

رتبه‌بندی عوامل شکل‌گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی با استفاده از رویکرد ترکیبی دیمتل و تحلیل شبکه‌ای

غلامرضا امانی شلمزاری* - پروین نوربخش** - علی زارعی*** - مهوش نوربخش****

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران - استاد گروه تربیت بدنی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران - دانشیار، گروه تربیت بدنی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران - استاد، گروه تربیت بدنی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

چکیده

هدف از این پژوهش رتبه‌بندی عوامل شکل‌گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی با استفاده از رویکرد ترکیبی دیمتل و تحلیل شبکه‌ای می‌باشد. روش پژوهش حاضر آمیخته (کیفی-کمی) بود. جامعه آماری شامل نخبگان در حوزه پژوهش بودند که بدین منظور تعداد ۱۳ نفر بر حسب روش نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه مشخص گردیدند. این افراد در بخش‌های کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری شامل پرسشنامه محقق‌ساخته و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. روایی پرسشنامه با توجه به نظر خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. همچنین پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت ($\alpha = 0/83$). در قسمت تجزیه و تحلیل کمی پژوهش، از روش دیمتل و همچنین روش تحلیل شبکه‌ای استفاده شد. کلیه فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در نرم افزار سوپردسیژن انجام شد. نتایج نشان داد که هشت عامل شامل هدف‌گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت محیط، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، عملیاتی‌نمودن اهداف، شناخت فرصت‌های جدید و توان مدیریتی شناسایی گردید. نتایج همچنین نشان داد که عامل تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها با وزن ۰/۲۳۷ مهم‌ترین عامل شکل‌گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی مشخص گردید.

کلمات کلیدی: رؤیایپردازی، خلاقیت، مدیر، سازمان‌های ورزشی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۱۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰

*Email: sheydaranjbari23@gmail.com (نویسنده مسئول)

**Email: norbakhsh_p@yahoo.com

***Email: zareei_a@yahoo.com

****Email: norbakhsh_m@yahoo.com

مقدمه

جدید و متنوع در سازمان‌ها باشد. این مسئله سبب گردیده است تا تفکر سنتی موجود در برخی سازمان‌ها سبب بروز مشکلاتی گردد. از طرفی مدیران سازمان‌ها در جهت تقویت فعالیت‌ها و عملکرد سازمانی خود می‌بایستی به دنبال تغییرات و پیاده‌سازی خلاقیت باشند. این مسئله سبب گردیده است تا رؤیایپردازی مناسب و در چارچوب استاندارد به عنوان یکی از راهکارهای مهم در جهت تقویت عملکرد سازمان‌ها در محیط رقابتی امروزی باشد. اغلب ما کارآفرینان را افرادی پرنانرژی، تأثیرگذار، کارا، خلاق و رویا پرداز می‌پنداریم. ولی رصد چرخه عمل شرکت‌های کارآفرین نشان می‌دهد این سیستم‌ها اغلب پس از مدتی به ورطه خمودی، بروکراسی دست و پاگیر و جمود افتاده و بدون بهره‌وری به حیات خود ادامه می‌دهند (سالو^۱، ۲۰۱۸، ۱۷۵). هر چند دلایل متعددی برای این امر وجود دارند، ولی به نظر می‌رسد در بیشتر این سازمانها رؤیایپردازی مدیر کارآفرین درباره رشد سازمان و توان ریسک‌پذیری وی از دست رفته است. مدیر بدون رویا مدیری است بدون چشم‌انداز روشن و هدف بلند مدت برای توسعه کسب و کار که اغلب به انجام امور روزمره، بروکراسی اداری و کاهش هزینه‌های جزئی می‌پردازد (کیم^۲ و همکاران، ۲۰۱۶، ۳).

رؤیایپردازی در صورت مطلوب خود می‌تواند در جهت ارتقاء کارآفرینی، خلاقیت و ایده‌ها و نگرش‌های نو در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. اهمیت رؤیایپردازی سبب گردیده است تا امروزه از آن به عنوان یکی از مسائل مهم در خصوص کارآفرینی نام برد (سالو^۳، ۲۰۱۸، ۱۷۵). این در حالی است که شواهد اولیه نشان می‌دهد امروزه رؤیایپردازی در میان مدیران در وضعیت نامطلوبی قرار دارد و این مدیران بدون رویا شده‌اند (ایواموتو^۴، ۲۰۱۶، ۲۳۷). رؤیایپردازی یکی از مسائل مهم در سازمان‌های امروزی می‌باشد که نیاز تمامی مدیران می‌باشد (اخمتشین^۵ و همکاران، ۲۰۱۸، ۳۵۴). مطابق با دیدگاه رؤیایپردازی

