



Research Paper

Designing a Postmodern Career Path in Sports Organizations

Nahid GhaviPanjeh¹, Maryam Hosseini Asgarabadi², Halimah Piri³

1. PhD in Sports Management, University of Mazandaran, Babolsar, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Sport Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, Golestan University, Gorgan, Iran.
3. PhD student in Sports Management, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran.

Received: 11 September 2024

Accepted: 8 January 2025

Abstract

Objective: This study was conducted to design a postmodern career path model in sports organizations.

Methodology: The research employed a qualitative methodology with a thematic analysis approach. Participants included professors of sports management, managers, and experts from sports organizations. The criteria for inclusion in the study comprised sufficient experience in sports management, familiarity with human resource training topics, relevant research or practical experience in sports organizations, and the ability to understand and analyze issues related to the development of career paths in sports organizations. Additionally, participants were required to be actively engaged in educational processes or human resource management to contribute to the analysis of the research topic effectively. These criteria ensure that the selected individuals possess adequate mastery over the research issue and can provide specialized and practical insights during interviews. Based on the theoretical saturation criterion and utilizing purposive sampling, a total of 14 interviews were conducted. The primary research tool was semi-structured exploratory interviews.

Results: The analysis of the research findings regarding the design of a postmodern career path model in sports organizations revealed that multiple factors influence the development of this model. These factors include networking and internships, specialized skills, autonomy in job design, technology integration, job flexibility, continuous professional development, utilization of personal experiences, alignment of individual characteristics with job features, and sustainable growth of career paths.

Conclusion: Sports organizations should focus on empowering employees through continuous learning and enhancing professional connections by fostering a flexible culture and supporting innovation to ensure strategic growth and sustainability.

Keywords: Career path, Sports, Networking, Job flexibility, Professional development.

To cite this article:

GhaviPanjeh N, Hosseini Asgarabadi M, Piri H. Designing a Postmodern Career Path in Sports Organizations. Human Resource Management in Sport. 2025; 12(2):295-313. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.15057.2681>

Corresponding Author: **Maryam Hosseini Asgarabadi**

Email: maryam.hosseini@gu.ac.ir



Extended Abstract

Summary

The research employed a qualitative methodology with a thematic analysis approach. Participants included professors of sports management, managers, and experts from sports organizations. The criteria for inclusion in the study comprised sufficient experience in sports management, familiarity with human resource training topics, relevant research or practical experience in sports organizations, and the ability to understand and analyze issues related to the development of career paths in sports organizations. Additionally, participants were required to be actively engaged in educational processes or human resource management to contribute to the analysis of the research topic effectively. These criteria ensure that the selected individuals possess adequate mastery over the research issue and can provide specialized and practical insights during interviews. Based on the theoretical saturation criterion and utilizing purposive sampling, a total of 14 interviews were conducted. The primary research tool was semi-structured exploratory interviews.

Introduction

Sport, as a vast and multifaceted phenomenon, requires effective and efficient management. The management of sports organizations is carried out to improve human resource productivity, enhance creativity, optimizing decision-making processes, and business management (1). One of the most important issues in human resource management is the career path. Career path is a continuous and evolutionary process throughout an individual's life and is carried out in parallel with human growth (2). Today, a career path is considered a process that encompasses all the roles an individual plays in life, progressing through stages of growth, performing tasks related to each stage, and achieving satisfaction with oneself and society along the way (3). Career paths have become discontinuous and borderless, characterized by increasing periods of transition and job uncertainty. For instance, employees often change companies and rarely remain in a fixed job. Individuals choose careers and career paths that are most consistent with their current and future values and needs (4).

Methodology and Approach

This research was conducted to design a postmodern career path model in sports organizations. For this purpose, a qualitative method and a thematic analysis approach were used. The participants included sports management professors, managers, and experts with relevant educational, research, and executive experiences. The criterion for selecting participants was activity in the field of human resources. Based on the theoretical saturation index and using the purposive sampling method, a total of 14 interviews were conducted. The primary research tool was a semi-structured exploratory interview. In this research, the thematic analysis stages were used systematically. First, the research began by familiarizing ourselves with the data through in-depth and repeated study of the interviews. Then, initial coding was performed, during which important parts related to the research questions were assigned to specific codes. In the next step, similar codes were categorized and organized into initial themes. The researcher then reviewed the themes to ensure their internal coherence and fit with the data. Finally, themes were defined and named, and a final report was written focusing on explaining the connections between themes and answering the research questions. These steps helped to ensure the accuracy and transparency of the data analysis and interpretation process and yielded valid and effective results. The data collection process continued until theoretical saturation was reached and until no new information was added to the existing data.

Result and Conclusion

The postmodern career path design in sports organizations focuses on long-term career planning, professional network development, management skills development, and improving the quality of work life, helping to structure and optimize career paths. This model helps employees grow and progress in dynamic and competitive environments, leading to career success and overall job satisfaction. Long-term career planning involves setting long-term goals and assessing progress, which helps to create a balance between life and work and determine the stages of growth. Detailed planning for long-term goals allows employees to track their progress and establish a proper balance between personal and professional life. This process helps to maintain career stability



and career success because employees can continuously improve and benefit from their progress by having clear goals and specific steps to achieve them. Developing professional networks through participation in professional associations and the creation of long-term working relationships can increase job opportunities and facilitate knowledge exchange. Effective networking allows employees to identify new job opportunities and share their knowledge and experiences with others. These long-term working relationships can help maintain beneficial connections and increase influence in the industry, and promote professional development. Developing management skills includes learning leadership and resource management skills that help increase team efficiency and improve the quality of work life. By acquiring management skills such as effective leadership and optimal resource management, employees will be able to improve the quality of their own work life and the teams they supervise.

Ethical Considerations: This study adhered to ethical guidelines by ensuring informed consent from all participants, maintaining confidentiality, and ensuring voluntary participation. Researchers took care to avoid any biases during data collection and analysis. Participants' feedback was also integrated into the process to enhance the study's validity without influencing their responses.

Funding: This study was not funded by any external sources. It was conducted independently without financial support from any organization or institution.

Authors' Contributions: All authors contributed to the design, implementation, and writing of all parts of this. They collaboratively worked on the conceptualization, methodology, data collection, analysis, and interpretation of results. Each author participated in drafting and revising the manuscript and approved the final version for submission.

Conflicts of interest: The authors declare no conflicts of interest regarding the publication of this study.

Acknowledgement: The authors thank the participants who generously shared their time and insights for this study. We also appreciate the support provided by the institutions involved and the guidance and feedback from colleagues and experts in the field, which helped to enhance the quality of this research.

References

1. Karimi J, Soltaniyan L. Designing a human resources management model for the Iranian Bodybuilding and Fitness Federation in the digital age. *Human Resource Management in Sports*. 2024; 11(2):411-427.
2. Ben-Amram M, Davidovitch N. Novice Teachers and Mentor Teachers: From a Traditional Model to a Holistic Mentoring Model in the Postmodern Era *Education Sciences*. 2024; 14(2):143.
3. Gyansah S T, Guantai H K. Career Development in Organizations: Placing the Organization and Employee on the same pedestal to enhance maximum productivity. *European Journal of Business and Management*. 2018; 10(14):40-45.
4. Mate S, Gregory K, Ryan J. Re-authoring career narratives: exploring identity in contemporary careers practice, *British Journal of Guidance & Counselling*. 2024; 52(1):7-18.





طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی

ناهید قوی پنجه^۱، مریم حسینی عسگرآبادی^۲، حلیمه پیری^۳

۱. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

۲. استادیار گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه گلستان، گرگان، ایران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۲۱

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی انجام شد.

روش‌شناسی: روش اجرا از نوع کیفی و با رویکرد تحلیل مضمون بود. مشارکت‌کنندگان شامل اساتید مدیریت ورزشی، مدیران و کارشناسان سازمان‌های ورزشی بودند. معیار ورود به تحقیق شامل تجربه کافی در حوزه مدیریت ورزشی، آشنایی با مباحث آموزش منابع انسانی، سابقه پژوهشی یا اجرایی مرتبط با سازمان‌های ورزشی و توانایی درک و تحلیل مسائل مربوط به توسعه مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی بود. همچنین مشارکت‌کنندگان می‌بایست به‌طور فعال در فرآیندهای آموزشی یا مدیریت منابع انسانی مشغول به کار باشند تا بتوانند به‌طور مؤثر در تحلیل موضوع پژوهش مشارکت کنند. این معیارها تضمین می‌کنند که افراد انتخاب‌شده تسلط کافی بر مسأله پژوهش داشته و بتوانند دیدگاه‌های تخصصی و کاربردی در مصاحبه‌ها ارائه دهند. بر اساس شاخص اشباع نظری و با روش نمونه‌گیری هدفمند، مجموعاً ۱۴ مصاحبه صورت گرفت. ابزار اصلی پژوهش، مصاحبه اکتشافی نیمه‌ساختاریافته بود.

یافته‌ها: در تحلیل یافته‌های تحقیق در مورد طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی، مشخص شد که عوامل متعددی بر تدوین این الگو تاثیرگذار هستند. این عوامل شامل شبکه‌سازی و کارآموزی، مهارت‌های تخصصی، استقلال در طراحی شغل، ادغام فناوری، انعطاف‌پذیری شغلی، پیشرفت حرفه‌ای مداوم، استفاده از تجربیات شخصی، تطبیق ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های شغلی و رشد پایدار مسیر شغلی می‌باشند. **بحث و نتیجه‌گیری:** سازمان‌های ورزشی باید با ایجاد فرهنگ منعطف و حمایت از نوآوری، بر توانمندسازی کارکنان از طریق یادگیری مداوم و تقویت ارتباطات حرفه‌ای تمرکز کنند تا رشد استراتژیک و پایداری سازمان تضمین شود.

واژه‌های کلیدی: مسیر شغلی، ورزش، شبکه‌سازی، انعطاف‌پذیری شغلی، پیشرفت حرفه‌ای.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

قوی پنجه ناهید، حسینی عسگرآبادی مریم، پیری حلیمه. طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی. مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۴۰۴؛ ۱۲(۲): ۲۹۵-۳۱۳.
<https://doi.org/10.22044/shm.2024.15057.2681>

نویسنده مسئول: مریم حسینی عسگرآبادی

Email: maryam.hosseini@gu.ac.ir



مقدمه

ورزش به عنوان یک پدیده وسیع و چندوجهی، نیازمند مدیریت مؤثر و کارآمد است. مدیریت سازمان‌های ورزشی با هدف بهبود بهره‌وری منابع انسانی، تقویت خلاقیت، بهینه‌سازی فرآیندهای تصمیم‌گیری و مدیریت کسب‌وکار انجام می‌شود (۱). یکی از موارد بسیار مهم در مدیریت منابع انسانی، مسیر شغلی است. مسیر شغلی یک فرآیند پیوسته و تکاملی در طول زندگی یک فرد دارد و به موازات رشد انسان انجام می‌شود (۲). امروزه مسیر شغلی به عنوان فرآیندی تلقی می‌شود که شامل تمامی نقش‌های فرد در زندگی، گذراندن مراحل رشد و انجام وظایف مربوط به هر مرحله و رسیدن به رضایت از خود و جامعه در طول مسیر می‌شود (۳). مسیرهای شغلی ناپیوسته و بدون مرز شده‌اند و با افزایش دوره‌های انتقال و عدم اطمینان شغلی مشخص‌تر می‌شوند، برای مثال، کارکنان اغلب شرکت‌ها را تغییر می‌دهند و به ندرت در یک شغل ثابت باقی می‌مانند. افراد مشاغل و مسیرهای شغلی را انتخاب می‌کنند که بیشتر با ارزش‌ها و نیازهای فعلی و آینده آن‌ها مطابقت دارد (۴).

