

نویسندگان:

منصوره طهرانچی ۱ رضا نیک بخش ۲ فریده شریفی فر ۳

۱- دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی . گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی واحد تهران جنوب .

دانشگاه آزاد اسلامی . تهران . ایران m_tehranchy@yahoo.com

۲- گروه مدیریت تربیت بدنی و علوم ورزشی . واحد تهران جنوب . دانشگاه آزاد اسلامی . تهران .

ایران Nikbaksh_reza@yahoo.com

۳- گروه مدیریت تربیت بدنی و علوم ورزشی . واحد تهران جنوب . دانشگاه آزاد اسلامی . تهران .

ایران . F_sharififar@yahoo.com

عوامل موثر بر خود توسعه ای مدیران ورزش کشور و مدل سازی

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر مدل سازی عوامل موثر بر خود توسعه ای مدیران ورزش کشور بود. جامعه آماری این تحقیق را تمامی روسا، نواب رئیس و دبیر فدراسیون های ورزشی کشور تشکیل خواهند داد که تعداد آنها ۲۰۴ نفر (۵۱ نفر رئیس، ۱۰۲ نفر نواب رئیس و ۵۱ نفر دبیر) است که نمونه آماری به صورت تمام شمار انتخاب شد. پس از توزیع پرسشنامه تعداد ۱۹۲ پرسشنامه برگشت داده شد. در این تحقیق از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد برای تجزیه و تحلیل داده های توصیفی از روش آماری توصیفی استفاده شد و از این طریق فراوانی، درصد و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار اسپاس اس اس و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد. نتایج نشان داد عوامل سازمانی، عوامل فراسازمانی، عوامل فردی و مکانیسم های خود توسعه ای بر خود توسعه ای در مدیریت کلان ورزش کشور تاثیر مثبت معنادار دارد.

واژگان کلیدی: خود توسعه ای، عوامل سازمانی، عوامل فراسازمانی، عوامل فردی، مکانیسم های خود توسعه ای

در سازمان‌های امروزی علاقمندی زیادی جهت شناسایی کارکرد روانشناسی سازمانی در حوزه ورزش ایجاد شده است و این امر به طور خاص بر چگونگی به کارگیری دانش و مهارت‌های کسب شده و تسهیل توسعه سازمان‌های ورزشی در راستای ایجاد عملکرد بهینه متمرکز شده است (مولان^۱ و دیگران، ۲۰۲۱). در این راستا، سازمان‌های ورزشی در حال تبدیل شدن به محیط‌های اجتماعی پیچیده‌تر هستند که در آن طیف متنوعی از پرسنل (مانند مدیر، مربیان، کارکنان پشتیبانی) به منظور توسعه، آماده‌سازی و بهبود عملکرد تلاش می‌کنند (آرنولد^۲ و دیگران، ۲۰۱۹). بنابراین، سازمان‌ها و کارکنان در محیطی با تغییرات دائمی فعالیت می‌کنند. در دنیای کار امروزی معمولاً سازمان‌ها نمی‌توانند به کارهایی که در گذشته انجام می‌دادند تکیه کنند، اما دائماً نیاز دارند قبل از اینکه رقیب دیگری صنعت و تجارت آن‌ها را مختل کند، خود را توسعه دهند. بنابراین، یکی از سازگاری‌هایی که سازمان‌ها برای مقابله با این چالش‌ها انجام می‌دهند، تأکید بیشتر بر برنامه‌های یادگیری و توسعه غیررسمی است. با تغییرات روزافزون در محل کار، سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که برنامه‌های آموزشی رسمی به اندازه کافی همه نیازهای توسعه کارکنان آنها را برطرف نمی‌کند (سیمونز^۳، ۲۰۱۷).

یکی از حوزه‌هایی که تأکید فزاینده بر توسعه غیررسمی نیز در آن صورت گرفته است، در زمینه توسعه مدیران است. برنامه‌های توسعه مدیر اساساً بر مداخلات آموزشی رسمی مانند آموزش کلاس درس و برنامه‌های چرخش شغلی برای افزایش ظرفیت رهبری مدیران تکیه دارند. با این حال، راه‌های مختلفی برای توسعه ظرفیت رهبری افراد وجود دارد (منصور^۴، ۲۰۲۱). یکی از شکل‌های جالب توجه توسعه غیررسمی مدیران، خودتوسعه‌ای^۵ است (سیمونز، ۲۰۱۷).

