

ارائه الگوی راهبری انطباق پذیری مسیر شغلی - ورزشی ورزشکاران: نقش آفرینی اجتماعی

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

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران.

۲- (نویسنده مسئول)* استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۳- استادیار، گروه علوم ورزشی، واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی ال ارائه الگوی راهبری انطباق پذیری مسیر شغلی- ورزشی ورزشکاران: نقش آفرینی بهینه اجتماعی انجام پذیرفت.

روش پژوهش: طرح پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی کیفی بود. در بخش کیفی روش جمع آوری داده‌ها هدفمند و گلوله برفی بوده است. بدین منظور پس از مصاحبه با اولین خبره، متخصص بعدی توسط ایشان معرفی 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. رویکرد مورد استفاده در بخش کیفی استفاده شد. براساس رویکرد داده بنیاد استراوس و کوربین ۵ بعد (عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر و راهبردهای اجرایی و پیامدها) که نهایتاً پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها ۱۰۲ مفهوم باز، ۱۶ مقوله (کدگذاری محوری) و ۷ مولفه (کدگذاری گزینشی) کشف شد. **یافته های پژوهش:** در نتیجه براساس اطلاعات بدست آمده در بخش کمی و کیفی، الگوی راهبری با رویکرد انطباق پذیری مسیر شغلی-ورزشی طراحی گردید.

نتیجه گیری: باتوجه به نتایج پژوهش، به نظر می‌رسد الگوی راهبری ضمن پایایی و روایی محتوایی مناسب، کاربردهای آموزشی، اجرایی و پژوهشی داشته و در ارتقا انطباق پذیری مسیر شغلی- ورزشی ورزشکاران موثر می‌باشد.

واژگان کلیدی: اجتماعی، انطباق پذیری، گراند تئوری، راهبری، مسیر شغلی

Presenting the guiding model of the adaptability of the career-sports path of athletes: social role-playing

Hamid Salehi¹, Ghasem Rahimi Sereshbaderani*², Vali Nozari³

1. PhD student in sports management, Yasouj Branch, Islamic Azad university, Yasouj, Iran
2. (Responsible Author) * Assistant Professor of sport management, Faculty of sport science, Isfahan. (khorasgan) Branch, Islamic Azad university, Isfahan, Iran.
3. Assistant Professor, Department of sport sciences, Arsanjan Branch, Islamic Azad university, Arsanjan, Iran.

Abstract

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

Research method: The research design was of typequalitative. 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.

Research findings: 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: 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.

Key words: social, adaptability, grounded theory, leadership, career path

در چارچوب توسعه شغلی و آموزش، تعریف مسیر شغلی برای آینده حرفه‌ای افراد بسیار اهمیت دارد. شولت^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 که منجر به توسعه شغلی با درآمد خوب و به طور گسترده‌ای شناخته شده می‌شود (یانگ و همکاران، ۲۰۲۲؛ رابرتسون^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). هم کارفرمایان و هم کارمندان از درک مسیرهای شغلی موجود در موسسات 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 خودراهبر 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، 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، ۲۰۲۰). 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 (بلاینووا، و همکاران، ۲۰۲۰). در این بین ورزشکاران به عنوان ارکان مهم و کلیدی در ورزش نقش دارند (گوستافسون، ساگار و استنلینگ، ۲۰۱۸). ورزشکاران همواره در محیط‌های ورزشی نیازمند برخورداری از حجم مطلوبی از عملکرد هستند. به عبارتی عملکرد ورزشکاران نقش مهمی در کسب موفقیت‌های ورزشی دارد. این مسئله سبب گردیده است تا عملکرد ورزشی به عنوان یک حوزه کلیدی مدنظر پژوهشگران مختلفی قرار گیرد (سینق و پارمار، ۲۰۱۶). موفقیت ورزشی به بررسی کل نگرانه، چندبعدی، و تعاملی نیازمند است تا بتواند ورزشکاران نخبه را از جنبه‌های توانایی‌های جسمی، مهارت‌های روانشناختی، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های تکنیکی، و مهارت‌های تاکتیکی و ویژگی‌های محیط شغلی توصیف کند (واعظ موسوی و موسوی، ۱۳۹۴). 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 القاء کرد (بیگلری، حسینی‌نیا و بیگلری، ۱۳۹۸). 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 تعیین کننده است. از این رو یک ورزشکار موفق باید برای این دوره‌ها برنامه ریزی ویژه‌ای انجام دهد. در همین راستا اقدامات عمده مدیریت منابع انسانی برای ورزشکاران نیز که منطبق بر مراحل مسیر ورزشی فوق می‌باشد عبارت است از؛ مرحله ورود و جذب، مرحله آموزش، مرحله پیشرفت و ارتقاء و مرحله جبران خدمات (کواکلی، ۲۰۰۶).