از دیدگاه کلی، نظریه مسیر شغلی را می‌توان به نظریه‌های سنتی، مدرن و پست مدرن تقسیم کرد. رویکردهای سنتی شامل نظریه‌های صفات و انواعی است که ویژگی‌های هر فرد را بررسی می‌کند. به عنوان مثال در نظریه مایرز بریگز^۱ و هالند^۲ ویژگی‌های شخصیتی در دسته‌بندی‌های مختلف ارائه می‌شود و در نظریه دیویس^۳ مهارت‌ها، نیازها و ارزش‌ها بررسی می‌شود. در این نظریه‌ها پس از بررسی ویژگی‌های فرد، ویژگی‌های شغلی بررسی شده و در نهایت ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های شغلی هماهنگ می‌شود (۵). رویکردهای مدرن را می‌توان نظریه‌هایی دانست که از حالت ایستا به پویا می‌روند و بر حوزه‌های خاصی تمرکز می‌کنند که مهم‌ترین آن‌ها نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه شناخت اجتماعی است. در رویکرد مدرن، نقش باورها و یادگیری در موضوعات مختلف شغلی مورد بحث قرار می‌گیرد (۶).

از سویی رویکردهای پست مدرن شامل نظریه‌های ساخت مسیر شغلی است که رویکردهای روان‌شناختی سازنده‌گرایانه هستند (۷). این رویکرد شامل نظریه‌هایی است که به حقیقت و واقعیت شخصی هر فرد اعتقاد دارند. این نظریه‌ها بر این باورند که هر فرد نگرش و درک شخصی از رویدادها و روابط زندگی دارد و رفتار انتخابی خود را در مواجهه با مشکلات ارائه می‌دهد، رفتاری که برگرفته از معانی مربوط به تجربیات با دیگران است (۸). در رویکردهای پست مدرن، تأکید زیادی بر معنا بخشیدن به مشاغل افراد است. در این رویکرد، برای بررسی مسائل مربوط به مسیر شغلی، از تجربیات شخصی زندگی هر فرد استفاده می‌شود و زندگی انسان به عنوان فرآیندی ثابت و مستمر در نظر گرفته می‌شود (۹). رویکردهای پست مدرن تابع الگوی خاصی مانند رویکردهای سنتی و مدرن نیستند و بیشتر بر درک داستان و حکایت زندگی مردم تمرکز دارند. نظریه ساخت مسیر شغلی ساویکاس^۴ یک نظریه مسیر شغلی پست مدرن است که بر منابع خودتنظیمی برای ایجاد تناسب فرد - محیط تأکید دارد. این نظریه خود کار آینده را به عنوان منبع انگیزه در مسیر شغلی برای سازگاری با محیط شخصی می‌داند (۱۰). مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی چند وجهی است و تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله آموزش، تجربه و چشم‌انداز در حال تحول صنعت ورزش است. تحقیقات نشان می‌دهد که سابقه آموزشی قوی در مدیریت ورزشی یا زمینه‌های مرتبط با آن برای موقعیت‌های ورودی بسیار مهم است، که اغلب به عنوان پله‌ای برای نقش‌های پیشرفته در سازمان‌ها عمل می‌کنند (۱۱). شبکه‌سازی و کارآموزی نیز به عنوان اجزای حیاتی برای پیشرفت شغلی، ارائه تجربه عملی و ارتباطات صنعت ورزش مورد تأکید قرار می‌گیرند (۱۲). علاوه بر این، افزایش تجاری سازی ورزش منجر به تقاضا برای مهارت‌های تخصصی در زمینه‌هایی مانند بازاریابی، تجزیه و تحلیل و مدیریت رویداد شده است که می‌تواند چشم‌انداز شغلی را به طور قابل توجهی افزایش دهد. با این حال، چالش‌هایی مانند رقابت شغلی و نیاز به توسعه حرفه‌ای مداوم رواج دارد و نیاز به آموزش مداوم و سازگاری است (۱۳). علاوه بر این، ادغام فناوری در مدیریت ورزش، شغل‌های سنتی را تغییر می‌دهد و فرصت‌های جدیدی را برای کسانی ایجاد می‌کند که می‌توانند از ابزارهای دیجیتال به طور مؤثر

1. Myers Briggs
2. Holland
3. Davis
4. Savikas



استفاده کنند؛ بنابراین، یک حرفه موفق در سازمان‌های ورزشی نیاز به ترکیبی از آموزش، تجربه عملی و سازگاری با تغییرات در دوره پست مدرن صنعت ورزش را دارد (۱۴).

هومز^۱ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به طراحی شغلی در سازمان اشاره کردند و بیان کردند طراحی سازمانی در سازمان‌های ورزشی شامل ساختار کارکنان و داوطلبان برای بهینه سازی عملکرد است، از این رو اصول مدیریت طرح‌ها در سازمان‌های ورزشی اجتماعی، ایالتی، ملی و حرفه‌ای برای مسیرهای شغلی ضروری است (۱۵). اسچوتز^۲ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی استقلال در طراحی و تطبیق تجربیات کارکنان ورزشی با تغییرات طراحی شغلی اجباری پرداختند آن‌ها بیان کردند؛ افزایش استقلال در طراحی شغل باعث افزایش بهزیستی روانشناختی کارکنان ورزشی و کمک به رشد شخصی و حرفه‌ای می‌شود (۱۶). در پژوهشی جواچیم^۳ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی ماهیت همسویی تفکر طراحی در یک سازمان ورزشی به این موضوع پرداختند که هماهنگی تفکر طراحی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند نوآوری را برای طراحی مسیرهای شغلی افزایش دهد، همچنین اتخاذ رویکردهای انسان محور می‌تواند نیازهای برآورده نشده را برآورده کند و تجربیات ورزشی جامع را بهبود بخشد (۱۷). مک کابی^۴ (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به بررسی رشد پایدار مسیر شغلی در گروهی از فارغ التحصیلان دانشگاه پرداخت. در این مطالعه طولی به بررسی رفتارهای مسیر شغلی دانشجویان در سال آخر دانشگاه و دو سال بعد از فراغت از تحصیل پرداخته شد. نتایج این مطالعه گویای آن بود که دانشجویانی که در سال آخر دارای رشد پایدار مسیر شغلی هستند در دوران بعد از فراغت از تحصیل به حرکت در راستای طرح‌های مسیر شغلی خود پرداخته‌اند و در مقابل تغییرات ناشی از تغییرات محیط نظیر پیشرفت فناوری، ایجاد مسیرهای شغلی جدید با ماهیتی متفاوت از مسیرهای شغلی قبل دارای عملکرد موثرتری در انطباق با تغییرات بوده‌اند (۱۸). از سویی کریمی^۵ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی به بررسی مدل توسعه مسیر شغلی برای برنامه ملی توسعه فوتبال پرداختند و بیان کردند مدلی برای توسعه مسیر شغلی مربیان در برنامه ملی توسعه فوتبال با تمرکز بر جهت‌ها، چالش‌ها و منابع دانش تأثیرگذار بر سطح تخصص مربیگری مورد نیاز است (۱۹)؛ همچنین ملکی‌ها و اصلانی (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان آسیب شناسی پست مدرن مسیر شغلی: طراحی یک الگو به این نتیجه دست یافتند که آسیب‌های پسانوین مسیر شغلی شامل سه مقوله اصلی رشد پایدار مسیر شغلی، خود و سناریوهای مسیر شغلی است (۲۴). مقوله رشد مسیر شغلی پایدار شامل پنج مقوله فرعی سرمایه خودکارآفرینانه، انطباق پذیری مسیر شغلی، سلامتی، شادی و سودمندی است. مقوله اصلی خود شامل مقوله فرعی هویت می‌باشد و مقوله اصلی سناریوی مسیر شغلی شامل سه مقوله فرعی عاملیت، تأمل بر پروژه زندگی و معنا است (۲۰).

همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که مسیرهای شغلی خطی سنتی منسوخ شده‌است، زیرا کارمندان به طور فزاینده‌ای به دنبال نقش‌هایی هستند که با هویت و اهداف زندگی آن‌ها هماهنگ باشد (۲۱). علاوه بر این، یک رویکرد پست مدرن نوآوری و خلاقیت را تقویت می‌کند که برای سازمان‌های ورزشی ضروری است تا در یک بازار پویا رقابتی باقی بمانند (۲۲) و همچنین نیاز به فراگیر بودن و تنوع را برطرف می‌کند و تشخیص می‌دهد که تجربیات مختلف به فرهنگ سازمانی غنی‌تر کمک می‌کند (۲۳) با این حال، چالش‌هایی مانند پتانسیل ابهام نقش و نیاز به سیستم‌های پشتیبانی قوی باید برای اطمینان از اجرای موفقیت آمیز اذعان شوند (۲۴).

بررسی پیشینه نشان می‌دهد که طراحی یک مدل مسیر شغلی پست مدرن در سازمان‌های ورزشی برای سازگاری با چشم انداز سریع در حال تغییر صنعت بسیار مهم است. این مدل بر انعطاف پذیری و فردی سازی تأکید دارد و به متخصصان اجازه می‌دهد تا در مسیرهای شغلی متنوعی را حرکت کنند که منعکس کننده ارزش‌ها و آرزوهای شخصی هستند. در نهایت، پذیرش یک مدل مسیر شغلی پست مدرن می‌تواند رضایت و حفظ کارکنان را افزایش دهد و موفقیت سازمان ورزشی را در بلند مدت هدایت کند (۲۵).

