عملکرد آن در زمینه توسعه مرزگستری مورد ارزشیابی قرار گیرد، که برای این کار باید متغیرها و معیارهای اثرگذار بر مرزگستری شناسایی شوند. در بسیاری از سازمان‌ها، پژوهش‌هایی در جهت شناسایی عوامل تأثیرگذار بر توسعه مرزگستری با بهره‌گیری از ظرفیت‌های مختلف انجام گرفته و سازمان‌ها از نتایج ارزشمند اینگونه پژوهش‌ها به منظور نیل به اشتغال‌زایی بهتر، بهره‌مند شده‌اند. بنابراین لازم است تا پژوهش‌های مشابهی در سازمان‌های ورزشی نیز با توجه به ماهیت متفاوت با دیگر سازمان‌ها در جهت تعیین شناسایی چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی انجام گیرد، تا بتوان از قضاوت‌های ذهنی و بدون پشتوانه علمی پرهیز کرده و در مورد توسعه مرزگستری و عوامل تأثیرگذار بر آن در سازمان‌های ورزشی به نتایج عینی دست پیدا کرد، که این نیز به نوبه خود تأکیدی بر ضرورت و اهمیت اجرای پژوهش حاضر است.

بنابراین می‌بایست در حوزه مدیریت سازمان‌های ورزشی نیز به موازات عملکرد مشابه در سایر رشته‌های علمی، فعالیت‌های پژوهشی مورد نیاز به منظور آزمایش نظریه‌های جدید مدیریتی انجام گیرد. به همین سبب، محقق با اعتقاد به این اندیشه و در راستای اعتلای رشته مدیریت ورزشی به سهم خود، بر آن است تا عوامل مؤثر بر شناسایی چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی را مورد بررسی قرار دهد، که این امر مستلزم اجرای پژوهش با روش‌های علمی می‌باشد. انتظار می‌رود انجام این پژوهش موجب گردد، تا مدیران و کارکنان سازمان‌های ورزشی و سایر سازمان‌ها و نهادهای ورزشی، درک بهتری از موقعیت و

محدوده به اشتراک اطلاعات تمایل خواهند داشت (جان^۱، ۲۰۱۸، ۵۵).

قیدر خلجانی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که گسترش مدیریت کردن ریسک، در محیط‌های سازمانی سبب بهبود مرزگستری می‌شود و این موضوع به بهبود روابط سازمان‌های مختلف می‌شود. کولمن و روزیس^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان مرزگستری: چشم‌انداز ارتباطی در یکپارچگی انجام گرفت، پی بردند مرزگستری سبب بهبود روابط بین‌المللی سازمان‌ها و اقدامات برون‌مرزی شود. آنان در پژوهش خود اشاره کردند وجود افرادی که ارتباطات را گسترش می‌دهند و همچنین به بهبود وضعیت برای مرزگستری اقدام کنند، مهم و ضروری است. روبرتر و بیامیش^۳ (۲۰۱۷) بیان کردند مرزگستری باعث سهولت درگیر شدن اعضای سازمان در شیوه‌های آگاهی، ظرفیت‌سازی و تعهد به پذیرش فعالیت‌های خارجی می‌شود. بیرکینشاو، آمبوس و بوقت^۴ (۲۰۱۷) پی‌بردند فعالیت‌های مرزگستری در سازمان‌ها سبب می‌شود میزان کارایی شبکه‌های داخلی و خارجی سازمان‌ها بهبود یابد و ظرفیت‌های داخلی و خارجی بیشتری برای دستیابی به موفقیت‌های بیشتر ایجاد شود. دریگی، وان‌بائلن، آئرنس، دیور و تریبو^۵ (۲۰۱۹) دریافتند حمایت درک‌شده از سوی سازمان و تعهد سازمانی نقش مهمی در بهبود مرزگستری در بین پرستاران دارد.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده، مشخص می‌شود خلأ پژوهشی در زمینه مرزگستری و توسعه آن در سازمان‌های دولتی و غیردولتی مشهود است. همچنین درباره این موضوع در ایران و به‌خصوص در سازمان‌های ورزشی، پژوهش‌های جامع وجود ندارد. بدون تردید، موفقیت سازمان‌های ورزشی همانند سایر سازمان‌ها تا حدود زیادی بستگی به مدیریت استراتژیک و منابع انسانی در این سازمان‌ها دارد. به عبارتی مدیریت پویا و اثربخش مشخصه اصلی سازمان‌های موفق می‌باشد، که بوسیله آن از سازمان‌های ناموفق مشخص می‌گردد. حال با توجه به این نکته که در جامعه ما روند توسعه سازمان‌های ورزشی با گسترش روزافزون آگاهی‌های عمومی نسبت به اهمیت

۱. Jun

۲. Colman & Rouzies

۳. Roberts & Beamish

۴. Birkinshaw, Ambos & Bouquet

۵. De Regge, Van Baelen, Aereens, Deweer & Trybou

داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرایند کدگذاری، تحلیل شد. مراحل تحلیل داده‌ها شامل کدگذاری باز و کدگذاری محوری بود. در بخش کمی از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از میانگین و درصد فراوانی برای بیان ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش استفاده شد. همچنین از شاخص‌های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده‌ها (طبیعی و یا غیر طبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۰ و Smart PLS نسخه ۲ استفاده شد.