مرحله اول الگوی راهبری ورزشکاران برای تاثیرگذاری اجتماعی همان مرحله ورود (جذب) ورزشکار در سیستم استعدادیابی به عنوان یک استعداد ورزشی است. استعداد ورزشی شامل برخورداری از مهارت‌های ورزشی بالاتر از حد متوسط در مقایسه با سایر رقبای همان رده سنی و نیز ظرفیت موفقیت در یک سطح رقابتی بالاتر می‌باشد. 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

1 Shulte
2 Yang
3 Rbertson
4 Hster
5 Sport
6 Blynova
7 Gustafsson, Sagar & Stenling
8 Singh & PArmar
9 Coakley

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 استعداد پروری نامیده می‌شود. استعداد پروری شامل آموزش پیشرفته و ارزیابی تخصصی است (وارینر، ۲۰۱۳). پیشرفت و ارتقاء در مسیر قهرمانی مرحله بعدی است که ورزشکاران جوان در مرحله اصلی رقابت با افراد هم پست یا هم وزن خود در مسابقات قرار می‌گیرد. مرحله دیگر دوره قهرمانی، مرحله نگهداری است. در این مرحله دوره موفقیت‌های قهرمانی در حال سپری شدن هست و ورزشکاران تحت تاثیر سیستم نقل و انتقالات با تیم‌ها قراردادهای چندساله می‌بندند (غیاثوند و همکاران، ۱۳۹۱). در انتهای قهرمانی برای سطح ملی بحث جبران خدمات برای ورزشکاران مطرح می‌شود. این مرحله ضروری است که سازمان‌های ورزشی به صورت سیستمی خدماتی عمل کنند و به تامین، بهسازی و نگهداری و نیز جبران خدمات ورزشکاران بپردازد (وونگ، ۲۰۰۹).

با پایان دوره قهرمانی ورزشکاران از ورزش رقابتی کناره گیری می‌کنند یا به اصطلاح از ورزش بازنشسته می‌شوند. تاکنون علل مختلفی برای کناره گیری ورزشکاران از حرفه ورزشی خود گزارش شده است که به صورت کلی بر رویکردهای اختیاری و اجباری، برنامه ریزی شده و برنامه ریزی نشده و متأثر از عوامل ورزشی و غیرورزشی دلالت دارند. اگرچه این علل به وسیله ساختار ورزش تحت تأثیر قرار می‌گیرند، اما براساس گزارش‌های موجود، آسیب‌دیدگی، افزایش سن، عدم گزینش و انتخاب شخصی، رایج‌ترین عوامل علی کناره گیری بوده است. ورزشکارانی که قصد کناره گیری از ورزش قهرمانی را دارند، برای کناره گیری موفق از ورزش نیازمند مشاوره‌های روانشناختی، تحصیلی و شغلی مناسب می‌باشند تا پس از خداحافظی از ورزش مشکلات کمتری را تجربه کنند (تجاری و مشکل گشا، ۱۳۹۲).

مسیر ورزشی و مراحل گذر شغلی برای ورزشکاران حرفه‌ای و قهرمانان ورزشی به دلیل اهمیت بالا 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 گردید. 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 سرسام آور ورزش حرفه‌ای و قهرمانی، به بررسی زندگی ورزشکاران به مثابه یک سرمایه انسانی ویژه برای هر سازمان ورزشی یا کشور پرداختند. مرور مطالعات مسیر شغلی و ورزشی ورزشکاران نشان می‌دهد که می‌تواند انطباق پذیری شغلی^۳ و الگوی راهبری مبتنی بر آن بیشترین نقش را ایفا کند. در تحقیقات توجه ویژه‌ای به فاکتور سازگاری و انطباق پذیری شغلی در زندگی حین و پس از دوران قهرمانی و کمتر بودن مشکلات انطباق با شرایط زندگی در این مراحل اشاره شده است (آلفرمان و ستامبولو، ۲۰۰۷). به طور ویژه نشان داده شده که این فاکتور با انطباق پذیری شغلی در زندگی حین و پس از ورزش مرتبط است (گیلمور، ۲۰۰۸). در مسیر شغلی- ورزشی، شاید یکی از مهمترین فاکتورهای موثر، فاکتور برنامه ریزی و الگوی راهبری مبتنی بر انطباق پذیری به عنوان یکی از منابعی که به میزان زیادی بر کامیابی شغلی و موفقیت ورزشی در زندگی شغلی- ورزشی ورزشکاران تاثیر گذار است می‌توان تاکید کرد.

به نظر می‌رسد با داشتن یک الگوی راهبری مبتنی بر انطباق پذیری شغلی، نه تنها موفقیت ورزشی ورزشکاران افزایش پیدا می‌کند، بلکه کامیابی شغلی بالایی را تجربه می‌کنند. در واقع برای ارتقاء 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 مثبت گرا مطرح شده است. کامیابی شغلی یکی از نمونه‌های رشد شغلی افراد در محیط‌های کار است که نشان دهنده 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 (پوراث، اسپریتزر، گیلسون و گارنات، ۲۰۱۱). کامیابی شغلی مزایایی همچون سبک زندگی سالم‌تر،

1 Warriner

2 Wong

3 Job Adaptability

4 Alfermann & Stambulova

5 Gilmore

6 Porath, Spreitzer, Gibson & Garnnet

بهبودی روانشناختی، سلامت فیزیکی و روانشناختی، عملکرد شغلی بهتر، رفتار نوآورانه شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی را برای افراد به همراه دارد (تنوآ و آرنولد، ۲۰۱۸). در هر سازمانی کامیابی یک متغیر کلید 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، قلی‌پدر، ۱۳۹۵). 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 تاثیرگذار 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 مدلفه کامیابی هستند، تجربه کنند (پورت و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش ایمانی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد کامیابی شغلی، پیش بینی کننده معنادار 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 انطباق پذیری لازم را کسب نکنند، عملاً سرمایه‌های مادی و معنوی زیاد از بین خواهند رفت.