1. Hums
2. Schuetz
3. Katanic
4. McCaie
5. Karim



ظهور مسیرهای شغلی غیرخطی محققان را به این ایده سوق داده است که چگونه می‌توانند توجه بیشتری به نحوه شکل‌گیری فعالانه شغل آینده خود توسط افراد داشته باشند. اذعان به نقش فعال افراد در سازمان‌های ورزشی، انحراف از باور سنتی در مورد پاسخگویی و انفعال کارکنان نسبت به محیطشان است، همچنین در مقیاس وسیع‌تر، کارکنان در محل کار اهمیت ماهیت فعالانه را تأیید می‌کنند. با توجه به تغییرات سریع در دنیای کار و تمایل فزاینده کارمندان به یافتن نقش‌هایی که با هویت و اهداف شخصی‌شان همخوانی داشته باشد، منجر به کاهش کارآمدی مسیرهای شغلی سنتی در سازمان‌های ورزشی شده است. این سازمان‌ها برای رقابت در بازارهای پویا نیازمند نوآوری و خلاقیت هستند (۲۱)؛ بنابراین، توسعه مدل‌های پست مدرن مسیر شغلی می‌تواند فضایی را فراهم کند که در آن کارمندان در نقش‌های چند بعدی و خلاقانه فعالیت کنند که به رشد فردی و موفقیت سازمان کمک می‌کند. از این رو، طراحی یک الگوی پست مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی نه تنها ضروری است، بلکه به عنوان یک ابزار مؤثر برای جذب و حفظ استعدادها تلقی می‌شود. این رویکرد می‌تواند به تنوع و فراگیری در فرهنگ سازمانی کمک کند و باعث افزایش کارایی و رضایت کارکنان شود (۲۴). همچنین این الگو به نوآوری و خلاقیت توجه ویژه‌ای دارد که برای سازمان‌های ورزشی در محیط‌های رقابتی و پویا، حیاتی است. با این حال، پذیرش این رویکرد با چالش‌هایی نظیر ابهام در نقش‌ها و نیاز به سیستم‌های پشتیبانی مؤثر همراه است که لازم است سازمان‌ها به این چالش‌ها پاسخ دهند و بسترهای لازم را برای اجرای موفقیت‌آمیز الگوی پست مدرن فراهم آورند. در نهایت، طراحی این مدل می‌تواند به بهبود تطابق کارکنان با اهداف سازمانی و فردی کمک کند و توانمندی‌های لازم برای موفقیت پایدار سازمان‌های ورزشی را فراهم آورد. از این رو پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که الگوی مطلوب پست مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی چگونه است؟

روش‌شناسی

این تحقیق با هدف طراحی الگوی پست مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی انجام شد. برای این منظور، از روش کیفی و رویکرد تحلیل مضمون استفاده شد. مشارکت‌کنندگان شامل اساتید مدیریت ورزشی، مدیران و کارشناسان با تجربه‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی مرتبط بودند. معیار انتخاب شرکت‌کنندگان فعالیت در حوزه منابع انسانی بود. بر اساس شاخص اشباع نظری و با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، در مجموع ۱۴ مصاحبه صورت گرفت. ابزار اصلی پژوهش، مصاحبه اکتشافی نیمه‌ساختاریافته بود. در این تحقیق، از مراحل تحلیل مضمون به‌طور نظام‌مند استفاده شد. ابتدا، با آشنا شدن با داده‌ها از طریق مطالعه عمیق و مکرر مصاحبه‌ها پژوهش آغاز شد. سپس، کدگذاری اولیه انجام شد که طی آن بخش‌های مهم و مرتبط با سوالات پژوهش به کدهای خاصی تخصیص یافتند. در مرحله بعد، کدهای مشابه دسته‌بندی و در قالب مضامین اولیه سازمان‌دهی شدند. محقق سپس به بازبینی مضامین پرداخت تا از انسجام درونی آنها و تناسب با داده‌ها اطمینان حاصل شود. در نهایت، تعریف و نام‌گذاری مضامین انجام گرفت و گزارش نهایی با تمرکز بر توضیح ارتباطات میان مضامین و پاسخ به سوالات پژوهش تدوین شد. این مراحل به دقت و شفافیت فرآیند تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک کرد و نتایج معتبر و موثری را به همراه داشت. فرآیند جمع‌آوری داده‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و تا زمانی ادامه یافت که اطلاعات جدیدی به داده‌های موجود افزوده نشد. برای افزایش اعتبار درونی تحقیق، بازخورد مصاحبه‌شوندگان در فرآیند پژوهش لحاظ شد تا بر نحوه پاسخگویی آن‌ها تأثیر نگذارد. پس از هر مصاحبه، الگوی به‌دست‌آمده به مصاحبه‌شونده ارائه شد و در صورت وجود تفاوت‌ها، مورد بحث قرار گرفت. این فرآیند برای هر مصاحبه انجام شد تا از پیش‌فرض‌ها و جهت‌گیری‌های احتمالی جلوگیری شود؛ همچنین، چهار فعالیت دیگر برای افزایش اعتبار درونی یافته‌ها انجام شد. استفاده از منابع مختلف برای جمع‌آوری داده‌ها، بررسی داده‌ها توسط یک دستیار، مشاوره با متخصصی آشنا به روش تحقیق تحلیل مضمون و موضوع پژوهش و شناسایی جهت‌گیری‌ها از طریق پرسش مکرر در هنگام تحلیل داده‌ها. برای اطمینان از اعتبار رونوشت‌ها و ابزار مصاحبه، ابتدا نظر متخصصان ارزیابی شد و سپس با استفاده از روش‌های اعتبارسنجی کدگذاری و توافق مصححان، اعتبار رونوشت‌ها بررسی گردید. نتایج نشان داد که کدهای استخراج شده مستقل بوده و وابستگی آن‌ها به یکدیگر تأیید شده است، بنابراین فرآیند کدگذاری نهایی دارای پایایی کافی بوده است.

در این تحقیق، پایایی داده‌ها با استفاده از روش توافق درون‌موضوعی مورد بررسی قرار گرفت. این روش به‌عنوان یک ابزار معتبر برای ارزیابی اعتبار کدگذاری در پژوهش‌های کیفی شناخته می‌شود و به معنای اندازه‌گیری میزان توافق بین تحلیلگران مختلف در فرآیند کدگذاری داده‌ها است. مقدار پایایی به‌دست‌آمده در این مطالعه ۸۲ درصد بود که نشان‌دهنده توافق بالا بین کدگذاران است. این مقدار بیانگر این است که کدگذاری‌های انجام‌شده به‌طور قابل‌توجهی با یکدیگر همخوانی دارند و می‌توانند به‌عنوان نمایانگر دقیق داده‌ها و مفاهیم موجود در آنها در نظر گرفته شوند. به‌عبارتی، این درصد به وضوح حاکی از آن است که تحلیلگران در درک و تفسیر داده‌ها دارای نظرات مشابه و قابل‌قبولی بوده‌اند. این توافق بالا نه‌تنها به اعتبار کدگذاری‌های انجام‌شده افزوده، بلکه به تقویت نتایج پژوهش نیز کمک می‌کند. در حقیقت، بالابودن میزان توافق درون‌موضوعی بیانگر این است که یافته‌های به‌دست‌آمده از داده‌ها می‌توانند به‌طور موثری به تحلیل‌های ارائه‌شده در تحقیق کمک کنند و اعتبار کلی پژوهش را افزایش دهند؛ در نتیجه، این روش به عنوان یکی از ابزارهای کلیدی در ارزیابی و تضمین کیفیت داده‌های کیفی، نقش مهمی در اعتبارسنجی نتایج این تحقیق ایفا کرده است.

یافته‌ها

جمعیت مورد مطالعه این پژوهش شامل ۱۴ نفر از خبرگان آشنا به حیطه مورد مطالعه بود که دارای تجربه لازم در حوزه منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی بودند. در جدول ۱ به ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش اشاره شده است.

جدول ۱. ویژگی جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

Table 1. Demographic characteristics of research participants

جنسیت	تحصیلات	پست سازمانی	رشته تحصیلی
زن	کارشناسی ارشد	کارشناس منابع انسانی اداره ورزش و جوانان	علوم ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	هیئت علمی دانشگاه	مدیریت ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	هیئت علمی دانشگاه	مدیریت ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	هیئت علمی دانشگاه	مدیریت ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	هیئت علمی دانشگاه	مدیریت ورزشی
زن	کارشناسی ارشد	کارشناس ورزش وزارت علوم	علوم ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	مؤلف، پژوهشگر و مدرس دانشگاه	مدیریت ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	مؤلف، پژوهشگر و مدرس دانشگاه	مدیریت ورزشی
زن	کارشناسی ارشد	کارشناس اداره ورزش و جوانان	مدیریت ورزشی
زن	دکتری تخصصی	مؤلف، پژوهشگر و مدرس دانشگاه	مدیریت ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	کارشناس اداره ورزش و جوانان	مدیریت ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	هیئت علمی دانشگاه	مدیریت ورزشی
مرد	دکتری تخصصی	هیئت علمی دانشگاه	مدیریت ورزشی
زن	دانشجوی دکتری تخصصی	مؤلف، پژوهشگر و مدرس دانشگاه	مدیریت ورزشی

یافته‌های پژوهش که از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان مستخرج شد پس از مراحل کدگذاری سه مرحله‌ای در قالب چارچوب و مدل مفهومی تنظیم گردید. این یافته‌ها در جدول ۲ قابل مشاهده است. بر اساس یافته‌ها مضامین پایه شناسایی شده پس از حذف مضامین تکراری یا غیر مرتبط با عنوان پژوهش در ۴۱ مضمون ثانویه یا سازمان یافته دسته‌بندی شدند. در نهایت مضامین سازمان یافته نیز در قالب ۹ مضمون فراگیر در جدول ۲ گزارش شده است.