جارویس^۱ (۲۰۱۲)، جارویس و همکاران (۲۰۰۳) و مک کنزی^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهش‌های خود عنوان نموده‌اند که بهتر است برای پژوهش‌های اکتشافی و کیفی، اول از PLS برای بررسی سؤال-های پژوهش استفاده شود چرا که هنوز مدل پژوهش در مرحله بلوغ قرار ندارد، در صورتی که مدل پژوهش با نرم‌افزارهای واریانس محور (PLS) تأیید شد، در پژوهش‌های بعدی از نرم‌افزارهای کواریانس محور استفاده شود. در این پژوهش نیز به دلیل آنکه مدل پژوهش را هر چند مبانی نظری تأیید می‌نمایند، ولی به دلیل آنکه مدل جدیدی می‌باشد و هنوز به بلوغ نرسیده است، از نرم‌افزارهای واریانس محور پی ال اس استفاده می‌شود.

پایایی و روایی در PLS در دو بخش سنجیده می‌شود: الف) بخش مربوط به مدل‌های اندازه‌گیری، ب) بخش مربوط به مدل ساختاری. پایایی مدل اندازه‌گیری بوسیله ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. بارعاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شود که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۷ (سخت‌گیرانه‌ترین حالت به دلیل استفاده از نرم افزار واریانس محور) شود موید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن سازه قابل قبول است. همچنین در خصوص روایی محتوی نیز با استفاده از فرم‌های روایی سنجی CVI و CVR روایی مورد تأیید قرار گرفت. مقدار CVR با توجه به تعداد اساتید (۱۲ نفر)، ۰/۸۹ و مقدار CVI بیشتر از ۰/۹۳ به دست آمد. بنابراین روایی محتوی ابزار ما مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا که مربوط به معادلات ساختاری است، مورد سنجش قرار گرفت. همچنین در بخش تحلیل مصاحبه‌ها از نرم‌افزار Max QDA نسخه ۱۲ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

عوامل استراتژیک سازمان خود بدست آوردند و در نتیجه، عوامل مدیریت و توسعه مرزگستری با بهره‌گیری از ظرفیت‌های مختلف در این سازمان‌ها نهادینه گردد و از میزان هزینه‌ها و اتلاف منابع کاسته شود و همچنین گرایش به عوامل استراتژیک به سازمان در انطباق با شرایط متحول محیطی کمک کرده و منجر به توسعه مرزگستری بهتر توسط این نهادها گردد. لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌های توسعه مرزگستری در پاسخ به این سؤال انجام می‌شود که شناسایی چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی چگونه است؟

روش شناسایی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود و بر اساس رویکرد پژوهش، آمیخته بود. در مرحله اول، برای ساخت مدل از روش کیفی تحلیل محتوا و برای آزمون مدل از روش کمی توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. روش پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی متوالی بود؛ یعنی ابتدا کیفی و سپس کمی بود. ابزار مورد استفاده در این پژوهش بعد از انجام مصاحبه و رسیدن به اشباع نظری تدوین شد که شامل ۲۷ گویه و در قالب چهار مؤلفه‌ی کلی فردی، سازمانی، بین‌المللی و زیرساختی، به صورت پنج گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، ۵ امتیاز تا خیلی کم، ۱ امتیاز) تدوین شد.

جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل خبرگان حوزه مدیریت ورزشی بودند که در خصوص موضوع پژوهش پژوهش تجربه و آگاهی لازم مشخص گردیدند. به منظور شناسایی این نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده گردید. این نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت تعداد ۱۴ نفر به عنوان نمونه در بخش کیفی مشخص گردیدند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی پژوهش شامل رئیس، نائب رئیس و دبیر فدراسیون‌های ورزشی بودند که تعداد آنان با توجه به تعداد ۵۱ فدراسیون فعال در کشور، شامل ۱۵۳ نفر بودند. با توجه به جدول حجم نمونه مورگان، تعداد ۱۱۳ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه پژوهش مشخص گردیدند. در نهایت پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های پژوهش؛ تعداد ۸۹ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت

۱ . Jarvic

۲ . MacKenzie

یافته های توصیفی مربوط به نمونه های آماری پژوهش حاضر در جدول ۱ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۱: یافته های توصیفی پژوهش

درصد	فراوانی	گروه ها	ویژگی های جمعیت شناختی	
۷۸/۶	۱۱	مرد	جنسیت	
۲۱/۴	۳	زن		
۷۱/۴	۱۰	دکتری	سطح تحصیلات	بخش کیفی پژوهش
۲۸/۶	۴	کارشناسی ارشد		
۸۹/۹	۸۰	مرد	جنسیت	
۱۰/۱	۹	زن		
۴/۱۲	۱۱	دکتری	سطح تحصیلات	بخش کمی پژوهش
۵۳/۹	۴۸	کارشناسی ارشد		
۳۳/۷	۳۰	کارشناسی		

های پژوهش، افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با ۵۳/۹٪ بیشترین تعداد را دارا می باشند.