خودتوسعه‌ای مدیریتی به فعالیت‌هایی اشاره دارد که رهبران برای توسعه ظرفیت رهبری خود بر عهده می‌گیرند (بیکه^۶ و دیگران، ۲۰۱۰). این شکل از توسعه احتمالاً غیررسمی‌ترین شکل است زیرا یک رفتار فعالانه از سوی رهبران است و می‌تواند بدون سرمایه‌گذاری از سوی سازمان‌هایی که رهبران در آن کار می‌کنند رخ دهد. بنابراین، خودتوسعه‌ای مدیریتی به عنوان یک جایگزین مقرون به صرفه برای برنامه‌های آموزشی رسمی نامیده می‌شود که می‌تواند برای توسعه ظرفیت رهبری در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. خودتوسعه‌ای مدیریتی را می‌توان به عنوان "فرایند توسعه مهارت‌ها و دانش خودراهبر و خودگردان" تعریف کرد که می‌تواند به دو مرحله تقسیم شود - درک خود^۷ و تغییر خود^۸ (نسبیت^۹، ۲۰۱۲). در حالی که مرحله اول به درک شکاف عملکرد مربوط می‌شود، فاز دوم با توانایی ایجاد تغییر خودگردان مرتبط است.

از سوی دیگر، هم سازمان‌ها و هم مدیران کاربرد خودتوسعه‌ای را در افزایش قابلیت‌ها و پتانسیل‌های مدیران درک می‌کنند. سازمان‌ها تشخیص می‌دهند که برای رقابت‌پذیری، باید مدیران خود را ارتقا دهند و به یادگیری خودتوسعه‌ای روی آورند و کارمندانی که در فعالیت‌های خودتوسعه‌ای شرکت می‌کنند، مولدتر و اثربخشی بالاتری را از خود نشان می‌دهند (بیکه و دیگران، ۲۰۱۰). علاوه بر این، از آنجایی که مدیران امروزی در طول دوران حرفه‌ای خود بیشتر در

^۱. Molan

^۲. Arnold

^۳. Simmons

^۴. Munsoor & Munsoor

^۵. Self-development

^۶. Boyce

^۷. Self-understanding

^۸. Self-change

^۹. Nesbit

سازمان‌های متعدد کار می‌کنند و سازمان‌ها را با سرعت بیشتری نسبت به گذشته تغییر می‌دهند، حفظ مهارت حرفه‌ای به یک مسئولیت شخصی بزرگ‌تر تبدیل می‌شود (مارکوف^۱ و دیگران، ۲۰۲۱). سازمان‌ها همچنین نقش مهمی در ارزیابی و حمایت از فعالیت‌های خودتوسعه‌ای مدیران دارند. فعالیت‌های خودتوسعه‌ای مدیران با کیفیت باید مرتبط با محتوا، فراگیرنده، چالش‌برانگیز، ساختارمند و متمایز باشد (وروس و راتوانی^۲، ۲۰۱۰). به طور کلی، پشتیبانی و منابع سازمانی می‌تواند به تبدیل مقاصد خودتوسعه‌ای مدیران به رفتارهای رشدی واقعی رهبر کمک کند (ریچارد^۳ و دیگران، ۲۰۱۷). بنابراین، خودتوسعه‌ای ماهیتاً بر اساس نظریات یادگیری است و مواردی چون بازتاب دستاوردها، شناسایی نقاط قوت و موارد قابل بهبود، هدف‌گذاری، تعیین مهارت‌ها، ثبت بازخورها، برقراری ارتباط بین یادگیری با تمام زمینه‌های کاری و اقدام به پرورش قابلیت‌ها و شناسایی حوزه‌های نیازمند توسعه اقدامات و دستاوردها را شامل می‌شود (کهرودی و دیگران، ۱۴۰۰). در این راستا، تحقیقات مختلفی نقش خودتوسعه‌ای در حوزه مدیریت و رهبری را بررسی کرده‌اند. جیانگ^۴ و همکاران (۲۰۲۱) مدل خودتوسعه‌ای رهبران را با چهار شاخص اکتشاف کننده، تسهیل گر، آینده نگر و پیشرفت کننده توسعه داده‌اند. در حالی که مارکوف و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که سازمان‌ها از طریق فراهم ساختن زیرساخت‌ها از جمله مراکز خودتوسعه‌ای مدیران، محیط خودتوسعه‌ای مدیران، اطلاعات، تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات می‌توانند بر پیوند شغلی مدیران تاثیرگذار باشند. قمر ضیاء^۵ و همکاران (۲۰۲۱) عوامل فردی و زمینه‌ای بر نتایج مثبت حاصل از خودتوسعه‌ای را موثر دانسته‌اند. صحرایی بیرانوند و همکاران (۱۴۰۰) نیز نشان دادند که فرآیند خودتوسعه‌ای رهبران از طریق یکی از انواع خودتوسعه‌ای یعنی ساختاریافته، هدایت شده یا فردی و با استفاده از یکی از سازوکارهای خودتوسعه‌ای خودرهبری، خودمدیریتی، خودنظم دهی و خودراهبری یادگیری شکل می‌گیرد. اما، همانطور که از نتایج تحقیقات مذکور بر می‌آید از یکسو این تحقیقات در سازمان‌های غیرورزشی بوده‌اند و عوامل گوناگونی در مدل خودتوسعه‌ای مدیران موثر بوده است که بومی‌سازی آن در سازمان‌های ورزشی مستلزم یک رویکردی جامع‌تر است و از سوی دیگر برای شناسایی شاخص‌های مناسب‌تر و مطلوب‌تر برای مدیریت سازمان‌های ورزشی نیز یک شکاف تحقیقاتی وجود دارد چرا که تاکنون تحقیقی در حوزه ورزش گزارش نشده است. علاوه بر این، در حوزه اجرایی به نظر می‌رسد مدیران سطح عالی کشور نیازمند توسعه و پیشرفت متناسب با شرایط به روز و متغیر ورزش هستند تا بتوانند در این حوزه متناسب با شرایط تصمیم‌سازی و راهبردهای مطلوب‌تری را ارائه دهند، که این امر در ورزش کشور چندان مطلوب به نظر نمی‌رسد و این یکی از مهم‌ترین ابهاماتی است که مدیران ورزش کشور در راستای توسعه بایستی این ابهام را برطرف سازند. لذا، محقق با در نظر گرفتن مطالب بیان شده در این تحقیق درصدد پاسخ به این سوال است که مدل خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور چگونه می‌تواند باشد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری است و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شد. تمامی رواساء نواب رئیس و دبیر فدراسیون‌های ورزشی کشور تشکیل خواهند داد که تعداد آنها ۲۰۴ نفر (۵۱ نفر رئیس - ۱۰۲ نفر نواب رئیس - ۵۱ نفر دبیر است) که نمونه آماری به صورت تمام شمار انتخاب شد پس از توزیع پرسشنامه