چراکه در عصر کنونی که مشخصه بارز آن تغییرات اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژی و همچنین پیچیدگی و تنوع روزافزون است، انطباق پذیری شغلی یعنی توانایی سازگاری و انطباق با شرایط متغیر و مبهم که دارای اهمیت روز افزون 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 محیط هستند تا بتوانند به نتایج مطلوب دست پیدا کنند (روسیر، زیکا، استوفر 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 (مکماهون، واتسون و بیمروس، ۲۰۱۲). تغییرات سریع در ماهیت فعالیت‌های شغلی در سازمان به علت فرایند جهانی سازی، گسترش فناوری و بی‌ثباتی شرایط اقتصادی، تأثیرات عمیقی بر ماهیت مشاغل دارد؛ از این‌رو، هم سازمان‌ها برای بقاء و موفقیت بیشتر ناگزیر به جذب و نگهداری نیروی انسانی منعطف هستند و هم قهرمانان ورزشی ناچارند خود را بیش از پیش در جهت اهداف سازمانی منطبق کنند (بلوستین، کوزان، کونورز کلگان، و راند، ۲۰۱۴). بنابراین محققان چنین استدلال می‌کنند که باید برنامه‌های ساختاری و الگوی راهبری را در فعالیت ورزشکاران وارد کنیم زیرا این مدیریت‌ها می‌توانند منجر به کامیابی شغلی و موفقیت ورزشی را برای ورزشکاران هم در مسیر ورزش و هم در مسیر اشتغال ایجاد کنند. انطباق پذیری 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 یک فرایندی در رشد شغلی نوجوانان به کار رفت. اخیراً انطباق پذیری مسیر شغلی به عنوان جایگزینی برای بلوغ مسیر شغلی و به عنوان ابزاری برای مفهوم سازی و ایجاد خود و مدیریت طراحی مسیر زندگی می‌باشد. در واقع با پیدایش الگوی طراحی مسیر زندگی انطباق پذیری مسیر شغلی به عنوان یک ساختار کاردینال و هدف اصلی برای کامیابی و موفقیت در مسیر زندگی تکامل یافته است. در بیانی دیگر انطباق پذیری شغلی برای اولین بار به عنوان ساختاری در مسیر زندگی نظریه فراخانی 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 موثر انطباق

1 Taneva & Arnold

2 Porath,

3 Rossier, Zecca, Stauffer & et al

4 McMahon, Watson & Bimrose

5 Blustein, Kozan, Connors-Kellgren & Rand

پذیری 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 موثر و طراحی زندگی به کار برد (موریسون و هال، 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 انطباق پذیری مسیر شغلی را برای مقابله با تغییر و تحولات شغلی مهم می‌دانند. در دنیای ناپایدار امروزی افراد برای ارتقاء انطباق پذیری باید از طریق خوداندیشی و افزایش و رشد مهارت‌ها به سمت درون خود بنگرند و به طور موثر خود نظارتی 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 موثر در این دنیای روان و متغیر باید یاد بگیرند تا بتوانند به اهداف خود برسند. عدم انجام این امر شکاف‌ها را در مسیر یادگیری و پیشرفت بیشتر می‌کند و عملکرد فرد را تهدید می‌نماید. بنابراین انطباق پذیری فرد در این موضع برای یادگیری و عبور از این تغییرات کلان بسیار مهم است (مارتین، ۲۰۰۶).

پژوهش‌های اخیر که در مورد اعتباریابی مقیاس انطباق پذیری انجام گرفته است ضمن تایید این مقیاس نشان دادند چهار بعد (دغدغه، کنترل، کنجکاو و اعتماد) برای توصیف این سازه کفایت می‌کند. این چهار بعد توسعه انطباق پذیری طی مراحل رشد و توسعه مسیر شغلی گسترش می‌یابند. به طور خلاصه کنجکاو 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، انطباق پذیری به معنای نگاه رو به جلو به آینده (طرح ریزی)، دانستن اینکه چه رشد شغلی باید تعقیب شود، (تصمیم‌گیری)، بررسی گزینه‌های مختلف شغلی (اکتشاف)، و برخورداری از یک حس اعتماد برای اجرای موفقیت آمیز تکالیف مربوط به اهداف مسیر شغلی (اعتماد)، می‌باشد. چهار مولفه دغدغه، کنجکاو و کنترل و اعتماد منابع خودنظارتی عمومی و استراتژی-های خودنظارتی هستند که امکان تامل را برای افراد ایجاد می‌کنند. برای مدیریت وظایف و چالش‌های مسیر شغلی و به منظور تحقق موثر خودپنداره شغلی برای افراد. به عبارت دیگر این مولفه‌ها ظرفیت‌های خودنظارتی هستند که افراد را قادر می‌سازند تا مشکلات ناشناخته، پیچیده و نامشخص که در ارتباط به وظایف رشد شغلی و آسیب‌های شغلی ایجاد می‌شوند را 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 انطباق پذیری و مولفه‌های آن، به نظر می‌رسد که هنوز این پژوهش‌ها نتوانسته‌اند منجر به یک رویکرد جامع و کامل در زمینه الگوی راهبری برای ورزشکاران گردند و تدوین الگوی راهبری با توجه به مبنا و اصول کار آمد انطباق‌پذیری مسیر شغلی ورزشکاران که بتواند در کامیابی شغلی و موفقیت ورزشی ورزشکاران. در مسیر آینده زندگی و مسیر شغلی موثر باشد، ضروری به نظر می‌رسد. همچنین باید اشاره کرد که تاکنون الگوی راهبری با محوریت انطباق‌پذیری مسیر شغلی ورزشکاران در ایران تدوین نشده است. بنابراین مساله اصلی پژوهش حاضر استفاده از رویکرد انطباق‌پذیری مسیر شغلی - ورزشی در راستای طراحی الگوی راهبری ورزشکاران برای تاثیرگذاری اجتماعی است. بنابراین هدف پژوهش حاضر، تدوین یک الگوی راهبری شغلی با رویکرد انطباق‌پذیری شغلی در ورزشکاران می‌تواند کمک بزرگی به جامعه ورزشی و ورزشکاران برای جلوگیری از فرسودگی و تحلیل آنها باشد.

روش‌شناسی

روش پژوهش، کیفی و راهبرد مورد استفاده در این پژوهش روش تئوری مفهوم‌سازی بنیادی یا گراند تئوری می‌باشد. در این پژوهش در یک مطالعه میدانی و با استفاده از گراند 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 متخصصین در حوزه مدیریت ورزشی بودند که از بین آنها با روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا مرحله اشباع نظری ۱۷ نفر متخصص

1 Mirison & Hall

2 Rrfeli

انتخاب و با آنها مصاحبه عمیق در زمینه نقش انطباق پذیری مسیر شغلی ورزشکاران در مسیر شغلی-ورزشی آنها شد. ملاک‌های ورودی به پژوهش، متخصصان در 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 جهت سنجش اعتبار محتوای مصاحبه‌ها. فرم مصاحبه در اختیار چند تن از متخصصان و اساتید قرار می‌گیرد و از آنها خواسته می‌شود تا نظر خود را در خصوص کمیت، کیفیت و شیوه نگارش سوالات بیان کنند. سپس از اعمال اصلاحات مدنظر متخصصان، سوالات مورد استفاده قرار گرفتند. روند کامل انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته با جامعه آماری به شرح زیر می‌باشد. این مصاحبه با استفاده از رویکرد کیفی با سؤال وسیع و کلی در مورد "اهمیت انطباق پذیری مسیر شغلی در مسیر شغلی-ورزشی ورزشکاران چیست" و سوالات اکتشافی "در مورد تجربیات، فاکتورها و مولفه‌های تاثیر گذار در انطباق پذیری شغلی" و یا سوالاتی مشابه برای دستیابی به اطلاعات بیشتر انجام گرفت. زمان مصاحبه‌ها برحسب شرایط و تمایل شرکت کنندگان ۲۰-۴۰ 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 شرکت کنندگان با حداکثر تنوع اعتبار داده‌ها را افزایش داد. همچنین از روش‌های مقبولیت داده‌ها با مرور دست نوشته‌ها توسط مشارکت کنندگان جهت رفع هرگونه ابهام در کدگذاری‌ها استفاده شد. برای این منظور، پژوهشگر قسمت‌هایی از مصاحبه و کدها را در اختیار آنان قرار داد تا به مفاهیم یکسان در رابطه با گفته‌های مشارکت کنندگان دست یافت. همچنین از اشباع داده‌ها نیز برای بالا بردن اعتبار استفاده شد. قابلیت تعیین - تأیید نیز با جمع آوری سیستماتیک داده‌ها و با رعایت بی طرفی محقق، توافق اعضا بر روی مصاحبه‌ها، کدها و دسته بندی کدهای مشابه و طبقات برای مقایسه بین آنچه که محقق برداشت نموده با آنچه که منظور مشارکت کنندگان بوده است، استفاده شد. علاوه بر پژوهشگر اصلی، یافته‌ها توسط ۵ نفر از متخصصان دیگر نیز بررسی شد و نتایج استخراج شده مورد تأیید آنان قرار گرفت. اطمینان یا ثبات یافته‌ها با نسخه نویسی در اسرع وقت، استفاده از نظرات همکاران و مطالعه مجدد کلیه داده‌ها و قابلیت انتقال از طریق مصاحبه با مشارکت کنندگان متفاوت، ارائه نقل قول‌های مستقیم و مثال‌ها و تبیین غنی داده‌ها امکان پذیر شد. پس از تصویب پروپوزال، و تدوین سوالات نیمه ساختاری مصاحبه با همکاری و تایید اساتید و متخصصین، پژوهشگر با مراجعه به میدان پژوهش مدنظر خود با توجه به روش نمونه گیری 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 پیاده سازی مصاحبه‌ها بر روی کاغذ و کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام گرفت و در نهایت الگوی مدیریت ورزشی براساس رویکرد انطباق پذیری مسیر شغلی تدوین شد. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل از طریق کدگذاری بود و اصل رازداری و حقوق انسانی تک تک متخصصین رعایت شد.