نتایج حاصل از ۱۴ مصاحبه که تا حد اشباع نظری ادامه یافت و از طریق تحلیل محتوا و کدگذاری باز و محوری در قالب چهار مؤلفه‌ی کلی فردی، سازمانی، بین‌المللی و زیرساختی انجام شد. جدول شماره ۲ نتایج مربوط به بخش کیفی را به نمایش گذاشته است.

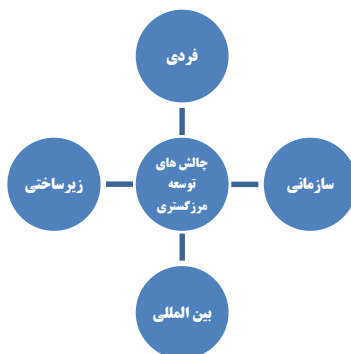
نتایج توصیفی پژوهش نشان داد که نمونه‌های بخش کیفی پژوهش شامل ۷۸/۶٪ مرد و ۲۱/۴٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه های پژوهش افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری با ۷۱/۴٪ بیشترین تعداد را دارا می باشند. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت جنسیت نمونه پژوهش در بخش کمی حاضر نشان داد که ۸۹/۹٪ از افراد شرکت کننده در پژوهش مردان و ۱۰/۱٪ زنان می باشند. نتایج یافته‌های توصیفی پژوهش همچنین نشان داد که از میان نمونه

جدول ۲: کدگذاری بخش کیفی

ردیف	مقولات	مفاهیم
۱.	عوامل فردی	چندشغله بودن مدیران سازمان ها
۲.		عدم علاقه مدیران ارشد به ارائه فضای باز
۳.		دانش اندک مدیران و کارکنان در مورد مفهوم مرزگستری
۴.		فقدان امنیت شغلی
۵.		عدم آشنایی کارکنان سازمان‌های ورزشی به زبان انگلیسی
۶.	عوامل سازمانی	عدم توجه به کارکنان در مسائل آموزشی در سازمان
۷.		عدم تعامل سازمان های بین المللی جهت تعامل با سازمان های ایرانی
۸.		فرآیندهای ناکارآمد سازمانی

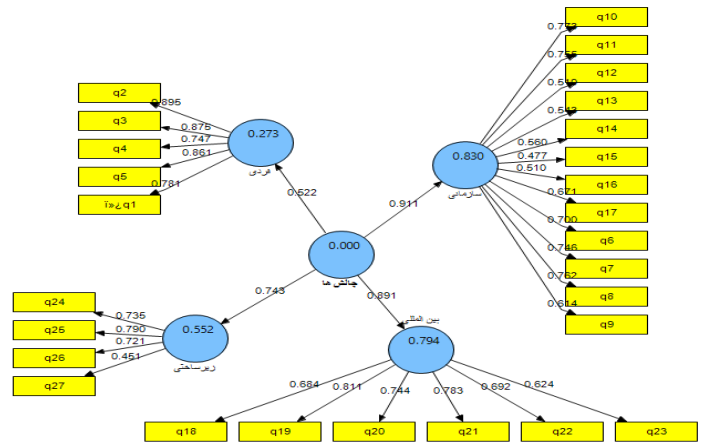
◆ نفوذ گروه‌های سیاسی به سازمان‌ها	۹.
◆ دغدغه‌های مالی گسترده سازمان‌ها	۱۰.
◆ عدم نگرش مثبت به افزایش دامنه فعالیت‌های سازمان‌ها	۱۱.
◆ عدم شفافیت فرآیندهای سازمانی	۱۲.
◆ ضعف در تبدیل انواع دانش در سازمان	۱۳.
◆ ضعف سیستم‌های ارزیابی در سازمان‌ها	۱۴.
◆ عدم استفاده از تیم‌های مشاوره‌ای مرزگستری در سازمان‌های ورزشی	۱۵.
◆ متناسب نبودن شرح شغل در سازمان‌های ورزشی با مرزگستری	۱۶.
◆ نبود سامانه جامع اطلاعاتی در خصوص مرزگستری	۱۷.
◆ فقدان اعتماد به سازمان‌های بین‌المللی	۱۸. عوامل بین‌المللی
◆ تحریم‌های بین‌المللی	۱۹.
◆ مهارت پایین سازمان‌های ورزشی جهت ایجاد ارتباطات بین‌المللی	۲۰.
◆ تنش‌های منطقه‌ای	۲۱.
◆ پیچیدگی قوانین بین‌المللی	۲۲.
◆ تناقض برخی قوانین بین‌المللی با قوانین داخلی	۲۳.
◆ زیرساخت‌های ضعیف ارتباطی (هوایی، زمینی، ریلی، دریایی)	۲۴. زیرساختی
◆ زیرساخت‌های ضعیف فناوری ارتباطی (کابل نوری، سرعت اینترنت)	۲۵.
◆ زیرساخت‌های ضعیف هتلینگ	۲۶.
◆ زیرساخت‌های ضعیف اماکن ورزشی	۲۷.