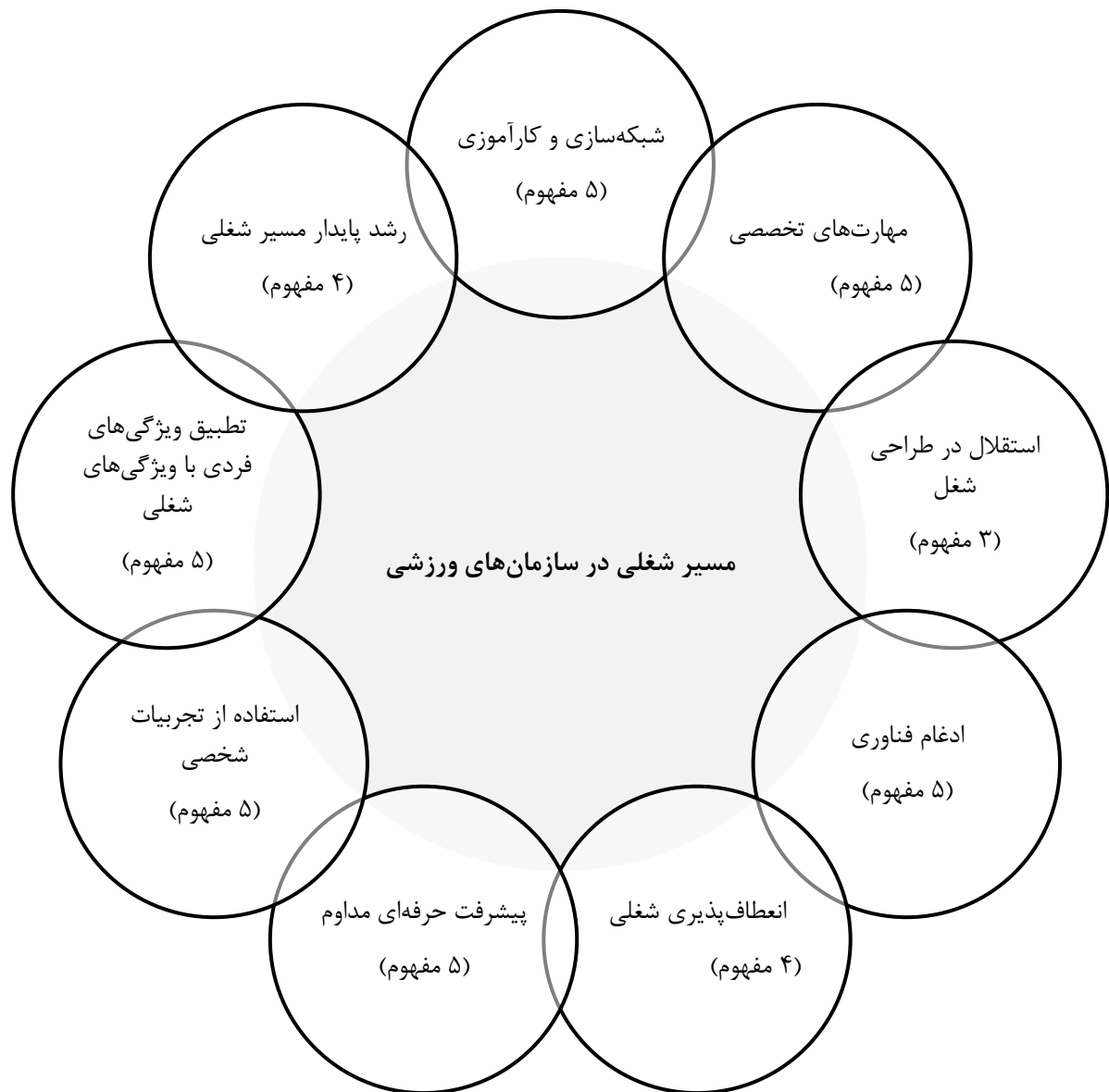
جدول ۲. مضامین مربوط به کاربردهای فناوری واقعیت مجازی در آموزش سازمان‌های ورزشی

Table 2. Themes Related to the Applications of Virtual Reality Technology in Human Resource Training

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌یافته	مضامین اولیه	شماره مصاحبه
شبکه‌سازی و کارآموزی	ارتباطات صنعتی	توسعه ارتباطات حرفه‌ای، شرکت در کنفرانس‌ها، تعامل با کارشناسان، ایجاد روابط بلندمدت	13.8.1.3.9
	تجربه عملی	یادگیری حین کار، پروژه‌های واقعی، کسب مهارت‌های عملی، مشارکت در فعالیت‌های ورزشی	4.6.7.8.10.11.2
	فرصت‌های کارآموزی	انتخاب موقعیت‌های مرتبط، دسترسی به منابع کارآموزی، تعامل با مربیان، دریافت بازخورد	12.10.6.4.8.9
	توسعه حرفه‌ای	شرکت در دوره‌های آموزشی، کسب گواهینامه‌های مرتبط، حضور در کارگاه‌ها، دریافت مشاوره حرفه‌ای	7.8.10.11.24.23
مهارت‌های تخصصی	ارتباط با هم‌تایان	مشارکت در گروه‌های حرفه‌ای، تبادل تجربیات، تشکیل شبکه‌های همکاران، برگزاری جلسات گروهی	25.24.17.12.11.9.7
	بازاریابی ورزشی	تجزیه و تحلیل بازار، استراتژی‌های تبلیغاتی، تحقیق در مورد مخاطبان، ایجاد کمپین‌های تبلیغاتی	4.5.7.8.9.11
	مدیریت رویداد	برنامه‌ریزی رویدادها، هماهنگی با تیم‌ها، مدیریت منابع، ارزیابی عملکرد	5.7.3.6.14.
	تحلیل داده‌های ورزشی	جمع‌آوری داده‌ها، تفسیر آماری، استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل، گزارش‌دهی نتایج	4.5.7.9
استقلال در طراحی شغل	مدیریت ارتباط با مشتری	شناخت نیازهای مشتری، برقراری ارتباط مؤثر، حفظ مشتریان، ایجاد تجربه مثبت مشتری	4.8.9.12.13
	مهارت‌های فناوری اطلاعات	استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت، توسعه وبسایت‌های ورزشی، امنیت سایبری، مدیریت پایگاه داده‌ها	2.1.4.6.11.10.7
	استقلال تصمیم‌گیری	تصمیم‌گیری مستقل، ارزیابی ریسک‌ها، مسئولیت‌پذیری، تنظیم اولویت‌ها	5.2.12.7.4.3
	طراحی شغلی	انطباق با نیازهای فردی، تعیین وظایف شغلی، تغییر نقش‌های شغلی، تنظیم برنامه‌های کاری	13.14.1.2.6.8
ادغام فناوری	بهبودی روانشناختی	کاهش استرس شغلی، افزایش رضایت شغلی، توازن کار و زندگی، ارتقاء سلامت روان	4.8.5.9.11.6.7
	مدیریت دیجیتال سازمان	توسعه سیستم‌های آنلاین، مدیریت منابع دیجیتال، استفاده از پلتفرم‌های مجازی، ارتقاء ارتباطات آنلاین	14.13.9.7.5.2
	استفاده از ابزارهای دیجیتال	مدیریت نرم‌افزارهای ورزشی، استفاده از اپلیکیشن‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها، ارتقاء عملکرد تیم	4.5.7.11.14.9
	آموزش دیجیتال	برگزاری دوره‌های آنلاین، استفاده از منابع آموزشی دیجیتال، توسعه محتوای آموزشی، مدیریت یادگیری الکترونیکی	7.8.12.5.3.
انعطاف‌پذیری شغلی	تجزیه و تحلیل عملکرد	جمع‌آوری داده‌های عملکرد، تفسیر داده‌ها، شناسایی نقاط ضعف و قوت، بهبود فرآیندهای کاری	13.1.5.9.7.12
	امنیت سایبری	حفاظت از اطلاعات سازمان، مدیریت دسترسی‌ها، آموزش امنیت به کارکنان، مقابله با تهدیدات سایبری	4.8.11.2.5.6
	تغییر نقش‌های شغلی	جابجایی شغلی، تغییر وظایف، انطباق با نیازهای جدید، حفظ تنوع شغلی	14.13.7.6.8
	تطبیق با تغییرات محیطی	انطباق با فناوری‌های جدید، پاسخ به تغییرات بازار، توسعه مهارت‌های جدید، پذیرش نوآوری	3.5.7.9.13
	تنوع وظایف	افزایش دامنه وظایف، گسترش مسئولیت‌ها، ایجاد چالش‌های جدید، تعامل با بخش‌های مختلف	12.1.2.10.14

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌یافته	مضامین اولیه	شماره مصاحبه
	زمان‌بندی منعطف	تنظیم ساعات کاری، کار از راه دور، مدیریت زمان، تعادل بین کار و زندگی	7.9.14.16.1
پیشرفت حرفه‌ای مداوم	آموزش مداوم	شرکت در دوره‌های آموزشی، یادگیری مادام‌العمر، به روزرسانی دانش تخصصی، شرکت در کارگاه‌ها	8.5.3.12.14
	توسعه مهارت‌های جدید	یادگیری فناوری‌های نوین، شرکت در دوره‌های تخصصی، افزایش مهارت‌های نرم، تقویت دانش فنی	6.8.14.12.11.10
	دریافت بازخورد	ارزیابی عملکرد، بهبود مستمر، پذیرش انتقادات سازنده، تنظیم اهداف جدید	14.13.11.8.3.7
	توسعه شبکه حرفه‌ای	گسترش ارتباطات، مشارکت در انجمن‌های حرفه‌ای، تعامل با هم‌تایان، حضور در رویدادهای حرفه‌ای	8.9.14.6
	مشارکت در پروژه‌های نوآورانه	همکاری در پروژه‌های تحقیقاتی، توسعه ایده‌های جدید، ایجاد نوآوری، شرکت در طرح‌های جدید	4.3.2.15.6
استفاده از تجربیات شخصی	تجربیات زندگی کاری	استفاده از درس‌های گذشته، تطبیق با شرایط جدید، انتقال دانش تجربی، به اشتراک‌گذاری تجربیات	2.3.6.1.12
	معنا بخشیدن به شغل	تعریف اهداف شخصی، ایجاد انگیزه درونی، تعیین مسیر شغلی شخصی، تطبیق با ارزش‌های فردی	10.12.4.1.3
	شناخت ارزش‌های شخصی	شناسایی اولویت‌ها، تعیین اهداف بلندمدت، تطبیق شغل با ارزش‌ها، ایجاد هویت شغلی	5.8.7.10.14.13
	تطبیق تجربیات با نیازهای شغلی	انطباق مهارت‌های تجربی، یادگیری از تجربیات، بهبود عملکرد بر اساس گذشته، استفاده از تجربیات در تصمیم‌گیری	7.4.8.9.1.2
	انتقال تجربیات به همکاران	به اشتراک‌گذاری دانش، راهنمایی همکاران، مشاوره حرفه‌ای، کمک به رشد تیم	14.4.5.8.9.12
تطبیق ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های شغلی	شناسایی نقاط قوت	ارزیابی توانایی‌ها، تقویت مهارت‌های برتر، بهره‌گیری از استعدادها، افزایش اعتماد به نفس	12.11.13.7.9.2
	شناسایی نقاط ضعف	ارزیابی عملکرد، پذیرش انتقادات، بهبود نقاط ضعف، توسعه مهارت‌های جدید	18.2.7.8.3.4
	تطبیق پذیری شغلی	هم‌هنگی بین ویژگی‌های شخصی و شغلی، انتخاب شغل مناسب، توسعه مهارت‌های مرتبط، تنظیم مسیر شغلی	4.5.8.12.13
	توسعه مهارت‌های نرم	تقویت ارتباطات، افزایش توانایی‌های تیمی، مدیریت زمان	7.5.9.6.14.12
	تعیین مسیر شغلی	ایجاد مسیر شغلی شخصی، تعیین اهداف شغلی، تطبیق با نیازهای بازار، تنظیم برنامه‌های حرفه‌ای	5.4.8.14.11
رشد پایدار مسیر شغلی	برنامه‌ریزی شغلی بلندمدت	تنظیم اهداف بلندمدت، ارزیابی پیشرفت، ایجاد تعادل بین زندگی و کار، تعیین مراحل رشد	4.8.9.10.2.3
	توسعه شبکه‌های حرفه‌ای	مشارکت در انجمن‌های حرفه‌ای، ایجاد روابط کاری بلندمدت، حضور در رویدادهای حرفه‌ای، توسعه ارتباطات آنلاین	7.8.9.6.11.2.5
	توسعه مهارت‌های مدیریتی	یادگیری مهارت‌های رهبری، مدیریت زمان، مدیریت منابع، افزایش کارایی تیم	7.11.8.9.13.10
	بهبود کیفیت زندگی کاری	افزایش رضایت شغلی، کاهش استرس کاری، حفظ توازن بین کار و زندگی، ارتقاء سلامت جسمانی و روانی	11.10.9.8.5.3.1

با توجه به جدول شماره ۲ الگوی نهایی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی مطابق شکل ۱ به دست آمد.