^۱ . Markov

^۲ . Orvis & Ratwani

^۳ . Reichard

^۴ . Jiang

^۵ . Qamar Ziaa

تعداد ۱۹۲ پرسشنامه برگشت داده شد. در این تحقیق از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که شامل ۳۲ سوال بود که شرکت کنندگان از طریق لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به گویه‌ها پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های توصیفی از روش آماری توصیفی استفاده شد و از این طریق فراوانی، درصد، محاسبه شد. جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از شاخص چولگی و کشیدگی و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسپس‌اس و اسمارت پی ال‌اس نسخه ۳ استفاده شد.

یافته‌ها

از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از نظر وضعیت سنی بیشترین فراوانی به تعداد ۸۸ نفر به دامنه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال (حدود ۴۶ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۲۴ نفر ۴۰ سال و کمتر (حدود ۱۲) تعلق داشت. از لحاظ وضعیت جنسیت، از بین افراد نمونه تعداد ۱۱۸ نفر مرد (حدود ۱۲ درصد) و تعداد ۷۴ نفر زن (حدود ۳۸ درصد) بودند. از لحاظ وضعیت تحصیلی، بیشترین فراوانی به تعداد ۸۹ نفر دکترا و کارشناسی ارشد (حدود ۴۶ درصد) و کمترین فراوانی به تعداد ۴۳ نفر دارای مدرک کارشناسی (حدود ۱۰ درصد) بودند.

براین اساس طبق جدول یک می‌توان مشاهده کرد که پرسشنامه‌های تحقیق به ترتیب دارای واریانس ۰/۶۹، ۰/۶۱، ۰/۷۱، ۰/۷۸ و ۰/۶۷ می‌باشد و از وضعیت مطلوبی برخوردار می‌باشد. همچنین، پایایی ترکیبی (ضریب دیلون - گلداشتاين) نیز به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۸۳، ۰/۷۵ و ۰/۸۰ به دست آمد که از ملاک ۰/۷۰ بالاتر می‌باشد که نشان دهنده قابل قبول بودن آن می‌باشد. همچنین، پایایی پرسشنامه‌ها نیز به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۶، ۰/۷۰، ۰/۷۲ و ۰/۷۲ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن آن‌ها می‌باشد.