با توجه به نتایج بخش کیفی، مدل مفهومی پژوهش شکل گرفت. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

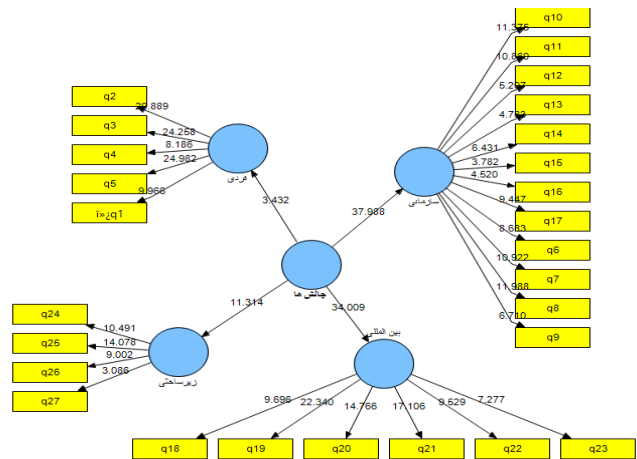


شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

به منظور بررسی مدل پژوهش در بخش کمی، از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. شکل ۲ مدل پژوهش در حالت ساختاری و شکل ۳ مدل پژوهش را حالت ضرایب تی را نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳: ضرایب تی مدل

پژوهش مشخص گردید که تمامی روابط موجود در مدل دارای میزان ضریب تی معناداری می باشد که نشان دهنده معنادار بودن تاثیر میان روابط می باشد. جدول ۳ نتایج مربوط به شاخص های

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار ، ضرایب معنی داری t یا همان مقادیر t -values می باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از $1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین متغیرها و در نتیجه تایید روابط در سطح اطمینان $0/95$ است. با توجه به نتایج مدل

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل پژوهش

فردی	سازمانی	بین‌المللی	زیرساختی	
۰/۷۹	۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۷۵	آلفای کرونباخ
۰/۸۰	۰/۸۲	۰/۷۷	۰/۷۶	پایایی ترکیبی
۰/۶۱	۰/۵۵	۰/۵۸	۰/۵۰	روایی همگرا
۰/۲۷	۰/۸۳	۰/۷۹	۰/۵۵	R^2

۰/۷۱	۰/۵۹	۰/۷۱	۰/۴۶	Q
۰/۵۹	۰/۴۸	۰/۵۱	۰/۳۹	GOF

نتایج مربوط به شاخص های برآزش پژوهش نشان داد که مقدار مربوط به آلفای کرونیخ و پایایی ترکیبی متغیر ها در همه مولفه ها، بالاتر از ۰/۷ می باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین نتایج پژوهش مشخص نمود که میزان روایی همگرا برای تمامی مولفه‌ها بالاتر از سطح معیار ۰/۵ می باشد که نشان دهنده مناسب بودن میزان روایی همگرا پژوهش می باشد. همچنین روایی واگرا در پژوهش حاضر نیز در قالب ماتریس مولفه در مولفه، مورد بررسی و تایید قرار گرفت. همچنین مطابق با شکل شماره ۲ تمامی بارهای عاملی مربوط به مولفه های پژوهش، بیش از ۰/۴ می باشد که نشان دهنده مناسب بودن این معیار می باشد.

با توجه به سه مقدار ۰,۱۹، ۰,۳۳ و ۰,۶۷ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای R2 معرفی شده است و در عوامل فردی، ضعیف، در عوامل زیرساختی متوسط و در عوامل سازمانی و بین‌المللی، قوی می باشد. با توجه به سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۲ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Q2 معرفی شده است و در همه مولفه ها، مقدار بیشتر از ۰,۳۲ به دست آمد که نشان از مناسب بودن این شاخص دارد. با توجه به سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۲ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و در همه مولفه ها، مقدار بیشتر از ۰,۳۲ به دست آمد که نشان از برآزش کلی قوی مدل دارد. با این توجه مشخص گردید که مدل ارائه شده در پژوهش حاضر، از برآزش مناسبی برخوردار می باشد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی ایران طراحی و اجرا گردید. پس از گذشت سال های متمادی، دانش و تجربه بشری به اینجا رسید که برای تحقق آرمان ها، هدف ها، رفع نیازها، مشکلات و در نهایت پیشرفت همه جانبه جوامع بشری نیازمند سازمان در تمامی حوزه های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، آموزشی، فرهنگی، امنیتی و مانند آنها هستند؛ و برای دستیابی به موارد مذکور چند قرن است که در کشورهای مختلف جهان سازمان های کوچک و بزرگ جهانی، منطقه ای و داخلی ایجاد شده است و روز به روز به ابعاد، پیچیدگی و