شکل ۱. الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی

Figure 1. Postmodern career path model in sports organizations

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی انجام شد. در تحلیل یافته‌های تحقیق در مورد طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی، مشخص شد که عوامل متعددی بر تدوین این الگو تاثیرگذار هستند. این عوامل شامل شبکه‌سازی و کارآموزی، مهارت‌های تخصصی، استقلال در طراحی شغل، ادغام فناوری، انعطاف‌پذیری شغلی، پیشرفت حرفه‌ای مداوم، استفاده از تجربیات شخصی، تطبیق ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های شغلی و رشد پایدار مسیر شغلی می‌باشند. در ادامه هر کدام از این عوامل تشریح می‌شود.

از آنجا که رویکردهای پست‌مدرن به نظریه‌هایی مربوط می‌شود که مسیر شغلی را از دیدگاه‌های روان‌شناختی سازنده‌گرایانه تحلیل می‌کنند می‌توان گفت دیدگاه‌های روان‌شناختی به روابط و شبکه‌سازی، مهم هستند (۷). این نظریه‌ها به واقعیت‌های شخصی و فردی هر فرد اعتقاد دارند و بر این باورند که هر فرد دارای نگرش و درک خاص خود از رویدادها و روابط زندگی است. بر اساس این رویکرد، رفتارهای انتخابی فرد در مواجهه با چالش‌ها و مشکلات ناشی از معانی و تجربیات فردی و ارتباطات با دیگران شکل می‌گیرد (۸). شبکه‌سازی و

کارآموزی نیز به عنوان اجزای حیاتی برای پیشرفت شغلی، ارائه تجربه عملی و ارتباطات صنعت ورزش مورد تأکید قرار می‌گیرند (۱۲). این دیدگاه بر اهمیت تجربیات فردی و تأثیر آن‌ها بر رفتار و انتخاب‌های شغلی تأکید می‌کند و به معنای شخصی و تحولی مسیر شغلی می‌پردازد. شبکه‌سازی و کارآموزی از اجزای اساسی در طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی به شمار می‌روند. این دو مؤلفه به طور مستقیم بر رشد حرفه‌ای و توسعه مهارت‌های فردی تأثیر می‌گذارند و در اینجا به تفصیل بررسی می‌شود. ارتباطات صنعتی یکی از مؤلفه‌های کلیدی در موفقیت حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی است. ارتباطات مؤثر با متخصصان، شرکت در کنفرانس‌ها و تعامل با کارشناسان از جمله راه‌هایی است که به توسعه شبکه‌های شغلی کمک می‌کند. این تعاملات نه تنها به افراد کمک می‌کند تا با فرصت‌های جدید آشنا شوند، بلکه به ایجاد روابط بلندمدت و مؤثر که برای پیشرفت در صنعت ورزش ضروری است، منجر می‌شود. تقویت این شبکه‌ها به کارکنان اجازه می‌دهد تا از تجربیات و دانش متخصصان بهره‌برداری کرده و موقعیت‌های شغلی جدیدی را شناسایی کنند. تجربه عملی نقش مهمی در فرآیند یادگیری و توسعه مهارت‌ها دارد. یادگیری حین کار و مشارکت در پروژه‌های واقعی به کارکنان این امکان را می‌دهد که مهارت‌های عملی خود را بهبود بخشند و دانش نظری را به عمل تبدیل کنند. این تجربه عملی به تقویت اعتماد به نفس و توانمندی‌های حرفه‌ای کمک می‌کند و به کارکنان امکان می‌دهد که به طور مؤثرتر در محیط‌های شغلی عمل کنند. فرصت‌های کارآموزی نیز به عنوان ابزارهای مهمی در این فرآیند مطرح هستند. انتخاب موقعیت‌های کارآموزی مرتبط و دریافت بازخورد از مربیان و سرپرستان می‌تواند به کارکنان کمک کند تا در محیط‌های واقعی فعالیت کنند و از منابع آموزشی موجود بهره‌برداری نمایند. این کارآموزی‌ها به کارکنان اجازه می‌دهند تا توانایی‌های خود را آزمایش کنند و در مسیر پیشرفت شغلی خود گام‌های مؤثری بردارند. در مجموع، ترکیب شبکه‌سازی مؤثر و تجربه عملی به عنوان عوامل کلیدی، زمینه‌ساز شکل‌گیری یک مسیر شغلی پست‌مدرن می‌شود که بر پایه تعامل و یادگیری عملی بنا نهاده شده است.

در رویکرد مدرن، تأثیر باورها و فرآیند یادگیری بر جنبه‌های مختلف شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد (۲۰). این رویکرد بر اهمیت عوامل شناختی و یادگیری در شکل‌گیری و توسعه مسیر شغلی تأکید دارد و به نقش یادگیری مداوم و انعطاف‌پذیری در موفقیت‌های شغلی توجه می‌کند. علاوه بر این، افزایش تجاری سازی ورزش منجر به تقاضا برای مهارت‌های تخصصی در زمینه‌هایی مانند بازاریابی، تجزیه و تحلیل و مدیریت رویداد شده است که می‌تواند چشم انداز شغلی را به طور قابل توجهی افزایش دهد. با این حال، چالش‌هایی مانند رقابت شغلی و نیاز به توسعه حرفه‌ای مداوم رواج دارد و نیاز به آموزش مداوم و سازگاری است (۱۳). علاوه بر این، مهارت‌های تخصصی در سازمان‌های ورزشی به طور مستقیم بر موفقیت و توسعه حرفه‌ای کارکنان تأثیرگذار است. در این بخش، به تفصیل به برخی از مهارت‌های کلیدی مورد نیاز در این حوزه پرداخته می‌شود. بازاریابی ورزشی یکی از مهارت‌های اساسی است که شامل تجزیه و تحلیل بازار و ایجاد استراتژی‌های تبلیغاتی می‌شود. در این زمینه، تحقیق در مورد مخاطبان و ایجاد کمپین‌های تبلیغاتی موفق به تقویت موقعیت‌های برند و سازمان دست‌یابی به بازارهای جدید کمک می‌کند. توانایی در بازاریابی ورزشی نه تنها بر موفقیت تجاری سازمان تأثیر می‌گذارد، بلکه به توسعه و ارتقاء برند نیز کمک می‌کند. این مهارت شامل شناسایی روندهای بازار، تحلیل رفتار مشتریان و طراحی استراتژی‌های مؤثر برای جذب و حفظ مشتریان است. مدیریت رویداد مهارت دیگری است که به برنامه‌ریزی و هماهنگی رویدادها مربوط می‌شود. این شامل مدیریت منابع، ارزیابی عملکرد و مدیریت اجرایی رویدادها است. توانایی در مدیریت رویداد به کارکنان این امکان را می‌دهد که تجربه‌های مثبت برای مخاطبان ایجاد کنند و تصویر سازمان را ارتقاء دهند. موفقیت در این زمینه مستلزم دقت در برنامه‌ریزی، مهارت‌های ارتباطی قوی و توانایی مدیریت بحران است. تحلیل داده‌های ورزشی نیز مهارت مهمی است که به جمع‌آوری و تفسیر داده‌ها از منابع مختلف مربوط می‌شود. استفاده از نرم‌افزارهای تحلیل داده و گزارش‌دهی نتایج به کارکنان کمک می‌کند تا استراتژی‌های دقیق‌تری برای بهبود عملکرد و پیشبرد اهداف سازمان طراحی کنند. این مهارت به تصمیم‌گیری‌های مؤثر و بهینه‌سازی فرآیندها کمک می‌کند و به کارکنان امکان می‌دهد تا به تحلیل‌های داده‌محور و بینش‌های تحلیلی دست یابند. مدیریت ارتباط با مشتری به شناسایی نیازهای مشتریان و برقراری ارتباط مؤثر با آنها مربوط می‌شود. این مهارت‌ها به حفظ مشتریان و ایجاد تجربه مثبت برای آنها کمک می‌کند که نتیجه آن افزایش رضایت مشتری و

وفاداری به برند است. توانایی در این حوزه شامل مدیریت تعاملات با مشتریان، حل مشکلات و پیگیری نظرات و بازخوردها می‌شود. مهارت‌های فناوری اطلاعات شامل استفاده از نرم‌افزارهای مدیریت، توسعه وبسایت‌های ورزشی و مدیریت پایگاه داده‌ها است. این مهارت‌ها به کارکنان امکان می‌دهند که فرآیندهای دیجیتال را به طور مؤثر مدیریت کنند و امنیت سایبری را تضمین نمایند. توانایی در فناوری اطلاعات شامل مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی، تحلیل نیازهای فناوری و پیاده‌سازی راه‌حل‌های فناورانه است. ترکیب این مهارت‌ها در سازمان‌های ورزشی می‌تواند به بهبود عملکرد، افزایش بهره‌وری و دستیابی به اهداف استراتژیک کمک کند و به کارکنان امکان دهد که در محیط‌های پویای ورزشی به خوبی عمل کنند.

استقلال در طراحی شغل یکی از جنبه‌های کلیدی در بهبود عملکرد و رضایت شغلی در سازمان‌های ورزشی است. این مفهوم به ویژه در محیط‌های پست‌مدرن که بر انعطاف‌پذیری و پاسخگویی به تغییرات تأکید دارند، اهمیت زیادی پیدا می‌کند. اسچوتز^۱ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی استقلال در طراحی و تطبیق تجربیات کارکنان ورزشی با تغییرات طراحی شغلی اجباری پرداختند که بیان کردند؛ افزایش استقلال در طراحی شغل باعث افزایش بهزیستی روانشناختی کارکنان ورزشی و کمک به رشد شخصی و حرفه‌ای می‌شود. در این بخش به بررسی سه مؤلفه اصلی استقلال در طراحی شغل خواهیم پرداخت: استقلال تصمیم‌گیری، طراحی شغلی و بهزیستی روانشناختی. استقلال تصمیم‌گیری به کارکنان این امکان را می‌دهد که به صورت مستقل تصمیم‌گیری کنند و مسئولیت‌های مربوطه را بر عهده بگیرند. این استقلال نه تنها به تصمیم‌گیری مؤثر و به موقع کمک می‌کند، بلکه باعث ارزیابی دقیق خطرات و تنظیم اولویت‌ها نیز می‌شود؛ در نتیجه، کارکنان با مسئولیت‌پذیری بیشتری عمل می‌کنند و این امر به رشد شغلی و موفقیت شخصی آن‌ها منجر می‌شود. تصمیم‌گیری مستقل به کارکنان این امکان را می‌دهد که در مواجهه با چالش‌ها و موقعیت‌های جدید، راه‌حل‌های ابتکاری و بهینه ارائه دهند. طراحی شغلی که شامل انطباق با نیازهای فردی و تغییر نقش‌های شغلی است، نقش مهمی در ارتقاء رضایت شغلی ایفا می‌کند. این طراحی به کارکنان اجازه می‌دهد که وظایف شغلی خود را بر اساس مهارت‌ها و تمایلات شخصی خود تنظیم کنند. تنظیم برنامه‌های کاری متناسب با نیازهای فردی به افزایش رضایت شغلی و بهبود عملکرد کمک می‌کند. با ایجاد فرصت‌هایی برای تخصصی‌تر کردن نقش‌ها و مسئولیت‌ها، کارکنان می‌توانند با انگیزه و کارآمدتر عمل کنند و در نتیجه بهره‌وری کلی سازمان افزایش یابد. بهزیستی روانشناختی به طور مستقیم با کاهش استرس شغلی، افزایش رضایت شغلی و توازن کار و زندگی مرتبط است. این مؤلفه‌ها به ارتقاء سلامت روان و رضایت کلی از شغل کمک می‌کنند. کاهش استرس و ایجاد تعادل مناسب میان کار و زندگی به افزایش بهره‌وری و پایداری شغلی منجر می‌شود. کارکنان با بهزیستی روانشناختی مناسب قادر خواهند بود تا در شرایط فشار و چالش‌های شغلی به بهترین نحو عمل کنند و از سلامت و رضایت بیشتری برخوردار باشند. ترکیب این مؤلفه‌ها در طراحی شغل، به سازمان‌های ورزشی این امکان را می‌دهد که محیط کاری مناسبی را فراهم کنند که به رشد و توسعه حرفه‌ای کارکنان کمک کند و در عین حال به اهداف سازمانی نیز دست یابد (۱۶).

ادغام فناوری در مدیریت ورزش، شغل‌های سنتی را تغییر می‌دهد و فرصت‌های جدیدی را برای کسانی ایجاد می‌کند که می‌توانند از ابزارهای دیجیتال به طور مؤثر استفاده کنند؛ بنابراین، یک حرفه موفق در سازمان‌های ورزشی نیاز به ترکیبی از آموزش، تجربه عملی و سازگاری با تغییرات در دوره پست مدرن صنعت ورزش را دارد (۱۴). مدیریت دیجیتال سازمان به عنوان یک مؤلفه کلیدی در عصر حاضر، نقش مهمی در بهبود عملکرد و افزایش کارایی سازمان‌ها ایفا می‌کند. این یافته با نتایج مک کای (۲۰۲۰) همسو بود (۱۸). این حوزه شامل چندین بخش مهم است که به تفصیل به بررسی آن‌ها پرداخته می‌شود. توسعه سیستم‌های آنلاین و مدیریت منابع دیجیتال از جمله اجزای اساسی مدیریت دیجیتال هستند. استفاده از پلتفرم‌های مجازی و ارتقاء ارتباطات آنلاین به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که عملکرد دیجیتال خود را بهبود بخشند و فرصت‌های جدید برای ارتباط با مشتریان و مدیریت منابع ایجاد کنند. این شامل پیاده‌سازی سیستم‌های آنلاین برای تسهیل تعاملات داخلی و خارجی، مدیریت داده‌های دیجیتال و بهبود فرآیندهای کاری است. استفاده از ابزارهای دیجیتال نظیر مدیریت نرم‌افزارهای ورزشی و تحلیل داده‌ها به کارکنان کمک می‌کند تا عملکرد تیم را بهبود دهند و نتایج بهتری را در

1. Schuetz



مدیریت عملیات و تحلیل عملکرد به دست آورند. ابزارهای دیجیتال می‌توانند شامل نرم‌افزارهایی برای نظارت بر عملکرد، تجزیه و تحلیل داده‌های ورزشی و مدیریت منابع مختلف باشند. این ابزارها به کارکنان این امکان را می‌دهند که تصمیمات مبتنی بر داده‌های دقیق اتخاذ کنند و عملکرد را بهینه سازند. آموزش دیجیتال از طریق برگزاری دوره‌های آنلاین و توسعه محتوای آموزشی دیجیتال به یادگیری مداوم و مدیریت یادگیری الکترونیکی کمک می‌کند. این اقدامات به توسعه مهارت‌ها و به‌روز نگه‌داشتن دانش کارکنان در دنیای دیجیتال کمک می‌کند. با استفاده از دوره‌های آنلاین و منابع دیجیتال، کارکنان می‌توانند به راحتی به آموزش‌های جدید دسترسی پیدا کرده و مهارت‌های خود را تقویت کنند. تجزیه و تحلیل عملکرد با جمع‌آوری داده‌های عملکرد و تفسیر داده‌ها به شناسایی نقاط ضعف و قوت و بهبود فرآیندهای کاری کمک می‌کند. این تحلیل‌ها به بهینه‌سازی عملکرد و ایجاد استراتژی‌های مؤثر منجر می‌شود. استفاده از تکنیک‌های پیشرفته تحلیلی به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که تصمیمات مبتنی بر داده‌های دقیق اتخاذ کنند و فرآیندهای خود را بهبود بخشند. امنیت سایبری شامل حفاظت از اطلاعات سازمان و مدیریت دسترسی‌ها است. آموزش امنیت به کارکنان و مقابله با تهدیدات سایبری به جلوگیری از خسارت‌های اطلاعاتی و حفاظت از داده‌های حساس کمک می‌کند. این بخش شامل پیاده‌سازی تدابیر امنیتی، آموزش کارکنان در مورد بهترین شیوه‌های امنیت سایبری و مقابله با تهدیدات و حملات دیجیتال است. در مجموع، مدیریت دیجیتال سازمان بهبود فرآیندهای داخلی، ارتقاء عملکرد و حفظ امنیت داده‌ها را تضمین می‌کند و به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که در محیط‌های دیجیتال پویای امروز به طور مؤثر عمل کنند.

الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی به طور عمده بر انعطاف‌پذیری شغلی تمرکز دارد، که به کارکنان این امکان را می‌دهد تا به طور مؤثر با تغییرات محیطی و نیازهای جدید سازگار شوند. در این راستا، چهار جنبه اصلی از انعطاف‌پذیری شغلی شامل تغییر نقش‌های شغلی، تطبیق با تغییرات محیطی، تنوع وظایف و زمان‌بندی منعطف به تفصیل بررسی می‌شود. تغییر نقش‌های شغلی به جابجایی شغلی و انطباق با نیازهای جدید اشاره دارد. این نوع انعطاف‌پذیری به کارکنان این امکان را می‌دهد که در محیط‌های متغیر به حفظ تنوع شغلی و توسعه حرفه‌ای ادامه دهند. توانایی در تغییر و سازگاری با نقش‌های جدید به کارکنان کمک می‌کند تا به سرعت با شرایط جدید هماهنگ شوند و از فرصت‌های جدید بهره‌برداری کنند. این فرآیند همچنین به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با تغییرات سریع در صنعت ورزشی سازگار شوند و به حفظ و جذب استعدادهای جدید ادامه دهند. تطبیق با تغییرات محیطی شامل پاسخ به فناوری‌های جدید و پذیرش نوآوری است. در پژوهشی جوآچیم^۱ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی ماهیت همسویی تفکر طراحی در یک سازمان ورزشی به این موضوع پرداختند که هماهنگی تفکر طراحی در سازمان‌های ورزشی می‌تواند نوآوری را برای طراحی مسیرهای شغلی افزایش دهد همچنین اتخاذ رویکردهای انسان محور می‌تواند نیازهای برآورده نشده را برآورده کند و تجربیات ورزشی جامع را بهبود بخشد (۲۷). این تطبیق به پیشرفت و موفقیت در بازارهای رقابتی و توسعه مهارت‌های جدید کمک می‌کند. سازمان‌های ورزشی باید توانایی پذیرش و استفاده از فناوری‌های نوین را داشته باشند تا بتوانند در بازارهای رقابتی باقی بمانند و عملکرد خود را بهبود بخشند. این تطبیق شامل آموزش کارکنان در زمینه‌های فناوری جدید و استفاده از ابزارهای نوین برای بهینه‌سازی عملکرد و فرآیندهای سازمانی است. تنوع وظایف با افزایش دامنه وظایف و ایجاد چالش‌های جدید به کارکنان کمک می‌کند تا تجربیات جدیدی کسب کنند و در تعامل با بخش‌های مختلف سازمان، مهارت‌های متنوعی را توسعه دهند. این تنوع نه تنها به کارکنان امکان می‌دهد تا در حوزه‌های مختلف تجربه کسب کنند، بلکه به افزایش انگیزه و رضایت شغلی نیز کمک می‌کند. با ایجاد چالش‌های جدید و فرصت‌های متنوع، کارکنان می‌توانند مهارت‌های جدیدی را یاد بگیرند و به رشد حرفه‌ای خود ادامه دهند. زمان‌بندی منعطف شامل تنظیم ساعات کاری و کار از راه دور است که به مدیریت زمان و تعادل بین کار و زندگی کمک می‌کند. این نوع انعطاف‌پذیری به کارکنان امکان می‌دهد تا ساعات کاری خود را بر اساس نیازهای شخصی و حرفه‌ای تنظیم کنند و از کار از راه دور بهره‌برداری نمایند. این انعطاف‌پذیری به افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری منجر می‌شود، زیرا کارکنان قادر به حفظ تعادل مناسب میان کار و زندگی شخصی هستند و این بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها را نیز به همراه دارد؛ در

نتیجه، طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی با تمرکز بر انعطاف‌پذیری شغلی به سازمان‌ها این امکان را می‌دهد که با تغییرات محیطی سازگار شوند و به رشد و توسعه حرفه‌ای کارکنان خود ادامه دهند که این امر در نهایت به موفقیت و پیشرفت سازمان‌های ورزشی منجر می‌شود (۱۷).