جدول ۱: ضرایب رگرسیونی

Table 1: Regression Coefficients

سازه‌ها (Constructs)	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	rho_A	پایایی ترکیبی Composite reliability	میانگین واریانس مستخرج Mean variance extracted (AVE)
خودتوسعه‌ای (Self-development)	۰,۷۱	۰,۷۸	۰,۷۹	۰,۶۹
عوامل سازمانی (Organizational factors)	۰,۷۶	۰,۷۳	۰,۸۱	۰,۶۱
عوامل فراسازمانی Extra-organizational) (factors)	۰,۷۰	۰,۷۰	۰,۸۳	۰,۷۱

عوامل فردی (Individual factors)	۰,۷۲	۰,۷۵	۰,۷۵	۰,۷۸
مکانیسم‌های خودتوسعه‌ای (Self-development) (mechanism)	۰,۷۱	۰,۷۱	۰,۸۴	۰,۶۳

هم‌چنین برای بررسی برازش مدل از شاخص GOF استفاده می‌شود. برای بدست آوردن برازش مدل در ابتدا باید مقدار اشتراکی متغیر وابسته (خودتوسعه‌ای) را (۰/۶۹۰) و سپس مقدار ضریب تعیین متغیر وابسته (خودتوسعه‌ای) (۱/۰۰) را در نظر گرفت و سپس این مقادیر را در فرمول زیر گذاشت. در نتیجه مقدار شاخص GOF برابر است با ۰/۸۳۰ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، و ۰/۴۱ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاکی از برازش کلی قوی می‌باشد.

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R\text{square}}$$

$$GOF = \sqrt{0.690 \times 1.00} =$$

$$GOF = \sqrt{0.690}$$

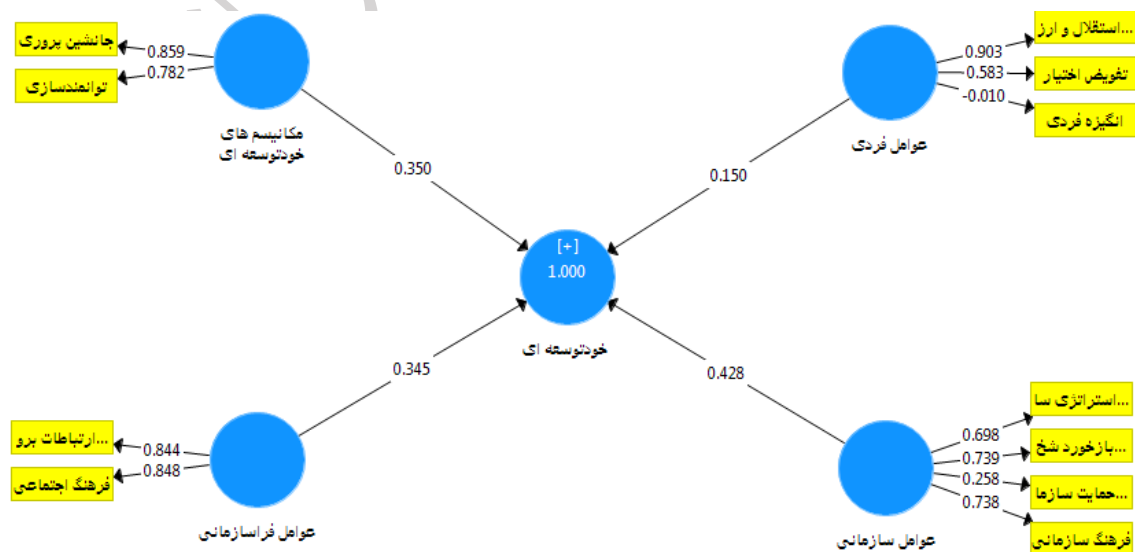
$$GOF = 0.830$$

نتایج جدول یک وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مدل را نشان می‌دهد. براساس نتایج، می‌توان گفت با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۴۲ و نسبت بحرانی ۷/۵۱ که خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و هم‌چنین سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که عوامل سازمانی بر خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور تاثیر مثبت معنادار دارد. همچنین، با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۴ و نسبت بحرانی ۵/۲۲ که خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و هم‌چنین سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که عوامل فراسازمانی بر خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور تاثیر مثبت معنادار دارد. علاوه بر این، با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۱۵ و نسبت بحرانی ۲/۰۶ که خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد (بر اساس قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و هم‌چنین سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که عوامل فردی بر خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور تاثیر مثبت معنادار دارد. با توجه به ضریب رگرسیونی ۰/۳۵ و نسبت بحرانی ۶/۶۸ که خارج از بازه $\pm 1/96$ قرار دارد (بر اساس