انواع سازمان ها اضافه می شود. در واقع زندگی بشر امروزی بدون سازمان میسر نیست. سازمان ها برای بقاء و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه ها، نظرات تازه و نو هستند تا با دریافت دیدگاه های نو مبتنی بر تحقیقات میدانی و اندیشه ها و تئوری ها بتوانند پویایی خود را تضمین کنند و گرنه رو به زوال و نابودی هستند. مقاومت سازمان ها در قبال تغییرات و تحولات جهانی و منطقه ای موجب حذف آنها شده و حتی قادر به حفظ وضع موجود نیز نخواهند بود. جریان نوجویی و نوآوری همچون یک جنبشی است که به صورت آشکار و پنهان سایه خود را به روند فعالیت ها می افکند تا دیوارهای کهنه و مندرس روش های ناکارآمد را در هم شکند و بنای نو و مستحکم را ایجاد نماید. مرزگستری به عنوان یکی از نیازهای سازمان‌های امروزی نقشی مهم و تعیین کننده در بهبود عملکرد سازمان‌ها دارد. اهمیت محیط پیرامون سازمان‌های ورزشی سبب شده است مرزگستری به عنوان یکی از مسائل مهم در اینگونه سازمان‌ها مشخص شود. پژوهش حاضر نشان داد چالش‌های توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی ایران شامل چهار مؤلفه‌ی کلی فردی، سازمانی، بین‌المللی و زیرساختی می باشد که عوامل سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار می باشند.

نتایج پژوهش نشان داد که چالش های فردی یکی از مشکلات توسعه مرزگستری در سازمان‌های ورزشی می باشد؛ که این با نتایج ولمن و همکاران (۲۰۱۸)، بوهل و همکاران (۲۰۱۲) و بیرکینشاو همکاران (۲۰۱۷) همخوان و همسو می باشد. کولمن و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود اشاره کردند افزایش آگاهی و دانش درباره مرزگستری سبب می شود سازمان‌ها شرایط لازم به منظور بهره‌برداری از آن را فراهم کنند. بوهل و همکاران (۲۰۱۲) نیز مشخص کردند ارتقای دانش تخصصی درباره مرزگستری زمینه‌ساز اجرای آن در سازمان‌ها می شود. بدون شک، دانش تخصصی درباره مرزگستری سبب شکل‌گیری ضرورت بهبود آن در سازمان‌های ورزشی می شود. از طرفی این دانش موجب می شود مدیران سازمان‌های ورزشی از خلأهای موجود درباره مرزگستری و ناکارآمد بودن سازمان‌های خود به منظور ارتقای مرزگستری آگاهی لازم را داشته باشند. این امر موجب می شود سازمان های ورزشی در زمینه

و نیز تنوع و تعدد قوانین و مقررات سنتی و ناکارآمد حاکم، همچنین حاکمیت عادات و سلايق مجریان به گونه‌ای است که ضرورت تدوین و بهبود فرایندها و روش‌های انجام کار و اتوماسیون فعالیت‌ها و بهره‌گیری از فن‌آوری‌های مناسب را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که چالش‌های زیرساختی یکی از مشکلات توسعه‌ی مرکزگستری در سازمان‌های ورزشی می‌باشد؛ که این با نتایج پری اسمیت (۲۰۰۶) و اسپفلد (۲۰۰۵) همخوان و همسو می‌باشد. امروزه بیشتر سازمان‌ها برای افزایش توانمندی‌ها، رشد و بقای بلند مدت و کاهش ریسک عملیات خود نیازمند تدوین برنامه‌ریزی استراتژیک و زیرساختی می‌باشند. این برنامه‌ها ارتباطی مستقیم با سیاست‌ها، اهداف، مأموریت‌ها، اندازه، پویایی، درجه پیچیدگی و ساختار سازمان دارد. از این رو برنامه‌ریزی استراتژیک با نگاه به آن عوامل تعیین می‌گردد. وضعیت پیچیده پیش روی مدیران و برنامه‌ریزان، سازمان را ناگزیر می‌سازد که از اندیشه و رویکرد سیستمی برای شناخت، تجزیه و تحلیل فرصت‌ها، موقعیت‌ها، تهدیدها و محدودیت‌های محیط بیرونی و نقاط قوت و ضعف درونی سازمان استفاده نموده، آنگاه توانایی‌ها و ظرفیت‌های سازمان را با اطلاعاتی که از تجزیه و تحلیل به دست آمده ترمیم و تقویت نموده تا شرایط برای اجرای برنامه‌ها در سازمان بوجود آید. سازمان‌ها می‌بایست با شناخت مفاهیم، بسترها، استراتژی‌ها و چگونگی فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک و زیرساختی چشم اندازه‌های آتی خود را ترسیم نموده تا بتوانند با شرایط پیش روی خود سازگاری و انطباق داشته باشند و به عملیات و بقای خود ادامه دهند. تغییرات فاحش در بخش عمومی، تصمیم‌گیران ارشد دولتی را ناگزیر می‌سازد به روش استراتژیک درباره آنچه دولت باید انجام دهد، بیندیشند و برنامه‌ریزی استراتژیک را مورد استفاده قرار دهند. با وجود آنکه هر دو برنامه استراتژیک و جامع مجموعه‌ای از مفاهیم، رویه‌ها و ابزارها است، اما برای برنامه‌ریزی استراتژیک رهیافت‌های گوناگون وجود دارد که با مقاصد و موقعیت‌های مورد نظر تدارک می‌یابند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که چالش‌های بین‌المللی یکی از مشکلات توسعه‌ی مرکزگستری در سازمان‌های ورزشی می‌باشد؛ شناخت مهارت‌های ارتباطی افراد و اعمال نفوذ بر آنان به منظور تحقق اهداف سازمانی موضوعی اساسی در مطالعه رفتار انسانی است. بر همین اساس ایجاد ارتباط، احساس اجتماعی بودن را در انسان برمی‌انگیزد و در برقراری این ارتباط فرد به مهارت‌های تازه