پیشرفت حرفه‌ای مداوم در الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی، نقشی اساسی در ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی دارد. این جنبه شامل چهار مؤلفه کلیدی است که به بهبود مستمر و توسعه شغلی کارکنان کمک می‌کند. آموزش مداوم، توسعه مهارت‌های جدید، دریافت بازخورد و توسعه شبکه حرفه‌ای. آموزش مداوم یکی از ارکان اصلی پیشرفت حرفه‌ای است که به شرکت در دوره‌های آموزشی و یادگیری مادام‌العمر مربوط می‌شود. این نوع آموزش به به‌روزرسانی دانش تخصصی و تقویت مهارت‌های حرفه‌ای کمک می‌کند. در دنیای امروز که تغییرات سریع و فناوری‌های جدید به طور مداوم در حال ظهور هستند، توانایی به‌روزرسانی مداوم دانش و مهارت‌ها ضروری است. آموزش‌های مداوم به رشد و پیشرفت شغلی و افزایش توانمندی‌های فردی منجر می‌شود و کارکنان را قادر می‌سازد تا با تغییرات صنعت سازگار شوند و به موفقیت‌های جدید دست یابند. توسعه مهارت‌های جدید شامل یادگیری فناوری‌های نوین و شرکت در دوره‌های تخصصی است که به افزایش مهارت‌های نرم و تقویت دانش فنی کمک می‌کند. این فرآیند به پیشرفت شغلی و رقابت‌پذیری در بازار منجر می‌شود. مهارت‌های جدید به کارکنان این امکان را می‌دهد که با فناوری‌های جدید آشنا شوند، مهارت‌های نرم مانند ارتباطات و رهبری را تقویت کنند و در نهایت توانایی‌های خود را در زمینه‌های تخصصی گسترش دهند. توسعه مداوم مهارت‌ها نه تنها به بهبود عملکرد فردی کمک می‌کند، بلکه به افزایش ارزش افزوده کارکنان برای سازمان نیز منجر می‌شود. دریافت بازخورد از دیگر مؤلفه‌های مهم است که با ارزیابی عملکرد و پذیرش انتقادات سازنده مرتبط است. این فرآیند به بهبود مستمر و تنظیم اهداف جدید کمک می‌کند. بازخوردهای سازنده به کارکنان کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کنند و بر اساس آن‌ها اقدامات اصلاحی انجام دهند. این فرآیند نه تنها به بهبود عملکرد فردی کمک می‌کند، بلکه به رشد حرفه‌ای و دستیابی به اهداف شغلی جدید نیز منجر می‌شود. توسعه شبکه حرفه‌ای شامل گسترش ارتباطات و مشارکت در انجمن‌های حرفه‌ای است که به افزایش فرصت‌های شغلی و تبادل دانش کمک می‌کند. ایجاد و حفظ شبکه‌های حرفه‌ای به کارکنان این امکان را می‌دهد که از فرصت‌های شغلی جدید بهره‌برداری کنند و در زمینه‌های مختلف به تبادل دانش بپردازند. این شبکه‌سازی به حفظ ارتباطات مفید و افزایش تاثیرگذاری در صنعت کمک می‌کند و می‌تواند به ایجاد فرصت‌های شغلی و همکاری‌های جدید منجر شود. در نهایت، پیشرفت حرفه‌ای مداوم با تمرکز بر این چهار مؤلفه به کارکنان این امکان را می‌دهد که در محیط‌های پویای سازمان‌های ورزشی به طور مؤثر عمل کنند، مهارت‌های خود را بهبود بخشند و در مسیر شغلی خود به موفقیت‌های بیشتری دست یابند.

تجربیات زندگی کاری با استفاده از درس‌های گذشته و تطبیق با شرایط جدید به انتقال دانش تجربی و بهبود عملکرد کمک می‌کند. در رویکردهای پست‌مدرن، تأکید ویژه‌ای بر معنابخشی به مشاغل افراد وجود دارد. این رویکرد به بررسی مسائل شغلی از طریق تجربیات شخصی و زندگی فردی پرداخته و زندگی انسان را به‌عنوان یک فرآیند ثابت و مستمر در نظر می‌گیرد (۹). این تجربیات به کارکنان این امکان را می‌دهد که استفاده بهینه از آموخته‌ها و موفقیت‌های پیشین داشته باشند. شناخت ارزش‌های شخصی شامل شناسایی اولویت‌ها و تعیین اهداف بلندمدت است که به ایجاد انگیزه درونی و تطبیق شغل با ارزش‌ها کمک می‌کند. این فرآیند به ایجاد هویت شغلی و رضایت کلی از کار کمک می‌کند. تطبیق تجربیات با نیازهای شغلی به انطباق مهارت‌های تجربی و یادگیری از تجربیات گذشته مربوط می‌شود که به بهبود عملکرد و استفاده مؤثر از تجربیات در تصمیم‌گیری کمک می‌کند. انتقال تجربیات به همکاران با اشتراک‌گذاری دانش و راهنمایی همکاران به رشد تیم و تقویت همکاری در سازمان کمک می‌کند. این انتقال دانش به ایجاد محیط یادگیری و تقویت همکاری در تیم‌های کاری کمک می‌کند.

تطبیق ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های شغلی در طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی به منظور بهینه‌سازی عملکرد و افزایش رضایت شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یافته‌های این بخش با نتایج ملکی‌ها و اصلانی (۲۰۲۴) همسو است (۲۰).

این فرآیند شامل چهار مؤلفه اصلی است که به ارتقاء توانمندی‌های فردی و هم‌راستایی با نیازهای شغلی کمک می‌کند. شناسایی نقاط قوت و ضعف، تطبیق‌پذیری شغلی، توسعه مهارت‌های نرم و تعیین مسیر شغلی. شناسایی نقاط قوت و ضعف به ارزیابی توانایی‌ها و پذیرش انتقادات مربوط می‌شود که به بهبود مهارت‌ها و افزایش اعتماد به نفس کمک می‌کند. ارزیابی دقیق از نقاط قوت و ضعف فردی به کارکنان این امکان را می‌دهد که بر روی نقاط قوت خود تمرکز کنند و در عین حال ضعف‌های خود را شناسایی و اصلاح کنند. این فرآیند به پیشرفت شغلی و بهبود عملکرد کمک می‌کند و موجب افزایش اعتماد به نفس و رضایت از کار می‌شود. پذیرش انتقادات سازنده نیز به کارکنان کمک می‌کند تا به طور مداوم در مسیر بهبود و پیشرفت قرار گیرند. تطبیق‌پذیری شغلی شامل هماهنگی بین ویژگی‌های شخصی و شغلی و توسعه مهارت‌های مرتبط است که به انتخاب شغل مناسب و تنظیم مسیر شغلی کمک می‌کند. تطبیق ویژگی‌های فردی با نیازهای شغلی به کارکنان این امکان را می‌دهد که شغل مناسبی را انتخاب کنند که با ویژگی‌ها و استعدادهای شخصی آن‌ها هم‌راستا باشد. این تطبیق به افزایش رضایت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای منجر می‌شود، زیرا کارکنان در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که توانمندی‌های آن‌ها به خوبی مورد استفاده قرار می‌گیرد. توسعه مهارت‌های نرم شامل تقویت ارتباطات و مدیریت زمان است که به توانایی‌های تیمی و حل مشکلات کمک می‌کند. مهارت‌های نرم نظیر ارتباطات مؤثر و مدیریت زمان به کارکنان کمک می‌کند تا به طور بهتری با دیگر اعضای تیم همکاری کنند و مسائل و چالش‌های کاری را به طور مؤثر حل کنند. این مهارت‌ها به بهبود عملکرد فردی و کار تیمی کمک می‌کنند و نقش مهمی در ایجاد محیط کاری مثبت و همکاری مؤثر دارند. تعیین مسیر شغلی با ایجاد اهداف شغلی و تطبیق با نیازهای بازار به تنظیم برنامه‌های حرفه‌ای و رشد در مسیر شغلی کمک می‌کند. برنامه‌ریزی و تعیین اهداف شغلی روشن به کارکنان این امکان را می‌دهد که مسیر شغلی خود را با نیازها و فرصت‌های بازار هماهنگ کنند و به رشد و پیشرفت مستمر در حرفه خود دست یابند. این فرآیند به افزایش موفقیت و پیشرفت شغلی کمک می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا به اهداف شغلی خود دست یابند و در مسیر شغلی خود پیشرفت کنند. در مجموع، تطبیق ویژگی‌های فردی با ویژگی‌های شغلی به کارکنان کمک می‌کند تا به طور مؤثرتر با نیازهای شغلی خود هماهنگ شوند، مهارت‌های لازم را توسعه دهند و در مسیر شغلی خود موفق‌تر عمل کنند. این فرآیند نه تنها به بهبود عملکرد فردی و افزایش رضایت شغلی کمک می‌کند، بلکه به موفقیت کلی سازمان‌های ورزشی نیز منجر می‌شود.

طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی با تمرکز بر برنامه‌ریزی شغلی بلندمدت، توسعه شبکه‌های حرفه‌ای، توسعه مهارت‌های مدیریتی و بهبود کیفیت زندگی کاری، به ساختاردهی و بهینه‌سازی مسیرهای شغلی کمک می‌کند. این الگو به کارکنان کمک می‌کند تا در محیط‌های پویا و رقابتی به رشد و پیشرفت دست یابند و موفقیت‌های شغلی و رضایت کلی از کار را تجربه کنند. برنامه‌ریزی شغلی بلندمدت شامل تنظیم اهداف بلندمدت و ارزیابی پیشرفت است که به ایجاد تعادل بین زندگی و کار و تعیین مراحل رشد کمک می‌کند. برنامه‌ریزی دقیق برای اهداف بلندمدت به کارکنان این امکان را می‌دهد که روند پیشرفت خود را پیگیری کنند و تعادل مناسبی بین زندگی شخصی و حرفه‌ای برقرار کنند. این فرآیند به پایداری شغلی و موفقیت در مسیر شغلی کمک می‌کند، زیرا کارکنان با داشتن اهداف روشن و مراحل مشخص برای رسیدن به آن‌ها، می‌توانند به صورت مداوم بهبود یابند و از پیشرفت‌های خود بهره‌برداری کنند. توسعه شبکه‌های حرفه‌ای با مشارکت در انجمن‌های حرفه‌ای و ایجاد روابط کاری بلندمدت به افزایش فرصت‌های شغلی و تبادل دانش کمک می‌کند. شبکه‌سازی مؤثر به کارکنان این امکان را می‌دهد که فرصت‌های شغلی جدیدی را شناسایی کنند و دانش و تجربیات خود را با دیگران به اشتراک بگذارند. این روابط کاری بلندمدت می‌تواند به حفظ ارتباطات مفید و افزایش تاثیرگذاری در صنعت کمک کند و موجب پیشرفت حرفه‌ای شود. توسعه مهارت‌های مدیریتی شامل یادگیری مهارت‌های رهبری و مدیریت منابع است که به افزایش کارایی تیم و بهبود کیفیت زندگی کاری کمک می‌کند. کارکنان با کسب مهارت‌های مدیریتی مانند رهبری مؤثر و مدیریت منابع بهینه قادر خواهند بود کیفیت زندگی کاری خود و تیم‌های تحت سرپرستی‌شان را بهبود بخشند. این توسعه مهارت‌ها به رشد حرفه‌ای و افزایش تاثیرگذاری در سازمان کمک می‌کند، زیرا مدیران با مهارت‌های مدیریتی قوی قادر به ایجاد محیط کاری مثبت و افزایش بهره‌وری هستند. بهبود کیفیت زندگی کاری با افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس کاری به حفظ توازن بین کار و زندگی و ارتقاء سلامت جسمانی و

روانی کمک می‌کند. بهبود کیفیت زندگی کاری شامل ایجاد شرایط مناسب کاری، کاهش استرس و ترویج توازن بین زندگی شخصی و حرفه‌ای است که به بهره‌وری و پایداری شغلی منجر می‌شود. کارکنانی که از کیفیت زندگی کاری خوبی برخوردارند، معمولاً از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند و قادر به توسعه مهارت‌ها و پیشرفت شغلی خود به طور مؤثرتر هستند. در نهایت، طراحی الگوی پست‌مدرن مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی با تأکید بر انعطاف‌پذیری، یادگیری مداوم و ادغام فناوری به ایجاد مسیر شغلی پایدار و رضایت‌بخش کمک می‌کند. این الگو به کارکنان این امکان را می‌دهد که در محیط‌های پویا و رقابتی به رشد و پیشرفت ادامه دهند و موفقیت‌های شغلی و رضایت کلی از کار را تجربه کنند.