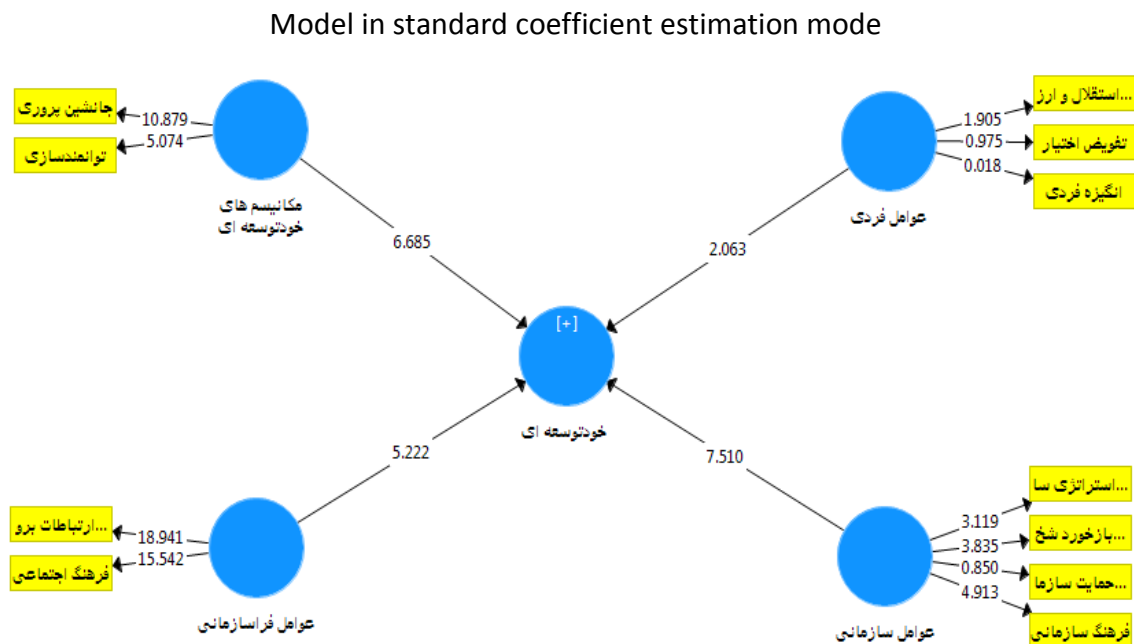
قاعده خطای پنج درصد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل)، و همچنین سطح معناداری کوچکتر از ۰/۰۵ می‌توان گفت که مکانیسم‌های خودتوسعه‌ای بر خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور تاثیر مثبت معنادار دارد.

جدول ۱: ضرایب رگرسیونی Table ۱: Regression Coefficients

متغیرهای تحقیق Variables	ضرایب رگرسیونی Beta	آماره تی t-value	سطح معنی- داری Sig
عوامل سازمانی -> خودتوسعه ای Organizational factors----> Self-development	۰,۴۲۸	۷,۵۱۰	۰,۰۰۱
عوامل فراسازمانی -> خودتوسعه ای Extra-organizational ----> Self-development	۰,۳۴۵	۵,۲۲۲	۰,۰۰۱
عوامل فردی -> خودتوسعه ای Individual factors ----> Self-development	۰,۱۵۰	۲,۰۶۳	۰,۰۴۰
مکانیسم های خودتوسعه ای -> خودتوسعه ای Self-development mechanism ----> Self-development	۰,۳۵۰	۶,۶۸۵	۰,۰۰۱



شکل ۱: مدل در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۲: مدل نهایی تحقیق در حالت معناداری (مقدار t)

The final research model in meaningful mode – value (t)