مرزگستری دغدغه‌مند شوند. از طرف دیگر، اجرای مرزگستری همواره با خطرهایی از جمله مشکلات امنیت شغلی درباره منابع انسانی سازمان‌های ورزشی همراه است. همچنین ایجاد دانش تخصصی سبب می‌شود این خطرها برای مدیران سازمان‌های ورزشی مشخص شود تا آن‌ها با آگاهی بیشتری در این مسیر قدم بگذارند؛ از این رو دانش تخصصی، خودزمینه‌ساز و شکل‌دهنده سایر عوامل از جمله جنبه‌های قانونی، بانک اطلاعاتی، بهبود ارتباطات و ارتقای زیرساخت‌های فنی می‌شود. به نظر می‌رسد افزایش آگاهی و مهارت مدیران و ارکان سازمان‌های ورزشی به‌واسطه دانش تخصصی سبب می‌شود آن‌ها به مرزگستری و پیامدهای آن حساسیت بیشتری داشته باشند.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که چالش‌های سازمانی یکی از مشکلات توسعه‌ی مرکزگستری در سازمان‌های ورزشی می‌باشد؛ که این با نتایج دریگی و همکاران (۲۰۱۹) و ترمر و همکاران (۲۰۱۶) همخوان و همسو می‌باشد. دریگی و همکاران (۲۰۱۹) دریافتند حمایت درک‌شده از سوی سازمان و تعهد سازمانی نقش مهمی در بهبود مرزگستری در بین سازمان‌ها دارد. در دنیای امروز به سبب پیچیدگی مسائل و مشکلات، نیاز به اطلاعات و آمار و ارقام در تصمیم‌گیری‌های مدیریت در سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگر احساس می‌شود. اطلاعات صحیح و جامع چنان‌چه به موقع در اختیار مدیران قرار گیرد، خطر اتخاذ تصمیمات نادرست را به حداقل خواهد رساند. بنابراین، سازمان‌های امروزی باید انواع اطلاعات مورد نیاز مدیریت را جمع‌آوری، طبقه‌بندی، پردازش و تحلیل کرده، آن را به سرعت در اختیار مدیران قرار دهند. برای تأمین چنین اطلاعاتی، امروزه از کامپیوتر استفاده می‌شود و سیستم‌های اطلاعات مدیریت در این راستا کاربرد گسترده‌تری یافته‌اند. هر سازمانی براساس یک ساختار سازمانی خاصی اداره می‌شود و درک فرآیند اصلی و ساختار سازمانی به فهم و شناخت محیط کاری بزرگ‌تر کمک می‌کند و نیز می‌تواند از آشفتگی در سازمان جلوگیری کند. ساختار سازمانی از مفاهیم اصلی در شکل‌گیری سازمان است. گستردگی حوزه تعاریف و تأثیرگذاری ساختار نیز بر اهمیت آن تأکید دارد؛ به ویژه اینکه هر گونه تغییر و تحول سازمانی با ابعاد ساختار سازمان ارتباط دارد. ساختار سازمانی الگو و نقشه ارتباطات و تعاملات میان بخش‌ها و اجزای یک سازمان می‌باشد. همچنین نظام اداری فعلی به علت نارسایی‌ها و ابهامات موجود در سیستم‌ها، فرایندها و روش‌های انجام کار، غیرمدون بودن روابط و رفتارها و غیرشفاف بودن عملیات