مدیریت راهبردی تنها تعریف مسائل مهم در یک سازمان نیست، بلکه کسب اطمینان از اجرای آن نیز است. از طرفی، سنجش موفقیت سازمانی و اجرای مؤثر راهبردها برای موفقیت آینده به چالشی برای مدیران، پژوهشگران و مشاوران تبدیل شده است. به طوری که مدیران ارشد همواره در جستجوی راه حلی برای حصول اطمینان از اجرای راهبردهای خود بوده‌اند و در این میان روش‌های ارزیابی عملکرد را به عنوان ابزاری برای کنترل اجرای راهبردهای خود برگزیده‌اند (دولت‌مند و همکاران، ۱۳۹۳، ۳). از طرف دیگر، همه سازمان‌ها برای توسعه، رشد و پایداری در عرصه رقابت امروزی به نوعی سیستم ارزیابی عملکرد نیاز دارند تا بتوانند در قالب آن کارایی و اثربخشی خود را بسنجند. امروزه هیچکس در اهمیت و نقش اندازه‌گیری عملکرد شکی ندارد. در حقیقت اعمال مدیریت بدون اندازه‌گیری به سختی امکان‌پذیر است. ارزیابی عملکرد این امکان را فراهم می‌سازد تا سازمان با کاهش ضعف‌ها و افزایش قوت‌ها شرایط را برای بهبود مستمر فراهم کند (میرفخرالدینی و همکاران، ۱۳۹۲، ۷۸). ورزش به عنوان یک قدرت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست کشورها دارد. عملکرد ورزشی پدیده‌های است مرتبط با تحلیل مدیریت که برای عملکرد بهتر ورزشی و برتری در مدیریت آن، ورزش را باید به مثابه یک سیستم نگرینت و به عناصر کلیدی آن به عنوان یک سیستم یکپارچه توجه کرد. بهبود عملکرد در سازمان‌های ورزشی یکی از مقوله‌های مهم مورد توجه بسیاری از کارشناسان و مدیران این سازمان‌ها بوده است چرا که این سازمان‌ها نیازمند شناسایی وضع موجود خود به منظور توسعه برنامه‌های بهبود در راستای دستیابی به وضع مطلوب خود هستند (عیدی و همکاران، ۱۳۹۰، ۱۷).

یکی از مسائل مهم در مسیر بهبود عملکرد در سازمان‌های ورزشی، مدیریت این سازمان‌ها می‌باشد. نحوه مدیریت و فعالیت در سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در شکل‌گیری اهداف و اجرای آن در سازمان دارد. از طرفی تغییرات شکل‌گرفته شده در جوامع و نیاز سازمان‌ها به همسویی با این تغییرات سبب گردیده است تا نیاز به وجود تفکرات

1. Salo
2. Kim
3. Salo
4. Iwamoto
5. Akhmetshin

جهت دستیابی به اهداف خود قرار گیرند. آرمسترنگ^۴ (۲۰۰۲) در پژوهش خود اشاره داشتند که رویاپردازی به عنوان یک انگیزه مناسب در جهت حضور افراد در ورزش مشخص می باشد. وان^۵ (۱۹۹۵) نیز مشخص نمودند که توجه به رویاپردازی به عنوان یک عامل ذهنی سبب پیش بینی انگیزه های هواداران در ورزش می گردد. سولیوان^۶ و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند که ایجاد رویاهای دست یافتنی در فوتبال چین می تواند ضمن توسعه فوتبال این کشور سبب ارتقا وضعیت مدنی در کشور چین گردد.

با بررسی مبانی نظری موجود مشخص گردید که فقدان شناسایی و جمع بندی عوامل مؤثر بر رویاپردازی مطلوب به خصوص در محیط های ورزشی به شکل کاملا مشخصی درک می گردد. به عبارتی فقدان جمع بندی در خصوص عوامل مؤثر بر رویاپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی و عدم رتبه بندی این عوامل سبب گردیده است تا امروزه ابهامات اساسی در مسیر توسعه رویاپردازی مطلوب در میان مدیران سازمان های ورزشی درک گردد.

رویاپردازی مطلوب سبب می گردد تا برخی نگاه های کلان در سازمان در خصوص آینده پژوهی و نیازهای آتی سازمان ایجاد گردد و مدیران را جهت مدیریت تغییرات احتمالی محیطی آماده نماید. این مسئله سبب گردیده است تا رویاپردازی در وضعیت مطلوب یکی از نیازهای مهم تمامی سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی جهت دستیابی به عملکرد مناسب باشد. از طرفی بررسی تحقیقات نشان می دهد که پژوهش های تخصصی در حوزه ورزش نیز به انجام نرسیده است. عدم بررسی مدیریت رویا پردازی در برخی محیط ها از جمله سازمان های ورزشی سبب گردیده است تا ابهامات اساسی در خصوص این عارضه در سازمان های ورزشی وجود داشته باشد. به عبارتی نبود تحقیقات در این حوزه سبب گردیده است تا بهبود رویاپردازی مطلوب در سازمان های ورزشی به عنوان یک مسئله مهم و ضروری مورد توجه قرار نگیرد. این مسئله سبب گردیده است تا امروزه دغدغه کافی در خصوص رویاپردازی در سازمان های ورزشی ایجاد نگردد.

مطلوب در سازمان ها، مدیران و سازمان ها در جهت نیل به اهداف خود و دستیابی به موفقیت، نیازمند برخورداری از رویاپردازی به صورت مناسب و در حد استاندارد خود می باشند (چان^۱، ۲۰۱۸، ۳۹). بزرگترین دانشمندان و مخترعان و خلاق ترین انسان های جهان، رویاپردازانی بزرگ بوده اند. موفقیت تنها داشتن ایده های تجاری بزرگ و رسیدن به اهداف نیست، بلکه موفقیت واقعی آن چیزی است که در افکارتان تصور می کنید. انباشت فشارها، تنش ها، تجارب و خاطرات تلخ در ذهن انسان، روح و روان آدمی را بیمار می سازد و این قوه تخیل و رویا است که می تواند اثرات مخرب چنین هجمه های روحی را در انسان کنترل و کمرنگ سازد. از این رو رویاپردازی به عنوان یک ابزار کارآمد سبب می گردد تا افراد ضمن تجسم موفقیت در جهت دستیابی به آن تلاش مناسب داشته باشند (دیسمونند^۲، ۲۰۱۳: ۶۶۷).