در نهایت لازم است تأکید شود که رویکرد استقرائی و اکتشافی به محقق این امکان را می‌دهد که از تجارب و نظرات مشارکت‌کنندگان به طور مستقیم بهره‌برداری کند و به این ترتیب، بُعد جدیدی از موضوع را مورد بررسی قرار دهد که ممکن است در تحقیقات پیشین نادیده گرفته شده باشد. این رویکرد به شناسایی و تحلیل جزئیات خاص و بومی مربوط به مسیرهای شغلی در سازمان‌های ورزشی می‌پردازد که ممکن است در ادبیات موجود به طور کامل پوشش داده نشده باشد؛ بنابراین، این پژوهش تلاش می‌کند تا دیدگاه‌ها و تجارب عمیق‌تری از افراد فعال در این حوزه را استخراج کند و با ایجاد یک الگوی جدید، دغدغه‌ها و چالش‌های خاصی که در تحقیقات قبلی کمتر به آن پرداخته شده‌است، شناسایی و تحلیل کند. در نهایت، این کار به غنای علمی و عملی در زمینه مدیریت منابع انسانی و مسیر شغلی در سازمان‌های ورزشی کمک می‌کند و بر غنای ادبیات موجود می‌افزاید.

ملاحظات اخلاقی: این تحقیق با رعایت اصول اخلاقی انجام شده‌است، به طوری که رضایت آگاهانه از تمامی شرکت‌کنندگان گرفته شده، محرمانگی اطلاعات حفظ شده و مشارکت به صورت داوطلبانه بوده است. محققان هنگام جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها دقت کرده‌اند که از هرگونه تعصب پرهیز کنند. علاوه بر این، بازخورد شرکت‌کنندگان در فرآیند تحقیق گنجانده شده‌است تا اعتبار تحقیق افزایش یابد، بدون آنکه بر پاسخ‌های آنها تأثیر بگذارد.

حامی مالی: این تحقیق توسط هیچ گونه منبع خارجی تأمین مالی نشده‌است. این مطالعه به صورت مستقل و بدون حمایت مالی از هیچ سازمان یا مؤسسه ای انجام شده‌است.

مشارکت نویسندگان: تمامی نویسندگان در طراحی، پیاده‌سازی و نوشتن تمام بخش‌های این مطالعه مشارکت داشته‌اند. آنها به طور مشترک در مفهومی سازی، روش‌شناسی، جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و تفسیر نتایج کار کرده‌اند. هر نویسنده در تدوین و بازبینی نسخه نهایی مقاله مشارکت کرده و نسخه نهایی را برای ارسال تأیید کرده است.

تعارض منافع: نویسندگان هیچ گونه تعارض منافع در خصوص انتشار این مطالعه اعلام نمی‌کنند.

تشکر و قدردانی: نویسندگان از شرکت‌کنندگانی که با سخاوت، زمان و دیدگاه‌های خود را برای این تحقیق به اشتراک گذاشتند، تشکر می‌کنند؛ همچنین از حمایت‌های مؤسسات مشارکت‌کننده و راهنمایی و بازخورد همکاران و کارشناسان در این حوزه که به ارتقاء کیفیت این تحقیق کمک کرده‌اند، قدردانی می‌شود.

References

1. Karimi J, Soltaniyan L. Designing a human resources management model for the Iranian Bodybuilding and Fitness Federation in the digital age. *Human Resource Management in Sports* 2024; 11(2): 411-427. <https://doi.org/10.22044/shm.2024.14267.2628>. [In Persian]
2. Ben-Amram M, Davidovitch N. Novice Teachers and Mentor Teachers: From a Traditional Model to a Holistic Mentoring Model in the Postmodern Era *Education Sciences* 2024; 14(2): 143. <https://doi.org/10.3390/educsci14020143>.
3. Gyansah S T, Guantai H K. Career Development in Organizations: Placing the Organization and Employee on the same pedestal to enhance maximum productivity. *European Journal of Business and Management* 2018;10(14): 40-45 doi: 10.4236/jhrss 2021.94041.



4. Mate S, Gregory K, Ryan J. Re-authoring career narratives: exploring identity in contemporary careers practice British Journal of Guidance & Counselling 2024; 52(1):7-18. <https://doi.org/10.1080/03069885.2023.2260557>.
5. Zunker V. Career counseling: A Holistic Approach Belmont: Thomson Brooks/Cole 9th edition. 2021; 9781305087286.
6. Molkhiha M, Aslani F. Postmodern career path pathology: Designing a model Human Resources Management Research 2024; 16(1): 111-139. DOI 20.1001.1.20084528.1403.16.1.4.9 **[In Persian]**
7. Maree K. The need for contextually appropriate career counselling assessment: Using narrative approaches in career counselling assessment in African contexts. African Journal of Psychological Assessment. 2020;2: 7. DOI:10.4102/ajopa.v2i0.18.
8. Rodrigues C, Pinto A I. Postmodern Experimentation in Anthony Browne's Picturebooks: The Reinvention of a Canon in Children's Literature. Bakhtiniana: Revista de Estudos do Discurso. 2024;19, e64072p. DOI:10.1590/2176-4573e64072.
9. Kalo V. Postmodern Approach to History in the Novel" Selvitë E Tivarit" by M. Kraja. International Journal of Language and Literary Studies 2024; 6(2): 414-429.
10. Savickas, M L. Reflection and reflexivity during life-design interventions: Comments on career construction counseling. Journal of Vocational Behavior 2016; 97:84-89. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.001>.
11. Alonso Dos Santos M, Calabuig Moreno F. Management, marketing and economy in sports organizations. Sport in Society 2020; 23(2):175-179. <https://doi.org/10.1080/17430437.2020.1705524>.
12. Gleason B H, Suchomel T J, Pyne D B, Comfort P, McMahon E, Hornsby W G, Stone M H. Development pathways for the sport scientist: A process for the United States Strength & Conditioning Journal 2022; 10 (1519. DOI:10.1519/SSC.0000000000000804.
13. Eroglu S Y, Eroglu E. Examination of career management levels of employees in sports organizations. 2022; DOI:10.35826/ijetsar.492.
14. Megheirkouni M. Self-leadership strategies and career success: insight on sports organizations. Sport Business and Management: An International Journal 2018; 8(4): 393-409. DOI:10.1108/SBM-02-2018-0006.
15. Hums M A, Kluck Y, Schmidt S H, MacLean J C. Governance and policy in sport organizations. Routledge, 2023; 9781032300429.
16. Schuetz L, Oja B D, Zvosec C C, Kim M, Kerwin S. Autonomy in design: reconciling sport employee experiences with forced job design alterations. Managing Sport and Leisure 2022; 1-15 DOI:10.1080/23750472.2022.2092539.
17. Joachim G, Schulenkorf N, Schlenker K, Frawley S, Cohen A. "No idea is a bad idea": Exploring the nature of design thinking alignment in an Australian sport organization Journal of Sport Management, 2021; 35(5): 381-394 DOI: <https://doi.org/10.1123/jsm.2020-0218>.
18. McCaie F T. Narrative interventions in postmodern guidance and career counseling: edited by Annamaria Di Fabio and Jean-Luc Bernaud, Switzerland, Springer. 2020; 2018, € 74.89 (eBook), pp., 246, ISBN 978-3-319-98299-1.
19. Karim Z A, Razak A N A, Nadzalan A M. Designing a model of career path development for National Football Development Program (NFDPP): directions, issues, challenges and sources of knowledge that influence and develop coaching expertise level International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2018; 8(3):542-550. DOI:10.6007/IJARBS/v8-i3/3948.
20. Malekiha M, Aslani F. Career Postmodern Pathology: Designing a Model Journal of Research in Human Resources Management 2024; 16(1), DOI: 111-139. 20.1001.1.20084528.1403.16.1.4.9 **[In Persian]**
21. Chakraborty M, Wang J. The postmodern approach to career counseling for contemporary organizations. In Impact of Diversity on Organization and Career Development, 2015; 252-274 IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-4666-7324-3.ch010.



22. Oja B D, Zvosec C C, Kim M. Reimagining sport/leisure workplace design and management: conceptualizing sport/leisure employee growth. *Managing Sport and Leisure* 2022; 1-17. DOI:10.1108/SBM-10-2018-0084.
23. Stefanica V, Joksimović M, Ceylan H İ, Muntean R I. Navigating the Path to Management: Insights into Sport Manager Selection and Diversity Strategies in Romania 2024; DOI:10.1080/23311886.2024.2436550.
24. Krause P W. The Card Games Ended After the Towers Fell"-The Post-9/11 Transatlantic Novel: From Postmodernism to the New Sincerity (Doctoral dissertation, Fordham University) 2023.
25. Green L. Missing the post (modern): Cores, peripheries and globalisation. In *Framing Technology* 2023; 161-175 Routledge 9781003416494.
26. Karacan-Ozdemir N, Ayaz A. Adolescents' future expectations of work and education within the adaptation model of career construction theory. *Journal of Career Development* 2022; 49(6): 1266-1282. <https://doi.org/10.1177/08948453211037043>
27. Katanic B, Pekovic S, Matic R M, Vukovic J, Masanovic B, Popovic S. The 2021 National Report on Sports Innovation for Montenegro: Content Analysis Sustainability 2022; 14(4): 2463. <https://doi.org/10.3390/su14042463>.