بحث و نتیجه گیری

هدف کلی پژوهش حاضر طراحی مدل خود توسعه در مدیریت کلان ورزش کشور بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مکانیسم‌های خودتوسعه‌ای بر خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور موثر است. این بدان مفهوم است که وقتی در سازمان‌های ورزشی تعیین شایستگی‌های شغلی مورد نیاز برای آینده مدیریتی، آموزش و پرورش، نیاز به دانش و آموزش لازم را برای مدیران و کارکنان، تربیت نیروهای متخصص برای آینده، مشخص شدن مسیر پیشرفت شغلی، به روز رسانی دانش تخصصی هر شغل، پویا بودن شرح وظایف و مسئولیت‌های مدیران ورزشی، فراهم ساختن زیرساخت تکنولوژی برای فعالیت‌های علمی و پژوهشی، تعیین جایگاه آموزش از لحاظ قوانین و مقررات، ایجاد ارتباط با آموزش و پیشرفت شغلی، فراهم ساختن فرصت‌های ارتباطاتی بیشتر جهت کسب دانش و تخصص بیشتر، برنامه‌های آموزشی رسمی و تشویق کارکنان فعال انجام شود در واقع این سازمان علاقمند و تمایل به توسعه مدیران دارد. در این راستا، یافته‌های پژوهش سرشار و همکاران (۱۴۰۰) حاکی از تاثیر راهبردهای خودتوسعه‌ای بر خودتوسعه‌ای بود. بنابراین، یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق سرشار و همکاران (۱۴۰۰) همسو است.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که عوامل سازمانی بر خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور موثر است. از دیدگاه شرکت کنندگان در این تحقیق عواملی نظیر استراتژی‌های هدفمند، تعیین چشم انداز و آینده شغلی جهت ایجاد انگیزه و علاقمندی، چشم انداز سازمانی، داشتن راهبرد سازمانی، کار تیمی، مدیریت منابع انسانی، اعتماد به سازمان، ساختار سازمانی منعطف، حمایت از افراد متخصص و خبره ورزشی، حمایت روانی، حمایت ساختاری، حمایت و فراهم کردن شرایط برای توسعه دانش تخصصی، فرهنگ سازمانی می‌تواند بر خودتوسعه‌ای مدیران سازمان‌های ورزشی کشور موثر واقع شوند. این بدان مفهوم است که از دیدگاه شرکت کنندگان در این تحقیق اگر سازمان‌های ورزشی در

ایران بتوانند در برنامه‌های راهبردی و چشم‌اندازی که برای ورزش تدوین می‌کنند بخش مدیریت ورزش کشور را در دو بخش مدیران فعال و مدیران آینده به سمت و سوی خودتوسعه‌ای هدایت کنند و از مدیران حمایت کنند و برنامه‌های حمایتی برای مدیران ارائه دهند، در این حالت مدیران در واقع توانمندتر شده و خودشان را توسعه می‌دهند. در این راستا، کهرودی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی از عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضاء هیئت علمی است. یافته‌های پژوهش سرشار و همکاران (۱۴۰۰) حاکی از شناسایی توسعه سازمانی به عنوان یکی از راهبردهای خودتوسعه‌ای بود. بنابراین، یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق کهرودی و همکاران (۱۴۰۰) و سرشار و همکاران (۱۴۰۰) همسو است.

یافته‌های دیگر نشان داد که عوامل فراسازمانی بر خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور موثر است. از دیدگاه شرکت کنندگان در این تحقیق مفاهیمی نظیر ارتباطات با دنیای بیرونی، الگوبرداری از سایر سازمان‌های ملی و بین‌المللی، تأثیرات سازمان‌های برتر بیرونی، مراودات و همکاری با سازمان‌های بیرونی و بین‌المللی، عدم تمایل برخی از مدیران ورزش به بهبود توانمندی کارکنان، محیط و شرایط جامعه، نحوه تربیت افراد در محیط خانوادگی، هنجارها و فرهنگ جامعه می‌توانند به عنوان عواملی فراسازمانی باشند که مدیران را به خودتوسعه‌ای سوق دهد. علاوه بر این، به نظر می‌رسد وقتی مدیران ورزش به منظور همکاری و تعامل و حتی رقابت با سایر سازمان‌ها بتوانند در سطح بالاتری حضور داشته باشند نیاز مبرمی به خودتوسعه‌ای دارند تا بتوانند شرایط موجود ورزش را به نحوه مطلوب مدیریت کنند. در این راستا، کهرودی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که عوامل سازمانی (فرهنگ سازمانی، حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، تعهد سازمانی از عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضاء هیئت علمی است. یافته‌های پژوهش سرشار و همکاران (۱۴۰۰) حاکی از شناسایی فراسازمانی سازمانی به عنوان یکی از راهبردهای خودتوسعه‌ای بود. قمر ضیاء و همکاران (۲۰۲۱) نیز نشان داد که عوامل فردی و زمینه‌ای بر نتایج مثبت حاصل از خودتوسعه‌ای تأثیر مثبت معنادار دارد. بنابراین، یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق کهرودی و همکاران (۱۴۰۰) و سرشار و همکاران (۱۴۰۰)، قمر ضیاء و همکاران (۲۰۲۱) همسو است.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که عوامل فردی بر خود توسعه‌ای در مدیریت کلان ورزش کشور موثر است. براساس دیدگاه‌های افراد شرکت کننده در این تحقیق احساس ارزشمندی در سازمان، استقلال و آزادی عمل، حس استقلال در سازمان، خودشکوفایی، ویژگی‌های فردی، انطباق‌پذیری، انگیزه شغلی، توسعه دانش فردی، تفویض اختیار، احساس نیاز اختیاری به نوآوری شغلی و بلوغ ذهنی می‌تواند منجر به بهبود خودتوسعه‌ای در افراد شود. این بدان مفهوم است که وقتی مدیران و کارکنان در سازمان‌های ورزشی خودشان را به عنوان فردی موثر قلمداد کند و اختیار و قدرت عمل کافی برخوردار باشند و بتوانند با انگیزه بیشتر و اختیارات کافی برای ایجاد نوآوری در فرآیند مدیریت و تصمیم‌گیری‌ها عمل کنند. در این راستا، کهرودی و همکاران (۱۴۰۰) نشان دادند که عوامل فردی (خودکارآمدی، درگیری شغلی، انگیزش شغلی، تعهد حرفه‌ای، نیاز به موفقیت، مسئولیت‌پذیری، توانمندسازی روان‌شناختی، تاب‌آوری شغلی، خودشکوفایی، پایگاه اقتصادی/اجتماعی، سرمایه فرهنگی) از عوامل موثر بر خودتوسعه‌ای اعضاء هیئت علمی است. یافته‌های پژوهش سرشار و همکاران (۱۴۰۰) حاکی از شناسایی توسعه فردی به عنوان یکی از راهبردهای خودتوسعه‌ای بود. گودرزی و همکاران (۱۳۹۸) نشان داد که خودآگاهی بر بر خودتوسعه‌ای تأثیرگذار است. قمر ضیاء و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که عوامل فردی بر خودتوسعه‌ای تأثیر مثبت معنادار دارد. بنابراین، یافته‌های این بخش از پژوهش با نتایج تحقیق کهرودی و همکاران (۱۴۰۰) و سرشار و همکاران (۱۴۰۰)، قمر ضیاء و همکاران (۲۰۲۱)، گودرزی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است.