یافته‌ها

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

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی

گروه	تعداد	سابقه مدیریتی	سن	تحصیلات
اساتید 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 تعداد ۵ بعد، ۱۶ مقوله از میان ۱۰۲ مفهوم باز از ۱۷ مصاحبه شناسایی شده است که در جدول ۲ ارائه شده است.

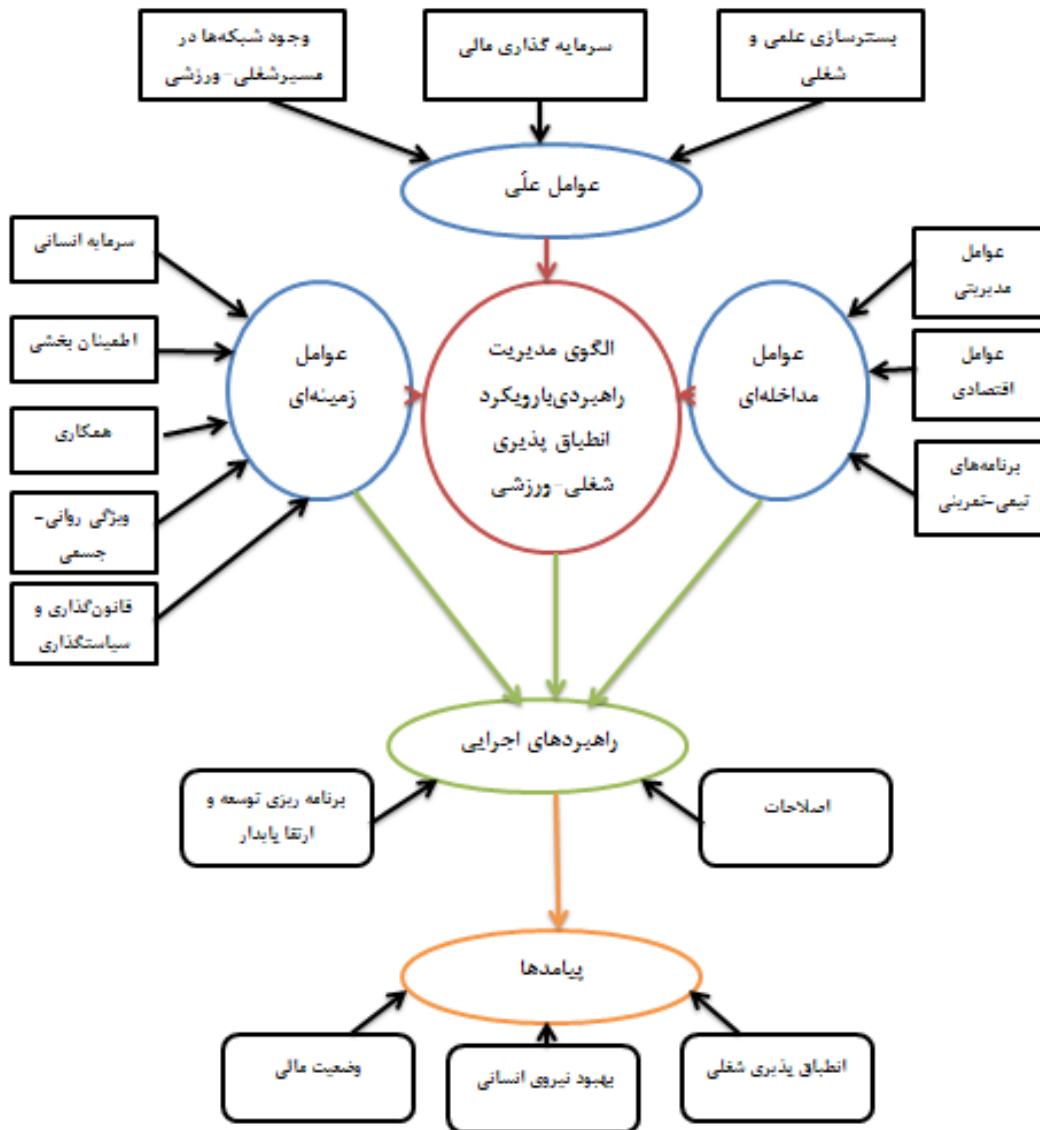
جدول ۲. کدگذاری محتوای مصاحبه با متخصصین مدیریت ورزشی

ابعاد	مقوله	مفاهیم باز
عوامل علی	بسترسازی 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
		ایجاد تقاضای شغلی در جامعه متناسب با موقعیت اجتماعی ورزشکاران
		فشرده سازی موقعیت‌های تحصیلی ورزشی
		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
		کمیود بودجه در سازمان‌های ورزشی جهت فعالیت‌های اجرایی
		به تعویق افتادن برنامه‌های اجرایی و شغلی به دلیل کمیود مالی
		نارضایتی شغلی و ورزشی در ورزشکاران به دلیل کمیود بودجه و حق الزحمه و حقوق کمیود مالی تأثیرگذار منفی بر اهداف الگوی راهبری
سرمایه گذاری مالی	سرمایه گذاری مالی	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
		عدم پشتوانه مالی ورزشکاران در صورت خروج از تیم و موفقیت ورزشی
		استعدادیابی ورزشی-شغلی با روابط برون سازمانی
		روابط عمومی بالا و نقش آن در ایجاد مسیرهای شغلی-ورزشی
		وجود ارتباطات داخلی یا درون سازمانی
		وجود ارتباطات خارجی یا برون سازمانی
		قدرت دسترسی به اطلاعات ارزشمند و کمیاب و قدرت ایجاد و حفظ رابطه با ذینفعان سازمان
		بی برنامه‌گی در سبک زندگی ورزشکاران بدلیل نوسانات در زمان بندی اردوهای ورزشی تیم
عوامل مداخله‌ای	برنامه‌های تیمی-تمرینی	بی ثباتی در حضور ورزشکار در موقعیت‌های شغلی
		از دست دادن موقعیت‌های خوب شغلی بدلیل اردوهای ورزشی
		فسخ قراردادهای کاری بدلیل برنامه‌های تیمی-تمرینی
		عدم پیگیری یک ورزشکار برای قرار گرفتن در مسیر شغلی بدلیل وجود برنامه‌های پی در پی ورزشی
عوامل اقتصادی	عوامل اقتصادی	وجود تورم در یک کشور و تاثیر بر روند اقتصادی سازمان‌های ورزشی
		افزایش مهاجرت ورزشکاران به دلیل بحران مالی
		کناره گیری بسیاری از ورزشکاران در مسیر ورزشی به دلیل وجود دغدغه مالی
		عدم وجود پیش‌تیبانی‌های مدیریتی از ورزشکاران در زمینه موقعیت شغلی
عوامل مدیریتی	عوامل مدیریتی	نبودن یا کمیود برنامه ریزی‌های آموزشی برای افزایش توانمندی‌ها و مهارت جهت کسب یک شغل مناسب
		حضور مدیران بی تدبیر و بی تجربه در سازمان ورزشی
		نبودن مدیران متخصص و حامی ورزشکاران
		ناتوانی مدیران در برنامه ریزی بلندمدت جهت موفقیت شغلی-ورزشی ورزشکاران
عوامل زمینه یابی	سرمایه انسانی	جذب و گسترش ورزشکاران در فضاهای دانشگاهی
		حمایت از طرح‌های پژوهشی ورزشکاران در مراکز علمی کشور و سازمان‌های ورزشی
		افزایش قراردادهای بلندمدت با ورزشکاران
		همکاری ورزشکاران با اساتید خبره و متخصص در زمینه‌های علمی و ورزشی
		ارائه یک مسیر شغلی-ورزشی متناسب با توانمندی‌های ورزشکاران برای حضور آنها در عرصه ورزش

فاکتورهای انطباق پذیری مسیر شغلی - ورزشی ورزشکاران حرفه‌ای و شاغل

<p>تخصصی سازی موقعیت های شغلی-ورزشی برای ورزشکاران</p> <p>احساس ناامنی در ورزشکاران نسبت به مدیران</p> <p>مغایرت موجود بین قوانین و کارهای اجرایی</p> <p>تضاد منافع</p>	<p>اطمینان بخشی</p>
<p>احساس ناامنی نسبت به آینده شغلی-ورزشی در ورزشکاران</p> <p>کاهش اعتماد بین ورزشکاران نسبت به یکدیگر</p> <p>عدم همکاری بخش مدیریتی با ورزشکاران در راستای داشتن یک مسیر شغلی-ورزشی مناسب</p> <p>عدم همکاری واحد مالی با ورزشکاران جهت ارتقا انگیزه در آنها</p> <p>عدم پاسخگویی مدیران جهت خسارت های جسمی و جانی و در نهایت مالی به ورزشکاران</p>	<p>همکاری</p>
<p>داشتن ویژگی های روانی و اخلاقی مطلوب ورزشکاران</p> <p>مباحث انگیزشی و تشویقی</p> <p>عدم وجود نیروی انسانی متخصص و مجرب در بین ورزشکاران</p> <p>داشتن مهارت و دانش و تجربه ورزشکاران</p> <p>عدم وجود سیستم ارزیابی دوره ای برای خارج نمودن ورزشکاران ناتوان و فاقد ویژگی ها و صلاحیت های علمی و عملی</p> <p>ترکیب نیروی انسانی سازمان های ورزشی از نظر تجربه و تخصص و دانش (چه در سطح مدیران و چه در سطح ورزشکاران) متناسب با موقعیت شغلی-ورزشی</p> <p>عدم تخصص در بسیاری ورزشکاران</p> <p>عدم دسترسی به ظرفیت کامل نیروی انسانی به دلیل تمرکز بیش از حد ورزشکاران بر موفقیت ورزشی</p>	<p>ویژگی های روانی و جسمی</p>
<p>مداخله عوامل سیاسی در سیاست های درون سازمانی</p> <p>قوانین بسیار سختگیرانه و عامدانه در ارتباط با موفقیت ورزشی ورزشکاران</p> <p>پذیرش افراد بدون تخصص در موقعیت های کاری سازمان های ورزشی</p> <p>اقدام های قانون گذاری توسط مدیران غیر حرفه ای</p> <p>انتظارات و خواسته های جامعه دولتی در جهت خلال های قانونی توسط سازمان ها و ورزشکاران</p> <p>سیاست های سازمان و ساختار سازمانی و بحران های اقتصادی و اجتماعی</p> <p>سیاست های دولت در حفظ و بقای سازمان های ورزشی</p>	<p>قانون گذاری و سیاست گذاری</p>
<p>برنامه ریزی و طراحی مسیرهای شغلی-ورزشی</p> <p>کشف و یافت مسیرهای شغلی-ورزشی</p> <p>برنامه ریزی جهت افزایش خودکارآمدی در انتخاب مسیرهای شغلی-ورزشی</p> <p>برنامه ریزی سیستمی و رویکرد یکپارچه نگر به ورزشکاران</p> <p>کارمندگزینی</p> <p>جبران خدمت</p> <p>تمرکز بر کاربرد علوم در صنعت ورزش</p> <p>آموزش جهت افزایش دانش و مهارت در ورزشکاران</p> <p>ارزیابی اثربخشی برنامه های راهبری</p> <p>تاسیس دانشگاه های مرتبط با سازمان های ورزشی</p> <p>تغییر محیط های ورزشی و شغلی متناسب با ویژگی های خاص هر ورزشکار با توجه به رشته ورزشی</p> <p>ارزیابی توانایی های هر ورزشکار جدای از توانمندی ورزشی جهت جایگزینی در موقعیت شغلی</p>	<p>راهبردهای اجرایی</p> <p>برنامه ریزی توسعه و ارتقا پایدار</p>
<p>تدوین اهداف و تغییر اهداف سازمان ها در جهت ایجاد مسیرهای شغلی-ورزشی</p> <p>پیشنهاد عقد قراردادهای بلندمدت با سازمان های مرتبط با مسیرهای شغلی-ورزشی</p> <p>اصلاح قوانین حاکم بر برنامه های تیمی و تمرینی که منجر به دوری آنها از محیط عادی زندگی می شود</p>	<p>اصلاحات</p>

پیامدها	انطباق پذیری شغلی-ورزشی	<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 تاثیرگذار و پرنفش 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>
بهبود نیروی انسانی	<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 تاثیرگذار 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 تاثیرگذار 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 افزایش هزینه‌های حقوق و دستمزد ورزشکاران</p>	
وضعیت مالی	<p>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 برنامه ریزی شغلی-ورزشی ورزشکاران</p>	



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

پس از کدگذاری و تحلیل مصاحبه‌ها، الگوی راهبری ورزشی براساس رویکرد انطباق پذیری مسیرشغلی 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 این فعالیت 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. گسترده‌گی فعالیت‌های ورزشی و داشتن شغل ایجاب می‌کند که نظامی جامع، راهبری و مدون بر آن حاکم باشد. مسیر شغلی-ورزشی ورزشکاران در این تحقیق، نیازمند راهبردهای جامعی است تا بتواند بدون تاثیرپذیری از شرایط مدیریتی حرکت توأم با موفقیت خود و داشتن شغل مناسب آن را استمرار بخشد. بنابراین مستلزم وجود یک الگوی راهبری ورزشی با رویکرد انطباق پذیری مسیر شغلی برای تداوم این مساله لازم 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 متخصصین در حوزه الگوی راهبری در خصوص 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 زمینه‌ای شامل (سرمایه انسانی، اطمینان بخشی، همکاری، ویژگی‌های روانی و جسمی و قانون‌گذاری و سیاست‌گذاری)، عوامل علی شامل (بستر سازی علمی و شغلی، سرمایه گذاری مالی و وجود شبکه‌ها در مسیر شغلی-ورزشی)، عوامل مداخله‌ای شامل (عوامل مدیریتی، عوامل اقتصادی برنامه‌های تیمی-تمرینی)، راهبردها (اصلاحات و برنامه ریزی توسعه و ارتقا پایدار) و پیامدها (انطباق پذیری شغلی، بهبود نیروی انسانی و وضعیت مالی) می‌باشد.

در تبیین نتایج می‌توان گفت که از یک الگوی راهبری ورزشی مطابق با رویکرد انطباق پذیری مسیر شغلی ورزشکاران (طرح ریزی مسیر شغلی، اکتشاف، رفتارهای شبکه سازی مسیر شغلی و خودکارآمدی تصمیم گیری) شامل استعدادیابی همزمان ورزشی و شغلی براساس توانمندی‌های آنها، فراهم کردن بودجه در سازمان‌های ورزشی جهت فعالیت‌های اجرایی، ایجاد ارتباطات درون سازمانی و برون سازمانی، مدنظر گرفتن قراردادهای کاری ورزشکاران و تنظیم برنامه‌های تیمی-تمرینی مطابق با آن، جلوگیری از تاثیر روند اقتصادی کشور بر سازمان‌های ورزشی، برنامه ریزی مدیریتی بلندمدت جهت 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، برنامه ریزی و طراحی مسیرهای شغلی-ورزشی و تدوین اهداف و تغییر اهداف سازمان‌ها در جهت ایجاد مسیرهای شغلی-ورزشی است. در واقع با در نظر گرفتن طرح ریزی 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 بستر سازی علمی و شغلی، سرمایه گذاری مالی در زمینه اشتغال ورزشکاران و ایجاد شبکه‌های اشتغال‌زا، برای آنچه ممکن است بعدها پیش بیاید آماده شوند، بنابراین می‌توان آن را به عنوان یک مولفه مهم از طرح ریزی 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 محیط شان را توسط خود انضباطی و تلاش و پافشاری به منظور مواجهه با آنچه بعدها رخ می‌دهد، بر عهده بگیرند. در نتیجه کنترل در تنظیم اهداف که بخشی از طرح ریزی مسیر شغلی توسط الگوی راهبری است، نقش بسزایی 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 کنجکاوای بالا دارند به توانایی خود برای دنبال کردن اهداف مسیر شغلی اعتماد دارند و می‌توانند خودشان را در موقعیت‌ها و نقش‌های مختلف تصور کنند که این برای اکتشاف مسیر شغلی مورد نیاز است. از جهت دیگر، با در نظر گرفتن رفتارهای شبکه سازی 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 بالا 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، چراکه 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 تصمیم گیری مسیر شغلی در مرحله ایجاد رشد مسیر شغلی و با توجه به پنج حیطه ارزیابی مناسب خود، جمع آوری اطلاعات مسیر شغلی، انتخاب هدف، طرح ریزی برای آینده و حل مساله، می‌توان گفت هر چه میزان دغدغه ورزشکاران بالاتر باشد، آنها آینده‌نکتر، هدفمندتر و با برنامه تر هستند 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 محیط شان را به عهده می‌گیرند و با وجود اعتماد، به توانایی خود برای غلبه بر چالش‌ها و پیاده سازی موفق تصمیمات مسیر شغلی

اعتماد دارند. بنابراین انتظار می‌رود خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بالاتری را تجربه کنند. بنابراین این مساله را نشان می‌دهد که این الگوی راهبری به ورزشکاران کمک می‌کند که در یک مسیر ورزشی-شغلی متناسب با ویژگی‌های خود قرار گیرند. در نهایت خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی با سه بعد دغدغه، کنترل و اعتماد قابل پیش‌بینی است. با در نظر گرفتن 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، طرح ریزی برای آینده و حل مساله، می‌توان گفت هر چه میزان دغدغه مدیران و ورزشکاران بالاتر باشد، آنها آینده‌نگرتر، هدفمندتر و با برنامه‌تر هستند، 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 پیاده‌سازی موفق تصمیمات مسیر شغلی اعتماد دارند، بنابراین انتظار می‌رود خودکارآمدی تصمیم‌گیری مسیر شغلی بالاتری را تجربه کنند. در مجموع الگوی راهبری ورزشی باید به مسئولیت‌پذیری، حل مساله، 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 به منظور تسهیل اشتغال این ورزشکاران برداشته شود.

منابع

- 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., AlZgool, 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), 8490.
- 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, 221-38.
- 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, Hossein Qoli Sr.; Arin, Seyed Reza. (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.
- Robertson, P. J., Hooley, T., & McCash, P. (Eds.). (2021). *The Oxford handbook of career development*. Oxford University Press.

- 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.
- McMahan, 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, J. Organiz Behav*, 33(2), 250–275.
- Qurbani, Habibullah; Seyed Ameri, Mir Hassan; Bashiri, Mehdi. (2022). Compilation of the entrepreneurial human resources management system model in the Ministry of Sports and Youth, the 6th Tehran International Management Conference.
- 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.
- 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
- Schneller, E., Abdulsalam, Y., Conway, K., & Eckler, J. (2023). *Strategic management of the healthcare supply chain*. John Wiley & Sons.
- 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.
- Shukri Amlashi, Shamsi; Elahi, Alireza; Akbari Yazdi, Hossein. (2019). Presenting a model for career path management of Iranian sports coaches: Findings of a qualitative research, *Human Resource Management in Sports*, 8(1), 183-203.80.
- 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; Moshlik Gosha, L. (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, interventions in elite sport (pp. 1128), Frankfurt: Lang.
- 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. *Am J Hum Genet*, 73 (3): 627- 31.