در پژوهش های مختلفی به بررسی رویاپردازی و مسائل مربوط به آن پرداخته شده است. در برخی تحقیقات به اثبات رویاپردازی و اهمیت آن در سازمان ها اشاره شده بود. غفوری (۱۳۹۰) در پژوهش خود اشاره داشت که تصویرپردازی از امور در سازمان ها سبب می گردد تا افراد از خلاقیت و کارآفرینی بیشتری در سازمان ها برخوردار باشند. لاورنسی^۳ (۲۰۱۸) اشاره داشتند که رویاپردازی به واسطه بروز خلاقیت ها سبب بهبود وضعیت پژوهشی و تحقیقاتی می گردد. دیسموند (۲۰۱۳) نیز اشاره داشتند که برخی مسائل از جمله عوامل فردی و فرهنگی از جمله مهمترین عوامل در مسیر رویاپردازی خواهد بود. محمد بیگلو و بوداغ (۱۳۹۶) در تحقیق خود اشاره داشتند که عوامل محیطی در شکل گیری رویاپردازی نقش مهمی دارد. انوری و نیکی (۱۳۹۵) نیز مشخص نمودند رویاپردازی یکی از مسائل مهم در تصمیم گیری مناسب و اصولی در سرمایه گذاری ها می باشد. دولتمند و همکاران (۱۳۹۳) اشاره داشتند که رویاپردازی و خیال پردازی به واسطه ایجاد سناریوهای مناسب در سازمان ها سبب می گردد تا سازمان ها در مسیر تغییرات مناسب و اصولی

4. Armstrong
5. Wann
6. Sullivan

1. Chan
2. Desmond
3. Lawrence

سوابق علمی و اجرایی این افراد و پیشینه تحقیقاتی آنان مورد بررسی قرار گرفت. همچنین با سؤالاتی در خصوص ماهیت و مفهوم رؤیایپردازی در مدیریت، درک و آگاهی آنان از موضوع تحقیق مشخص و پس از آن نمونه های تحقیق با علم اینکه در موضوع تحقیق اشراف کامل دارند، در تحقیق مورد استفاده قرار گرفتند. روش نمونه گیری به صورت غیر تصادفی در دسترس هدفمند بود. بدین منظور تعداد ۱۳ نخبه و صاحب نظر به عنوان نمونه تحقیق در بخش کیفی انتخاب شدند. از این تعداد ۱۰ نفر از اساتید دانشگاهی و اعضای هیئت علمی در رشته مدیریت ورزشی و ۳ نفر از مدیران و معاونان اداره کل ورزش و جوانان استان های کشور بودند.

ابزار گردآوری تحقیق حاضر در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته می باشد. همچنین با توجه به مصاحبه های انجام شده، عواملی شناسایی گردید که این عوامل به عنوان ابزار گردآوری تحقیق در بخش کمی استفاده گردید. این پرسشنامه به دو بخش کلی ویژگی های جمعیت-شناختی و سؤال های آن که با توجه روش دیمتل و همچنین روش تحلیل شبکه ای طراحی شده بود. روایی این پرسشنامه با توجه به بررسی نظرات خبرگان مورد تایید قرار گرفت. میزان پایایی کلی این پرسشنامه نیز پس از محاسبه آلفای کرونباخ، میزان ۰/۸۳ مشخص گردید. همچنین در قسمت تجزیه و تحلیل کمی تحقیق، از روش دیمتل و همچنین روش تحلیل شبکه ای^۱ استفاده شد. کلیه فرآیند تجزیه و تحلیل داده های تحقیق در نرم افزار سوپردسیژن^۲ انجام شد.

یافته ها

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

به عبارتی نگاه سازمان های ورزشی نگاه کوتاه مدت و ایستایی می باشد که حاوی کمترین خلاقیت، نوآوری و پویایی لازم در این خصوص می باشد. همچنین نبود تحقیقات جامع در این حوزه سبب گردیده است تا در جهت کاهش بهبود رؤیایپردازی مطلوب در سازمان های ورزشی و ایجاد روحیه رؤیایپردازی مناسب و استاندارد، راهکارهای عملیاتی در دست نباشد. به عبارتی نامشخص بودن اهمیت و ضرورت عوامل شناسایی شده در مسیر توسعه رؤیایپردازی مطلوب سبب گردیده است تا امروزه مدیران سازمان های ورزشی از کارکردهای مثبت رؤیایپردازی و نحوه بکارگیری آن در محیط های سازمانی خود اطلاعات چندانی نداشته باشند. این مسئله سبب گردیده است تا تحقیق حاضر با هدف رتبه بندی عوامل مؤثر بر توسعه رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی با استفاده از رویکرد تحلیل شبکه ای طراحی گردد. به عبارتی تأثیرگذاری احتمالی عوامل شکل گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی سبب گردیده است تا جهت رتبه بندی این عوامل نیاز به روش هایی می باشد که به بررسی تأثیرگذاری و روابط فین مابین این عوامل می باشد. با توجه به کارکردهای روش تحلیل شبکه ای از این روش جهت رتبه بندی عوامل مؤثر بر توسعه رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی استفاده شد. لذا سؤال اصلی تحقیق حاضر این می باشد که عوامل شکل گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی به چه صورت می باشد؟

روش شناسی

پژوهش حاضر از جمله تحقیقات آمیخته می باشد که به صورت روش های کیفی و کمی انجام گردید و با توجه به کاربرد آن در سازمان های ورزشی از جمله تحقیقات کاربردی می باشد. روش گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر به صورت میدانی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل نخبگان و صاحب نظران در حوزه ورزش شامل اساتید مدیریت ورزشی و همچنین برخی مدیران سازمان های ورزشی می باشد. این افراد در بخش های کیفی و کمی پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. به عبارتی نمونه های بخش کیفی و کمی در پژوهش حاضر یکی بودند. جهت انتخاب این افراد شاخص های مختلفی از جمله

1. Analytic network process (ANP)

2. Super Decision

جدول ۱: یافته های توصیفی تحقیق

ویژگی های جمعیت شناختی	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۹	۶۹/۲
	زن	۴	۳۰/۸
	دکتری	۱۰	۷۶/۹
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳	۲۳/۱

نتایج توصیفی تحقیق نشان داد که نمونه های تحقیق شامل ۶۹/۲٪ مرد و ۳۰/۸٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه های تحقیق افراد دارای مدرک تحصیلی دکتري با ۷۶/۹٪ بیشترین تعداد را دارا می باشند. جدول ۲ نتایج مربوط به عوامل شکل گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی را نشان داده است.