براساس یافته‌های حاصل از این تحقیق پیشنهاد می‌شود مدیران عالی ورزش کشور در دوره‌های بین‌المللی مدیریت ورزشی از جمله دوره‌های المپیک سولیداریتی شرکت کنند. سازمان‌های ورزشی تسهیلات ویژه‌ای برای شرکت در دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی برای مدیران و کارکنان ارائه دهند. حضور و گواهی دوره‌های تخصصی را به عنوان یکی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد قرار دهند. پیشنهاد می‌شود مرکز مطالعات راهبردی وزارت ورزش و جوانان دوره‌های تخصصی کاربردی مدیریت ورزشی را برای مدیران ورزش کشور برگزار نماید.

منابع و مآخذ

۱. سرشار، نیما؛ مختاری بایع کلایی، مهران؛ و کیاچوری، داوود. (۱۴۰۰). **توسعه منابع انسانی با طراحی الگوی رفتار خود توسعه ای. نظارت و بازرسی**، ۱۵ (۵۵)، ۴۷-۷۰.
۲. صحرایی بیرانوند، مهدی؛ خراسانی، اباصلت؛ خیاطیان یزدی، محمدصادق؛ شمس مورکانی، غلامرضا. (۱۴۰۰). **ارائه الگوی خود توسعه‌ای رهبران: سنتز پژوهی پژوهش‌ها. آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۲۸ (۸)، ۱۶۷-۱۳۷.
۳. کهرودی، زهرا؛ ایران نژاد، پرینسا؛ و جهانیان، رمضان. (۱۴۰۰). **ارزیابی و شناسایی عوامل موثر بر خود توسعه‌ای اعضاء هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مازندران، گیلان و گلستان و ارائه الگوی بهینه آن. خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت**، ۱۲ (۴۱)، ۹۷-۱۱۱.
۴. گودرزی، محمدعلی؛ مزاری، ابراهیم؛ و خبار، کبری. (۱۳۹۸). **نقش واسطه‌ای خود توسعه‌ای در رابطه خودآگاهی و عملکرد شغلی. مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۵۴ (۱۷)، ۵۳۱-۵۴۷.