مرزگستری موجب می‌شود سازمان‌های ورزشی از تهدیدها و ظرفیت‌های موجود در محیط پیرامون خود برخوردار باشند؛ حتی این امر زمینه‌ساز افزایش شناخت سازمان‌های ورزشی از قوت‌ها و ضعف‌های خود می‌شود؛ بدین‌صورت مرزگستری با پایش محیطی سازمان‌های ورزشی، اطلاعات کامل و جامع به مدیران ورزشی برای شناخت کامل از سازمان خود می‌دهد. با ارتقای مرزگستری مدیران درمی‌یابند که سازمان‌های آن‌ها چه میزان از سازمان‌های هم‌ترازشان در سطوح ملی و بین‌المللی فاصله دارند. این امر موجب می‌شود مرزگستری به‌عنوان فعالیتی مهم به سازمان‌های ورزشی پیشنهاد شود. امید است نتایج پژوهش حاضر به بهبود شواهد علمی دربارهٔ مرزگستری در سازمان‌های ورزشی منجر شود و آغازی برای انجام‌دادن پژوهش‌های جامع در حوزهٔ ورزش به‌منظور بهره‌برداری سازمان‌های ورزشی از مرزگستری باشد.

منابع

جلالی رامین، الوانی سید مهدی، حسن پور اکبر، محب زادگان یوسف. (۱۳۹۶). "شناسایی و مدل‌سازی عوامل مؤثر بر توانمندسازی مدیران دریایی"، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۶۹(۸).
خواهنده، اسداله؛ دهقان نجم‌آبادی، عامر و تاج‌پور، مهدی. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط گرایش کارآفرینانه با عملکرد شغلی کارکنان در مرکز بهداشت و درمان دانشجویان دانشگاه تهران. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۱۱، شماره ۲، ۱۳۳-۱۲۴.
رحیمی، محمدرضا. (۱۳۹۷). نقش جهت‌گیری استراتژیک بر قابلیت‌های کارآفرینی در شرکت‌های دانش بنیان نشان. (پایان نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه اصفهان، دانشکده مدیریت.
زارعی، عظیم‌اله و شعبانی، عاطفه. (۱۳۹۵). تاثیر گرایش کارآفرینانه بر عملکرد کسب و کار منتج از ظرفیت جذب و آشنفنگی بازار. دو فصلنامه علمی و پژوهشی کاوش‌های مدیریت بازرگانی، سال ۸، شماره ۱۵، ص ۱۳۱-۱۰۹.
عشقی عراقی، مهتاب؛ نظام دوست، سیدجعفر و ذوالانوار، سید عبدالعلی (۱۳۹۶). تعیین رابطه بین مهارت‌های کارآفرینی و نوآوری‌های رادیکالی و افزایشی در صنایع کوچک و متوسط. نشریه رشد فناوری، دوره ۱۴، شماره ۵۳، ص ۳۵-۲۷.
قیدر خلجانی، جعفر؛ طهماسب پور، علی؛ نوربخش، سیده زهرا؛ و نجفی، سعید. (۱۴۰۰). مدیریت ریسک‌های محیط سازمانی یک شرکت صنعتی در شرایط تحریمی با بهره‌گیری از تحلیل پورتر و پستل و بکارگیری تکنیک‌های ارزیابی ترکیبی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، بهره‌وری و کیفیت.

و طرز فکرهای جدید دست می‌یابد، تا جایی که هرچه سازمان‌ها گسترده‌تر می‌شوند، ارتباطات انسانی شکل پیچیده‌تری به خود می‌گیرند. همچنین باید توجه داشت که مسائل شغلی و احساسات مدیران و عقاید آنان از جمله عوامل اثرگذار در ارتباط می‌باشد. آنها برای توانایی ارتباط بین فردی برای کارکنان اهمیت ویژه‌ای قائل هستند. به عقیده مدیران توانایی ارتباطی، مهمترین عامل تصمیم‌گیری سازمان به هنگام استخدام و موفقیت افراد در زمان شروع به کار است. از سویی امروزه مدیران ورزشی با توجه به تنوع برنامه‌ها در حوزه‌های ورزشی، در پی شناخت نگرش‌ها و تعیین شیوه‌های مدیریتی نوین می‌باشند. از آنجایی که سازمان‌های ورزشی با عوامل مختلفی مانند، دولت، بخش خصوصی، حامیان مالی، ورزشکاران، مربیان، طرفداران، سرپرستان، و تماشاگران ورزشی و...، مهمتر از همه عوامل اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، در ارتباط و تعامل می‌باشند، خواسته‌های گوناگونی ایجاد می‌شود، بنابراین مدیران ورزشی برای پاسخگویی به این تغییرات، از روش‌های مدیریتی جدید استفاده نمایند که برای مواجهه با این تغییرات به وجود آمده‌اند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته، تصمیم‌گیری و واکنش به موقع و مناسب داشته باشند از این رو مدیران ورزشی بایستی مهارت ارتباطی را به صورت بهینه با توجه به تغییرات محیطی بکار بگیرند و از روش‌های نوین و بین‌المللی مدیریتی مانند مدیریت جدید در ارتباطات سازمانی استفاده نمایند و در تمام تحقیقات در جهت افزایش دانش شغلی، توانمندسازی شغلی و افزایش بهره‌وری گزارش شده، از طرفی که مرزگستری به عنوان یک سرمایه‌موجب پیشرفت مدیران ورزشی می‌شود.

بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود با مستندسازی تجارب قبلی ارتباطات ملی و بین‌المللی سازمان‌های ورزشی و بیان فواید این ارتباطات به بهبود مرزگستری در سازمان‌های ورزشی اقدام شود. همچنین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی دربارهٔ مرزگستری در سازمان‌های ورزشی به ارتقای دانش تخصصی مدیران سازمان‌های ورزشی در زمینهٔ مرزگستری اقدام شود. و با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود با افزایش مهارت منابع انسانی برای ایجاد ارتباطات ملی و بین‌المللی به ارتقای سطح کیفی سازمان‌های ورزشی در حوزهٔ مرزگستری اقدام شود. بدون‌شک، ارتقای مرزگستری در سازمان‌های ورزشی سبب می‌شود این سازمان‌ها اشراف کامل بر محیط پیرامون خود داشته باشند. از طرفی

Management. Vol.1, Issue 1 No.1, pp 75-94.

Jun, K. (2018). Boundary Spanning and Leadership Perceptions in Creative Organizations: Evidence from Four Orchestras.

Lomi, A., Lusher, D., Pattison, P. E., & Robins, G. (2014). The focused organization of advice relations: A study in boundary crossing. *Organization Science*, 25(2), 438-457.

MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Jarvis, C. B. (2005). The problem of measurement model misspecification in behavioral and organizational research and some recommended solutions. *Journal of applied psychology*, 90(4), 710.

Millán, J. M., Lyalkov, S., Burke, A., Millán, A., & van Stel, A. (2019). "Digital divide" among European entrepreneurs: Which types benefit most from ICT implementation? *Journal of Business Research*. doi:10.1016/j.jbusres.2019.10.034.

Nazar, N. (2018). Impact of Entrepreneurial Orientation on Bank Performance in Pakistan. *Business Management and Strategy*. Vol 9, No 1, pp.: 290-309.

Obstfeld, D. (2005). Social networks, the tertius iungens orientation, and involvement in innovation. *Administrative science quarterly*, 50(1), 100-130.

Perry-Smith, J. E. (2006). Social yet creative: The role of social relationships in facilitating individual creativity. *Academy of Management journal*, 49(1), 85-101.

Roberts, M. J., & Beamish, P. W. (2017). The scaffolding activities of international returnee executives: A learning based perspective of global boundary spanning. *Journal of Management Studies*, 54(4), 511-539.

a longitudinal study. *Journal of Management Studies*, 54(4), 422-454.

Brehmer, M., Podoynitsyna, K., & Langerak, F. (2018). Sustainable business models as boundary-spanning systems of value transfers. *Journal of Cleaner Production*, 172, 4514-4531.

Cenamor, J., Parida, V., & Wincent, J. (2019). How entrepreneurial SMEs compete through digital platforms: The roles of digital platform capability, network capability and ambidexterity. *Journal of Business Research*, 100, 196-206.

Colman, H. L., & Rouzies, A. (2018). Postacquisition boundary spanning: A relational perspective on integration. *Journal of Management*, 0149206318759400.

Cross, R., & Cummings, J. N. (2004). Tie and network correlates of individual performance in knowledge-intensive work. *Academy of management journal*, 47(6), 928-937.

De Regge, M., Van Baelen, F., Aereens, S., Deweer, T., & Trybou, J. (2020). The boundary-spanning behavior of nurses: the role of support and affective organizational commitment. *Health care management review*, 45(2), 130-140.

Duru, U.I Ehidihamen, P.O and Chijiok, N.J (2018). Role of Entrepreneurial Orientation in the Performance of Small and Medium Enterprises: Evidence from Federal Capital Territory, Abuja, Nigeria. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*. 6(1): 1-21.

Jarvis, P. (2012). *Towards a comprehensive theory of human learning*. Routledge.

Juma, G.A. Minja, P.D. Mageto, J (2018). The Impact of Strategic Thinking on Organisational Performance: A Case Study of Sukhumi Supermarket Limited. *International Journal of Supply Chain*

Identifying the challenges of border development in Iranian sports organizations

Abstract

The present study was designed and conducted to identify the challenges of border development in Iranian sports organizations. In terms of applied purpose, the present study was a descriptive-survey in terms of data collection method, which was mixed based on the research approach. The statistical population of the qualitative part of this research consisted of elites and experts in the field of management aware of the subject of the research and in the quantitative part; the statistical population also included the president, vice president and secretary of sports federations. The tools of the present study included questionnaires and semi-structured interviews. Open and axial coding was used to examine the data of the qualitative part and the structural equation method was used in the quantitative part. The whole process of data analysis was performed in SPSS software version 20 and Smart PLS version 2. The results of the present study showed that the challenges of border development in Iranian sports organizations include four general components: individual, organizational, international and infrastructure, of which organizational factors are more important. Also, the results of the present study showed that the research model has a good fit.

Keywords: Boundary, Globalization, Environment, Information, Challenge.