نتایج توصیفی تحقیق نشان داد که نمونه های تحقیق شامل ۶۹/۲٪ مرد و ۳۰/۸٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه های تحقیق افراد دارای مدرک تحصیلی

جدول ۲. عوامل شکل گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی

عوامل کلّی	شرح عامل
عوامل مدیریتی	توان مدیریتی
	تیزهوشی مدیر در استفاده از فرصت های موجود تسلط مدیر بر تمامی ارکان و منابع سازمانی توانایی در گذر از مرزهای محدود سازمانی در چارچوب اصول حاکم توانایی در اجرایی نمودن اهداف مشخص نمودن زمان مناسب در اجرایی نمودن اهداف مشخص نمودن مسیرهای جایگزین در دستیابی به اهداف
	تسلط بر قوانین، ارزش ها و استانداردها
	آگاهی از ارزش های مهم سازمان توانایی ایجاد تغییرات در استانداردها متناسب با دورنمای سازمان کمک به ارکان سازمان در بهبود استانداردهای سازمانی شناخت از قوانین و مقررات قابل انعطاف در سازمان
	هدف گذاری مناسب
	توانایی در شناخت اهداف فعلی سازمان تسلط بر مدیریت اهداف شخصی و سازمانی خود آگاهی بر اهداف عالی ورزش در کشور استفاده هدف گذاری مشارکتی در سازمان توجه به مسائل آینده در هدف گذاری در سازمان توانایی در اولویت بندی نیازهای آتی سازمان و ورزش
عوامل ذهنی	قدرت تجسم
	برخورداری از قدرت تخیل منطقی توانایی در تجسم مناسب و استاندارد آگاهی از آینده متصور از ورزش در سطح جهانی درک اهمیت قدرت تخیل در خود مهارت در رهاسازی قدرت تخیل
	کنترل احساسات
	توانایی در حذف احساسات منفی مدیران استفاده از کودک خلاق و رویاپرداز درون در مدیران حذف رویاهای غیرواقعی و غیرقابل دسترس

عوامل محیطی	شناخت محیط	تسلط بر سیاست‌های حاکم بر سازمان شناسایی نیروهای مداخله‌گر در مسیر رؤیابرداری در سازمان شناخت اولویت‌های ورزشی سازمان و جامعه آگاهی از نیازهای آینده ورزش درک مشکلات فعلی حاکم بر ورزش
	شناخت فرصت‌های جدید	تحلیل اتفاقات ایجاد شده در سازمان توانایی پیش‌بینی آینده آگاهی از پیشرفت‌های جهانی در عرصه سازمانی و ورزشی

گردد. بدین منظور از ماتریس ارتباطات کل استفاده گردید. جدول ۳ ماتریس ارتباطات کل را نشان می‌دهد.

نتایج تحقیق نشان داد که در مجموع ۸ عامل کلی به عنوان عوامل شکل‌گیری رؤیابرداری مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی شناسایی گردید. این عوامل شامل هدف‌گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت محیط، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، عملیاتی نمودن اهداف، شناخت فرصت‌های جدید و توان مدیریتی بود. جهت شناسایی روابط فین مابین عوامل شناسایی شده از روش دیمتل استفاده شد. در مرحله اول می‌بایستی روابط میان عوامل شناسایی شده مشخص

جدول ۳: ماتریس ارتباطات کل

توان مدیریتی	عملیاتی نمودن اهداف	تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها	هدف‌گذاری مناسب	قدرت تجسم	کنترل احساسات	شناخت محیط	شناخت فرصت‌های جدید
۰/۸۴۶	۰/۸۳۰	۰/۹۰۵	۰/۹۵۴	۱/۰۴۶	۱/۰۳۱	۱/۰۲۴	۱/۰۰۳
۱/۱۶۸	۰/۹۷۸	۱/۱۷۴	۱/۲۰۴	۱/۳۱۶	۱/۲۷۹	۱/۲۴۲	۱/۲۲۵
۱/۱۲۶	۱/۰۶۴	۱/۰۰۵	۱/۱۵۹	۱/۲۶۸	۱/۲۵۴	۱/۲۱۴	۱/۱۹۷
۱/۲۰۳	۱/۱۲۵	۱/۱۸۲	۱/۱۰۹	۱/۳۳۱	۱/۳۳۱	۱/۲۹۲	۱/۲۷۴
۱/۰۹۶	۱/۰۰۵	۱/۰۶۰	۱/۱۱۸	۱/۰۹۳	۱/۲۰۴	۱/۱۶۶	۱/۱۵۲
۱/۰۴۶	۰/۹۶۵	۱/۰۲۳	۱/۰۷۳	۱/۱۷۵	۱/۰۳۶	۱/۱۲۱	۱/۱۱۰
۱/۱۱۱	۱/۰۳۹	۱/۱۰۲	۱/۱۴۶	۱/۲۳۲	۱/۲۱۱	۱/۰۶۸	۱/۱۳۸
۱/۰۹۹	۱/۰۲۶	۱/۰۷۲	۱/۱۰۷	۱/۲۱۹	۱/۱۹۷	۱/۱۶۷	۱/۰۳۴

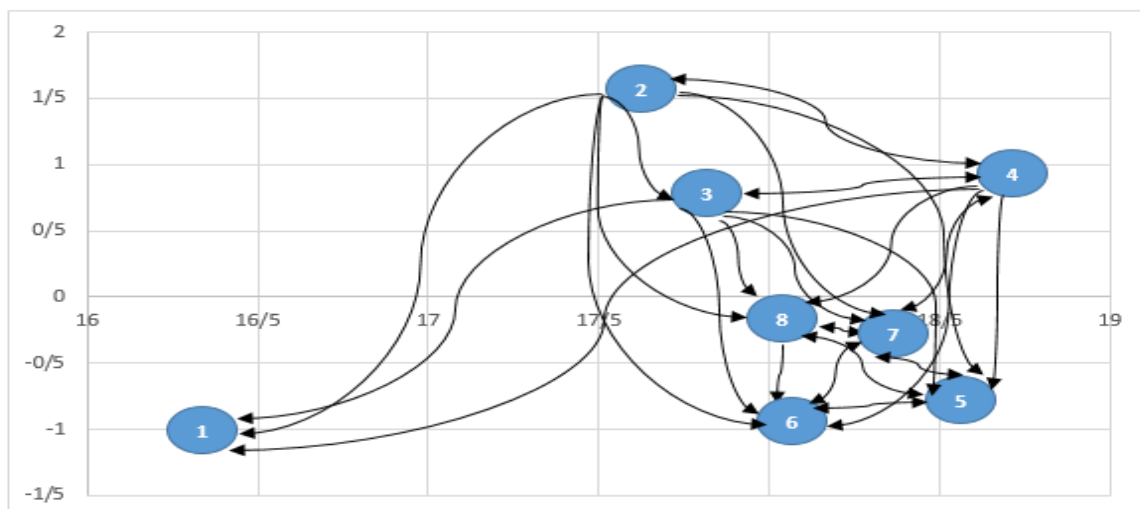
برای محاسبه ماتریس روابط داخلی باید ارزش آستانه محاسبه شود. با این روش می‌توان از روابط جزئی صرف‌نظر کرده و شبکه روابط قابل اعتنا یا همان نقشه شبکه روابط را ترسیم کرد. تنها روابطی که مقادیر آنها در ماتریس T از مقدار آستانه بزرگتر باشد در نقشه شبکه روابط نمایش داده خواهد شد. برای محاسبه مقدار آستانه روابط کافی است تا میانگین مقادیر ماتریس T محاسبه شود. بعد از آنکه شدت آستانه تعیین شد، تمامی مقادیر

ماتریس T که کوچکتر از آستانه باشد صفر شده یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی‌شود. مقدار آستانه در این تحقیق برابر ۱/۱۲۱ است. تمامی مقادیر ماتریس T که کوچکتر از ۱/۱۲۱ باشد صفر شده یعنی آن رابطه علی در نظر گرفته نمی‌شود. بنابراین الگوی روابط معنی دار به صورت جدول زیر است. جهت سهولت در نگارش نمودارالگوی روابط عوامل با اختصار در جدول ۴ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۴: جدول الگوی روابط معنی دار

توان مدیریتی	عملیاتی نمودن اهداف	تسلط بر قوانین، ارزش ها و استانداردها	هدف گذاری مناسب	قدرت تجسم	کنترل احساسات	شناخت محیط	شناخت فرصت های جدید
توان مدیریتی (۱)	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
عملیاتی نمودن اهداف (۲)	۱/۱۶۸	۰	۰/۱۷۴	۱/۲۰۴	۱/۳۱۶	۱/۲۷۹	۱/۲۲۵
تسلط بر قوانین، ارزش ها و استانداردها (۳)	۱/۱۲۶	۰	۰	۱/۱۵۹	۱/۲۶۸	۱/۲۵۴	۱/۱۹۷
هدف گذاری مناسب (۴)	۱/۲۰۳	۱/۱۲۵	۱/۱۸۲	۰	۱/۳۳۱	۱/۳۳۱	۱/۲۷۴
قدرت تجسم (۵)	۰	۰	۰	۰	۱/۲۰۴	۱/۱۶۶	۱/۱۵۲
کنترل احساسات (۶)	۰	۰	۰	۱/۱۷۵	۰	۱/۱۲۱	۰
شناخت محیط (۷)	۰	۰	۰	۱/۱۴۶	۱/۲۳۲	۱/۲۱۱	۱/۱۳۸
شناخت فرصت های جدید (۸)	۰	۰	۰	۰	۱/۲۱۹	۱/۱۹۷	۱/۱۶۷

نمودار شماره ۱، نقشه شبکه روابط عوامل مؤثر بر توسعه رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی را نشان می دهد.



نمودار ۱: نقشه شبکه روابط

سپس با توجه به D و R ، مقادیر $D+R$ و $D-R$ را به دست می‌آورده می‌شود که به ترتیب نشان دهنده میزان تعامل و قدرت تأثیرگذاری عوامل هستند. خروجی نهائی روش دیمتل در جدول ۵ به نمایش گذاشته شده است.

در ادامه تحلیل دیمتل می‌بایستی مجموع سطرها و ستون‌های ماتریس T مشخص گردد. مجموع سطرها (D) و ستون‌ها (R) با توجه به فرمول‌های زیر به دست می‌آورده می‌شود.

$$D = \sum_{j=1}^n T_{ij}$$

$$R = \sum_{i=1}^n T_{ij}$$

جدول ۵: نتایج روش دیمتل

عوامل	میزان اثرگذاری	میزان اثرپذیری	وضعیت کلی	اثر شبکه	نوع عامل
توان مدیریتی	۸/۶۹۴	۷/۶۳۶	۱۶/۳۳۹	-۱/۰۵۸	معلولی
عملیاتی نمودن اهداف	۸/۰۳۳	۹/۵۸۵	۱۷/۶۱۹	۱/۵۵۲	علی
تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها	۸/۵۲۲	۹/۲۸۷	۱۷/۸۰۹	۰/۷۶۴	علی
هدف‌گذاری مناسب	۸/۸۶۸	۹/۸۴۷	۱۸/۷۱۵	-۰/۷۸۵	معلولی
قدرت تجسم	۹/۶۷۹	۸/۸۹۵	۱۸/۵۷۴	-۰/۷۸۵	معلولی
کنترل احساسات	۹/۵۴۳	۸/۵۴۹	۱۸/۰۹۲	-۰/۹۹۴	معلولی
شناخت محیط	۹/۲۹۴	۹/۰۴۷	۱۸/۳۴۲	-۰/۲۴۷	معلولی
شناخت فرصت‌های جدید	۹/۱۳۳	۸/۹۲۳	۱۸/۰۵۶	-۰/۲۱۰	معلولی

معلولی مشخص گردید. جهت اولویت‌بندی عوامل شناسایی شده از روش تحلیل شبکه‌ای استفاده شد. جدول ۶ نتایج مربوط به اولویت‌بندی عوامل شکل‌گیری رؤیابردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج جدول بالا مشخص گردید که عوامل تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها و عملیاتی نمودن اهداف به عنوان عوامل علی و عوامل توان مدیریتی، هدف‌گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت محیط و شناخت فرصت‌های جدید به عنوان عوامل

جدول ۶: نتایج اولویت بندی

رتبه	وزن	عوامل
اول	۰/۲۳۷	تسلط بر قوانین، ارزش ها و استانداردها
دوم	۰/۲۲۴	قدرت تجسم
سوم	۰/۱۶۲	عملیاتی نمودن اهداف
چهارم	۰/۱۵۷	کنترل احساسات
پنجم	۰/۰۹۶	شناخت محیط
ششم	۰/۰۵۱	هدف گذاری مناسب
هفتم	۰/۰۴۵	توان مدیریتی
هشتم	۰/۰۲۵	شناخت فرصت های جدید

رؤیایپردازی در میان مدیران سازمان های ورزشی نیازمند درک جامع آنان از خود، سازمان و محیط و همچنین اصول، ارزش ها، استانداردها و قوانین حاکم می باشد. همچنین نیاز به برخورداری از مهارت های گسترده و جامع در خصوص رؤیایپردازی و توانایی در شناخت آینده و تجسم مسیرهای دسترسی به آینده ممکن دارد. بنابراین این مسئله بازگو کننده این واقعیت می باشد که رؤیایپردازی در میان مدیران ورزشی نیازمند توجه به جنبه های مختلف و متنوع ای می باشد. المولدت و نیلسن^۱ (۲۰۱۷) اشاره داشتند که رؤیایپردازی مطلوب نیازمند برخورداری از مهارت ها و توانایی متنوع و همچنین احاطه بر تمامی جنبه های محیطی و فردی دارد (المولدت و نیلسن، ۲۰۱۷، ۷). ایواموتو (۲۰۱۶) نیز در تحقیق خود مشخص نمود که جنبه های مختلفی شامل جنبه های شخصی، فرهنگی و اجتماعی جهت گسترش رؤیایپردازی در مسیر ارتقا خلافت وجود دارد (ایواموتو، ۲۰۱۶، ۲۳۶). جنینگز^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نیز مشخص نمودند که در جهت بهبود رؤیایپردازی نیاز است تا مسائل مختلفی مورد توجه قرار گیرد و این مسئله نشان دهنده اهمیت برنامه ریزی ها در خصوص رؤیایپردازی را نشان می دهد (جنینگز و همکاران، ۲۰۱۶، ۸۳). به عبارتی جهت ایجاد رؤیایپردازی مطلوب در میان مدیران سازمان ها نیاز است تا برنامه ریزی چندسطحی

همان طور که نتایج تحقیق حاضر نشان می دهد، عامل تسلط بر قوانین، ارزش ها و استانداردها با وزن ۰/۲۳۷ مهمترین عامل شکل گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی مشخص گردید. نتایج همچنین نشان داد که عامل قدرت تجسم با وزن ۰/۲۲۴ و عامل عملیاتی نمودن اهداف با وزن ۰/۱۶۲ اولویت های دوم و سوم در میان عوامل شکل گیری توسعه رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی را دارا بودند.

بحث و نتیجه گیری

رؤیایپردازی مطلوب در میان مدیران سبب می گردد تا آنان نوآوری و خلاقیت بیشتری جهت دستیابی به اهداف سازمانی خود داشته باشند. اهمیت رؤیایپردازی سبب گردیده است تا پژوهش حاضر سعی در شناسایی و تحلیل عوامل شکل گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی داشت. تحقیق حاضر نشان داد که عوامل شکل گیری رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی شامل هدف گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت محیط، تسلط بر قوانین، ارزش ها و استانداردها، عملیاتی نمودن اهداف، شناخت فرصت های جدید و توان مدیریتی می باشد. عوامل شناسایی شده نشان می دهد که در مسیر بهبود رؤیایپردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی، نیازمند به توجه و ارتقا دامنه مختلفی از مهارت ها، نگرش ها، رفتارها و توانایی ها می باشد. این مسئله نشان دهنده این مهم می باشد که

1. Elmholt & Nielsen

۲. Jennings

جهت ارتقا برخی مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش و همچنین دیدگاه مدیران در خصوص رؤیای‌پردازی می‌باشد (ایواموتو، ۲۰۱۶، ۲۳۸).
تحقیق حاضر نشان داد که در میان عوامل شناسایی شده، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها مهمترین عامل شکل‌گیری رؤیای‌پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی می‌باشد. گِردلی^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق خود مشخص نمودند که در مسیر ارتقا خیال‌پردازی در سازمان‌ها نیاز است تا افراد برخی جنبه‌های شخصی خود را بهبود دهند و مسائل مدیریتی نقش تأثیرگذاری در این خصوص دارا نمی‌باشد (گِردلی و همکاران، ۲۰۰۸، ۵۸۷). این مسئله نشان می‌دهد که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات گِردلی و همکاران (۲۰۰۸) ناهمخوان می‌باشد. به نظر می‌رسد تفاوت‌های موجود در محیط اجتماعی، فرهنگی و مدیریتی تحقیق حاضر و تحقیق گِردلی و همکاران (۲۰۰۸) سبب بروز این ناهمخوانی شده است. از طرفی ایواموتو (۲۰۰۶) و ماس و تستا^۲ (۲۰۰۸) در تحقیق خود مشخص نمودند که مدیریت و برخی قوانین و مقررات نقش مهم و تأثیرگذاری بر فرآیند رؤیای‌پردازی و تجسم آینده در میان مدیران و کارکنان دارد (ایواموتو، ۲۰۰۶، ۲۳۸؛ ماس و تستا، ۲۰۰۸، ۳۹۴). با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات ایواموتو (۲۰۰۶) و ماس و تستا (۲۰۰۸) همخوان می‌باشد. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که برخی جنبه‌های مدیریتی و تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها سبب می‌گردد تا درک اولیه از اهمیت رؤیای‌پردازی در سازمان‌ها ایجاد گردد. از طرفی مسائل مدیریتی و تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، سبب می‌گردد تا فرآیند رؤیای‌پردازی در سازمان‌ها تسهیل یابد و افراد با دانش و آگاهی بیشتری فعالیت‌های مربوط به رؤیای‌پردازی را دنبال نمایند.

جهت ارتقا برخی مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش و همچنین دیدگاه مدیران در خصوص رؤیای‌پردازی می‌باشد (ایواموتو، ۲۰۱۶، ۲۳۸).
تحقیق حاضر نشان داد که در میان عوامل شناسایی شده، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها مهمترین عامل شکل‌گیری رؤیای‌پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی می‌باشد. گِردلی^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق خود مشخص نمودند که در مسیر ارتقا خیال‌پردازی در سازمان‌ها نیاز است تا افراد برخی جنبه‌های شخصی خود را بهبود دهند و مسائل مدیریتی نقش تأثیرگذاری در این خصوص دارا نمی‌باشد (گِردلی و همکاران، ۲۰۰۸، ۵۸۷). این مسئله نشان می‌دهد که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات گِردلی و همکاران (۲۰۰۸) ناهمخوان می‌باشد. به نظر می‌رسد تفاوت‌های موجود در محیط اجتماعی، فرهنگی و مدیریتی تحقیق حاضر و تحقیق گِردلی و همکاران (۲۰۰۸) سبب بروز این ناهمخوانی شده است. از طرفی ایواموتو (۲۰۰۶) و ماس و تستا^۲ (۲۰۰۸) در تحقیق خود مشخص نمودند که مدیریت و برخی قوانین و مقررات نقش مهم و تأثیرگذاری بر فرآیند رؤیای‌پردازی و تجسم آینده در میان مدیران و کارکنان دارد (ایواموتو، ۲۰۰۶، ۲۳۸؛ ماس و تستا، ۲۰۰۸، ۳۹۴). با این توجه می‌توان چنین اعلام داشت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات ایواموتو (۲۰۰۶) و ماس و تستا (۲۰۰۸) همخوان می‌باشد. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که برخی جنبه‌های مدیریتی و تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها سبب می‌گردد تا درک اولیه از اهمیت رؤیای‌پردازی در سازمان‌ها ایجاد گردد. از طرفی مسائل مدیریتی و تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، سبب می‌گردد تا فرآیند رؤیای‌پردازی در سازمان‌ها تسهیل یابد و افراد با دانش و آگاهی بیشتری فعالیت‌های مربوط به رؤیای‌پردازی را دنبال نمایند.

1. Gerald
2. Massa & Testa

climate. *European Research Studies Journal*, 21(1), 352-361.

Armstrong, K. L. (2002). Race and Sport Consumption Motivations: A Preliminary Investigation of a Black Consumers' Sport Motivation Scale. *Journal of Sport Behavior*, 25(4), 1-9.

Chan, H. Y. (2018). Effective countertransference management through experiential learning-informed dream interpretation in Chinese Novices (Doctoral dissertation, California Southern University, 1-150).

Desmond, J. (2013). Organization of dreams: the dream of organization—dreaming organization. *Journal of Organizational Change Management*, 26(4), 654-669.

Elmholdt, K. T., & Nielsen, J. (2017). Dreaming together of the good organization: Understanding the “Prosumption” of Management Fashion through Consultant-Client interaction. In *EGOS 2017--33rd Colloquium*. 1-39.

Geraldi, J. G., Turner, J. R., Maylor, H., Söderholm, A., Hobday, M., & Brady, T. (2008). Innovation in project management: Voices of researchers. *International Journal of Project Management*, 26(5), 586-589.

Iwamoto, T. (2016). Dream-based social innovation. In 2016 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET), 236-242.

Jennings, J. E., Jennings, P. D., & Sharifian, M. (2016). Living the dream? Assessing the “entrepreneurship as emancipation” perspective in a developed region. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(1), 81-110.

Kim, K. C., Lee, S. S., Almacen, J., Enriquez, J. L., & Lynn, H. G. (2016). The dreaming-sharing-excitement Model of K-Management and K-Entrepreneurship. *Korea Business Review*, 20(2), 1-32.

Lawrence, W. G. (2018). Social dreaming as a tool of consultancy and action research. In *Social dreaming*, 9, 1-18.

Massa, S., & Testa, S. (2008). Innovation and SMEs: Misaligned perspectives and goals among entrepreneurs, academics, and policy makers. *Technovation*, 28(7), 393-407.

Salo, A. K. (2018). Dreaming of a ledger-free, globally connected wealth management industry. *The Wealth Tech Book: The Fin Tech Handbook for Investors, Entrepreneurs and Finance Visionaries*, 173-176.

Sullivan, J., Chadwick, S., & Gow, M. (2019). China's football dream: Sport, citizenship, symbolic power, and civic spaces. *Journal of Sport and Social Issues*, 43(6), 493-514.

Wagstaff, C. R., Fletcher, D., & Hanton, S. (2012). Exploring emotion abilities and regulation strategies in sport organizations. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 1(4), 268-282.

Wann, D. L. (1995). Preliminary validation of the sport fan motivation scale. *Journal of Sport and Social Issues*, 19(4), 377-396.

رؤیایپردازی نمایند. به عبارتی عملیاتی نمودن اهداف سبب می گردد تا دغدغه و ضرورت گسترش رؤیایپردازی در میان مدیران افزایش یابد. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می گردد تا با افزایش آگاهی مدیران در خصوص قوانین و مقررات قابل انعطاف در سازمان به ارتقا دانش فنی در خصوص رویایپردازی در این حوزه اقدام نمود. همچنین پیشنهاد می گردد تا با ارتقا آگاهی در خصوص آینده ورزش در سطح بین المللی، به ایجاد اهداف مطابق با این تغییرات در ورزش ایران اقدام نمود. با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می گردد تا با برگزاری دوره های آموزشی جهت تقویت مهارت مدیران سازمان های ورزشی به رهاسازی قدرت تخیل مناسب و اصولی به تقویت رؤیایپردازی مدیران سازمان های ورزشی اقدام نمود.

منابع

انوری، س.، نیکی، ح. (۱۳۹۵). نقش عوامل روانشناختی فردی در تصمیمات سرمایه گذاران مطالعه موردی: سرمایه گذاران بورس اوراق بهادار استان البرز، اولین همایش ملی رویکردهای نوین در حسابداری و مدیریت، میانه، دانشکده دانشگاه آزاد اسلامی واحد میانه، ۹-۱.

دولتمند، ح.، ذبیحی، م.، محب راد، ع. (۱۳۹۳). آینده پژوهی در مدیریت استراتژیک و الزامی برای توسعه پایدار مدیریت، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین، ۷-۱.

عیدی، ح.، رضائی نژاد، ر.، یوسفی، ب.، سجادی، ن.، ملک خلاق، ا. (۱۳۹۰). طراحی مدل اثربخشی سازمانی فدراسیون های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بر اساس رویکرد ارزش های رقابتی، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۷، شماره ۱۴، پاییز و زمستان ۳۰-۱۵.

غفوری، ز. (۱۳۹۰). مدیریت تصویر پردازی نگرشی نوین در علم رفتار سازمانی، همایش ملی رفتار سازمانی در پرستاری، شیروان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیروان، ۷-۱.

محمدیگلو، پ.، بوداغ، م. (۱۳۹۶). نقش معماری در تسهیل اثربخشی خیال پردازی، کنجکاو، بازی و مشارکت در پیشرفت خلاقیت کودکان، سومین کنفرانس سالانه پژوهش های معماری، شهرسازی و مدیریت شهری، شیراز، موسسه معماری و شهرسازی سفیران راه مهرازی، ۸-۱.

میرفخرالدینی، ح.، پیمان فر، ح.، خطیبی، ع.، علیمحمدی، ح. (۱۳۹۲): ارزیابی عملکرد سازمان های ورزشی با استفاده از مدل منسجم BSC-TOPSIS (مطالعه موردی: اداره کل تربیت بدنی استان یزد)؛ مدیریت ورزشی، شماره ۱۶؛ بهار، ۹۶-۷۷.

Akhmetshin, E., Morozov, I., Pavlyuk, A., Yumashev, A., Yumasheva, N., & Gubarkov, S. (2018). Motivation of personnel in an innovative business

Ranking the Factors of Optimal Dreaming Formation of Sport Organization Managers Using Combined Approach DEMITEL and Network Analysis

Abstract

Describe the ranking factors for the desirable dreaming of sports organization managers using Combined Approach DEMITEL and Network Analysis. The research method was mixed (qualitative-quantitative). The statistical population of the study consisted of elites in the field of research. For this purpose, 13 individuals were selected as the sample of the study by purposeful sampling method. These individuals were examined in qualitative and quantitative sections. The research tools were researcher-made questionnaire and semi-structured interview. The validity of the questionnaire was evaluated according to the experts' opinion. The reliability of the questionnaire was also assessed using Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 0.83$). In the quantitative analysis part of the research, the DEMITEL method as well as the network analysis method were used. All the research data analysis process was performed in Superdecision software. The results showed that eight factors were identified including appropriate targeting, visualization power, emotion control, environmental recognition, mastery of rules, values and standards, operationalization of goals, recognition of new opportunities and management capability. The results also showed that the dominance of rules, values and standards with weight of 0.223 was identified as the most important factor in the desirable dreaming of sports organization managers.

Keywords: dreams, creativity, manager, sports organizations