۵. Arnold, Rachel; Collington, Sam; Manley, Hannah; Rees, Samuel; Soanes, James; & Williams, Matthew. (۲۰۱۹). **“The Team Behind the Team”: Exploring the Organizational Stressor Experiences of Sport Science and Management Staff in Elite Sport.** *Journal of Applied Sport Psychology*, ۳۱(۱), ۷-۲۶. <https://doi.org/10.1080/10413200.2017.1407836>
۶. Boyce, Lisa A.; Zaccaro, Stephen J.; & Wisecarver, Michelle Zazanis. (۲۰۱۰). **Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development.** *The Leadership Quarterly*, ۲۱(۱), ۱۵۹-۱۷۸. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.10.012>

٧. Jiang, Xueting; Xu, Sen; Houghton, Jeffery D.; & Kulich, Steve J. (٢٠٢١). **Leader self-development: Why do people develop themselves as leaders?** *Business Horizons*, ٦٢(٢), ٢٣٩-٢٤٨. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.12.002>
٨. Markov, Denis; Markova, Nina; & Chernovalova, Galina. (٢٠٢١). **Impact of information-infrastructure mechanism of self-development management at industrial enterprises on employee engagement: empirical evidence.** (N. Akatov & K. Antipiev, eds.), *SHS Web of Conferences*, 11٤, ٢٠. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20211140020>
٩. Molan, Conor; Arnold, Rachel; Kelly, Seamus; Toomey, Elaine; & Matthews, James. (٢٠٢١). **An exploration of performance management processes used within Olympic sport programmes.** *Journal of Applied Sport Psychology*, ٠(٠), ١-٢١. <https://doi.org/10.1080/10413200.2021.1894506>
١٠. Munsoor, Mohamed Safiullah; & Munsoor, Mohamed Safiullah. (٢٠٢١). **Spiritual Leadership and Self-Development Model.** In *Wellbeing and the Worshipper* (Vol. ٧, pp. ٢٤١-٢٢١). Springer International Publishing.
١١. Nesbit, Paul L. (٢٠١٢). **The Role of Self-Reflection, Emotional Management of Feedback, and Self-Regulation Processes in Self-Directed Leadership Development.** *Human Resource Development Review*, 11(٢), ٢٠٣-٢٢٤. <https://doi.org/10.1177/1534484312439196>
١٢. Orvis, Karin A.; & Ratwani, Krista Langkamer. (٢٠١٠). **Leader self-development: A contemporary context for leader development evaluation.** *The Leadership Quarterly*, ٢1(٤), ٤٥٧-٤٧٤. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.06.008>
١٣. Qamar Zia, Muhammad; Naveed, Muhammad; Iqbal, Asif; & Ghauri, Shagufta. (٢٠٢١). **Predictors and outcomes of self-directed development: an investigation of individual and contextual factors.** *International Journal of Training Research*, ١-٢٠. <https://doi.org/10.1080/14480220.2021.1991834>
١٤. Reichard, Rebecca J.; Walker, Dayna O.; Putter, Stefanie E.; Middleton, Eric; & Johnson, Stefanie K. (٢٠١٧). **Believing Is Becoming: The Role of Leader Developmental Efficacy in Leader Self-Development.** *Journal of Leadership & Organizational Studies*, ٢٢(٢), ١٣٧-١٥٤. <https://doi.org/10.1177/1548051816657981>
١٥. Simmons, Mathias. (٢٠١٧). **Leader self-development: an emerging strategy for building leadership capacity.** Kansas State University.

Modeling factors affecting the self-development of sports managers in the country
Mansoureh Tehranchi^۱, Reza Nikbakhsh^{*۲}, Farideh Sharififar^۳

۱_ Department of sport management . Islamic Azad University South .Tehran.Iran

E _ Mail m_tehranchy @ yahoo.com

۲_ Department of sport management .Islamic Azad University South .Tehran .Iran .

E_ Mail Nikbakhsh_ reza@yahoo.com

۳_ Department of sport management .Islamic Azad University South . Tehran .Iran

E_ Mail F_Sharififar @yahoo.com

Abstract

The general aim of the current research was to model the factors affecting the self-development of sports managers in the country. The statistical population of this research will be all presidents, vice-presidents and secretaries of sports federations of the country, whose number is ۲۰۴ people (۵۱ presidents, ۱۰۲ vice-presidents and ۵۱ secretaries), and the statistical sample was selected in full. After distributing the questionnaire, ۱۹۲ questionnaires were returned. In this research, a researcher-made questionnaire was used to analyze the descriptive data, descriptive statistics method was used, and in this way frequency, percentage and structural equation modeling were used. SPSS and SmartPLS version ۳ software were used to analyze the data. The results showed that organizational factors, extra-organizational factors, individual factors and self-development mechanisms influence self-development in the macro management of sports in the country. It has a significant positive effect.

Key words: self-development, organizational factors, extra-organizational factors, individual factors, self-development mechanisms

^۱ . Ph.D Student in Physical Education, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

^۲ . Associate Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

^۳ . Assistant Professor, Department of Sport Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran