

پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش

دوره ۱۵، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲

ص ص : ۱۸۴-۱۷۱

تحلیل مسیر تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر راهبردها و پیامدها: مطالعه موردی سازمان‌های ورزشی

سارا افتخارزاده^۱، سارا کشکر*^۲، رضا صابونچی^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران ۲. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران ۳. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد،

ایران

(تاریخ دریافت: ۱۸/۱۰/۱۴۰۱، تاریخ تصویب: ۲۳/۱۲/۱۴۰۱)

چکیده

رفتار با نیروی انسانی در عین سادگی پیچیدگی‌های خاص خود را دارد. به خصوص اگر این رفتار چالش برانگیز و در راستای تعدیل نیروی انسانی قرار گیرد. هدف از این پژوهش تعیین راهبردها و پیامدهای تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی بود. روش پژوهش توصیفی - پیمایشی و از نظر ماهیت پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی است. جامعه هدف در بخش کیفی شامل کلیه مدیران، اعضای کمیته‌های فدراسیون‌ها، ورزشکاران، مربیان و اساتید هیئت علمی دانشگاه‌ها و در بخش کمی شامل کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون‌های ورزشی بود (N=۱۲۰۰). حجم نمونه با نرم‌افزار تعیین حجم نمونه اس. پی. اس. اس. سمپل پاور تعیین شده است و به تعداد ۲۹۱ نفر برآورد گردید. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۵ و نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳،۲،۸ و اکسل نسخه ۲۰۱۶ استفاده شد. مدل تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش کشور متشکل از عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای تعدیل نیروی انسانی در ورزش است که بر اساس ۳ مقوله محوری طراحی شده است. شرایط علی مؤثر بر تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش شامل ۴ مقوله محوری، شرایط زمینه‌ای شامل ۶ مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر شامل ۵ مقوله محوری، راهبردهای تعدیل نیروی انسانی در ورزش شامل ۳ مقوله محوری و در نهایت، پیامدهای تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش شامل ۵ مقوله محوری است. کلیه مسیرهای تحقیق معنی دار است و مدل می‌تواند الگویی برای تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی باشد.

واژه‌های کلیدی

تعدیل، سازمان‌های ورزشی، شایستگی، نیروی انسانی.

مقدمه

منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی نیز همانند سایر سازمان‌ها، با ارزش‌ترین سرمایه محسوب می‌گردد. با به‌کارگیری صحیح نیروی انسانی در یک سازمان ورزشی اعم از باشگاه یا فدراسیون و یا هیئت ورزشی، می‌توان اهداف سازمانی را با اثربخشی بیشتری تحقق بخشید (۱). منابع انسانی که در اقتصاد جهانی، به‌عنوان سرمایه کلیدی و بنیان استراتژیک در هر سازمانی ایفای نقش می‌نماید، توجه بسیاری از محققین را در دنیای کنونی به خود جلب نموده است (۲). انتقال در زندگی اجتناب ناپذیر و حتی پیشبینی ناپذیر است. تغییرات حرفه‌ای، مرگ عزیزان، تولد، مهاجرت و ازدواج نمونه‌هایی از رویدادهای انتقالی هستند. هر انتقال با توجه به ادراک فرد از موقعیت می‌تواند به بحران، آرامش یا ترکیبی از هر دو تبدیل شود. تعدیل نیرو یکی از انواع ویژه انتقال است (۳). هر کارمند در کارراهه شغلی خود، دوره ای را به نام تعدیل و یا حتی بازنشستگی تجربه می‌کند این دوره، مرحله‌ای اجتناب ناپذیر از زندگی اوست که در طی آن، باید از جریان اصلی کار و فعالیت اجتماعی خود جدا شود (۴) و شغلی را که با آن عجین بوده ترک کند (۵) پدیده تعدیل، دارای پیامدهای مختلف جسمی، روحی و روانی برای افراد است. در طی فرآیند تعدیل، فرد باید نقش جدیدی را در زندگی بپذیرد و مقتضیات جدیدی را برای خود، خانواده، سازمان و جامعه تجربه کند. از آنجا که تعدیل، تغییرات مهمی را در سبک زندگی افراد ایجاد می‌کند، تعدیل تنها یک مفهوم مرتبط با شغل و کارراهه کارمندان نیست بلکه مفهومی است که همزمان، دارای معنای ضمنی و روانی متعددی است (۶). این واقعه یکی از مهم‌ترین عوامل اجتماعی است، که می‌تواند سبک زندگی، میزان درآمد، و تعاملات اجتماعی افراد را تغییر داده و سلامت جسمی و روانی، خودپنداره، و

میزان رضایت از زندگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (۷). بعضی افراد، تعدیل را به معنای اتمام تاریخ مصرف آن‌ها و از بین رفتن شأن و منزلت اجتماعی می‌دانند (۸). در حالی که از دید بعضی دیگر، تغییر شغل، شروع جدید دوره‌ای معنادار از زندگی است که در آن، تعهدات کاری حذف شده و افراد قادرند فعالیت‌های غیرکاریشان را اولویت‌بندی کنند (۹). در مورد معنا و مفهوم تعدیل نیرو و کوچک‌سازی سازمان، نظرات مختلفی در بین محققان و نویسندگان وجود دارد. بعضی تعدیل نیرو را مجموعه فعالیت‌هایی از سوی سازمان‌ها می‌دانند که دارای ویژگی‌های زیر است: «عمدی هستند، منجر به کاهش تعداد کارکنان می‌شوند (با استفاده از برنامه‌های بازنشستگی، انتقال کارکنان به بخش‌های غیردولتی و...)، کارآیی سازمان یا شرکت در زمینه کنترل هزینه و حفظ موقعیت رقابتی را موجب می‌شود و در نهایت، فرآیندهای انجام کار با کارکنان کمتر را به دنبال دارد» (۱۰). پژوهشگران مختلفی بر اساس سؤال‌های پژوهشی و پیشینه خود، تعاریف متفاوتی از تعدیل ارائه کرده‌اند. برخی پژوهشگران تعدیل نیرو و کوچک‌سازی را مجموعه اقداماتی می‌دانند که به بهبود عملکرد و کارآیی سازمان و کاهش هزینه نیروی انسانی منجر می‌شود (۱۱). همچنین در برخی متون نیز ادعا شده: «چنانچه نیروی انسانی مورد نیاز کم ولی نیروی انسانی در دسترس زیاد باشد، باید اقدام به تعدیل نیروی انسانی نمود که برای این کار ابتدا اقدام به حذف پستهای بلا تصدی می‌شود، سپس به ترتیب، کارکنان روزمزد، قرار دادی، پیمانی، آزمایشی و رسمی را برکنار می‌کند» (۱۲). به قول رابینز^۱ «تعدیل نیروی انسانی مترادف با هر شکلی از کوچک کردن سازمان است» (۱۳).

اجرای طرح تعدیل نیروی انسانی بر قابلیت‌های فردی اثر گذاشته و موجب بهبود مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان

می‌کند در فضای جدیدی از آزادی غوطه می‌خورد و دلخوش به اموری می‌شود که امکانات مالی او اجازه می‌دهد مانند مسافرت و دید و بازدید. همه از مرحله سوم عبور نمی‌کنند. مرحله چهارم، مرحله وانهادگی نامیده می‌شود. میل شدید به سفرهای پی در پی و بازدیدهای خسته کننده احتمالاً تجربه سختی در این مرحله خواهند داشت (۲۱). مرحله پنجم، مرحله بازیابی نامیده می‌شود. فرد سعی می‌کند روالی را در زندگی خود پیش گیرد که بتواند آن را برای سالیانی ادامه دهد. لازمه این مرحله شناخت فرصت-های تازه و انجام انتخاب‌های واقع‌گرایانه در پرتو علایق و مهارت‌های خود است. مرحله ششم، یعنی مرحله پایداری یا تثبیت چرخه تعدیل است. بنابراین، شاید ظریف‌ترین مرحله کار در فرآیند تعدیل نیروی انسانی تطبیق کارکنان با شرایط همواره در تغییر سازمان و استفاده مطلوب تر از توانایی‌های بالقوه کارکنان با توجه به بضاعت سازمان باشد که این موضع باعث افزایش توان سرپرستی و رهبری در اعمال وظائف مدیران نیز خواهد گردید (۲۲). به طور کل، تعدیل نیرو تغییراتی را در زندگی افراد به وجود می‌آورد که این تغییرات برای اکثر افراد مشکلاتی را به همراه دارد. این مشکلات عبارتند از مشکلات اقتصادی، مشکلات سلامتی (از کارافتادگی)، افزایش اوقات فراغت، روابط زناشویی و خانوادگی (همان). پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد عوامل مختلفی نظیر نقصان سلامتی، تکافوی مزایا و حقوق، نارضایتی شغلی و ادراک فرد از اینکه دیگر قادر نیست تا مقتضیات شغل را پاسخ بگوید در تصمیم‌های مربوط به تعدیل در افراد مؤثر است (۲۳). نکته مهم بیانگر یکسان نبودن نتایج تعدیل است، شاید بتوان گفت که پیامدهای تعدیل با توجه به شیوه اجرای آن متفاوت خواهد بود. همچنین علاوه بر شیوه اجرای تعدیل، ادراک و ذهنیت کارکنان نسبت به شیوه تعدیل هم حائز اهمیت است (۲۴). تحقیقات بسیاری در کشورهای صنعتی دنیا در مورد آثار

می‌شود. هنگامی که سازمان تعدیل نیروی انسانی را به‌عنوان دستور کار خود مطرح می‌نماید، به دنبال متعادل شدن و معتدل نمودن وضعیت منابع انسانی خود با ایجاد دگرگونی در مهارت‌ها و توانایی‌ها و یا به وجود آوردن شرایط جدید کار با افزایش روح مسئولیت‌پذیری از طریق ایجاد تنوع در کار، با توجه به نیازهای جدید ایجاد شده در جامعه است (۱۴). در این راستا حذف نیروی انسانی مازاد بر نیاز می‌تواند صرفاً بعنوان یکی از گام‌های این فرآیند مورد نظر قرار گیرد. هدف اصلی تعدیل، تقلیل نیروی انسانی نیست، بلکه استفاده بهینه و مطلوب از نیروهای موجود خواهد بود (۱۵). در این رابطه ممکن است در یک بخش از سازمان به افزایش نیرو نیاز باشد و در جای دیگر سازمان کاهش نیرو (۱۶). بنابراین، می‌توان متصور گردید که یکی از مهمترین اهداف تعدیل نیروی انسانی کسب بهره‌وری بیشتر از طریق بهبود عملکرد کارکنان است (۱۷). بر همین اساس «اجرای طرح تعدیل نیروی انسانی در صورتی که در یک چارچوب سیستماتیک و قانونمند هدایت و رهبری شود، می‌تواند سطح بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهد.» (۱۸). در حقیقت تعدیل، سرنوشت محتومی است که در برهه‌ای از حیات شغلی ضمن آنکه فرآیندی است که مستلزم پذیرش تغییرات، مقتضیات و نقش‌های جدیدی است و دارای معانی ضمنی و روانی برای افراد است (۱۹). جامعه‌شناسان مشخص کرده‌اند یک فرد رویداد تعدیل را طی چندمرحله تجربه می‌کند. اولین مرحله، مرحله بسیار دور تعدیل است. در بعضی نقاط آگاهی از نزدیک شدن زمان تعدیل تا حدی اثر امیدبخش در آماده شدن فرد برای دو عامل اساسی در تعدیل موفق یعنی تأمین مالی و مهارت‌های تفریحی دارد. این آگاهی باید در مرحله بسیار دور تعدیل، حاصل شود. مرحله دوم، درست قبل از رویداد تعدیل رخ می‌دهد و حکایت از حتمی‌الوقوع بودن تعدیل است (۲۰). مرحله سوم، مرحله ماه غسل نامیده شده است. فرد احساس

نحوه رفتار مدیران با تعدیل شدگان است. یکی از سخت‌ترین و ناراحت‌کننده‌ترین وظایف در مدیریت هر کسب و کار، تعدیل نیرو یا اعلام اخراج کارکنان است (۲۷). با توجه به تحولات دنیای امروز و دگرگونی در نحوه انجام فعالیت‌های سازمانی و دسترسی به فناوری به عنوان یکی از عوامل کوچک سازی سازمان‌ها، وزارت ورزش و جوانان نیز در راس سازمان‌های ورزشی کشور نیازمند بازنگری در نحوه انجام فعالیت‌های سازمانی و کوچک سازی خود است. بدین منظور وزارت ورزش و جوانان و سایر سازمان‌های ورزشی می‌بایست استراتژی‌هایی برای چابک سازی و تغییر در فرآیندها ایجاد نمایند. یکی از این استراتژی‌ها تعدیل نیرو و کوچک‌سازی سازمان و کاهش نیروی انسانی است. اگرچه وجود کارکنانی که با خلق ایده‌های ناب مسیر رشد و توسعه سازمان‌ها را متحول می‌نمایند برای ورزش کشور ضروری است اما وجود نیروی انسانی بیش از نیاز، بهره‌وری نیروی انسانی و بهره‌وری ورزش کشور را کاهش خواهد داد. هرچند ممکن است تمامی کارکنان یک سازمان لزوماً به عنوان سرمایه انسانی عمل نکنند اما همه استعداد سرمایه شدن را دارا هستند و این شکوفایی حاصل تعامل بین کارفرما و کارکنان خواهد بود. بی‌شک عوامل زیادی در رشد و رونق و شکوفایی سازمان‌ها مؤثر است. همچنین تکنیک‌های حرفه‌ای در برندسازی و ماندگاری آنها و قطعاً تغییر همان معیارهای رشد و شکوفایی می‌تواند چشم‌انداز و مأموریت سازمان‌ها را دستخوش تغییر کند و زمانی فرا می‌رسد که برخی شرکت‌ها دست به انحلال، واگذاری و یا کوچک‌سازی می‌زنند. این کار نه تنها نیاز به گذراندن فرآیند قانونی نسبتاً مشکل و طولانی دارد، بلکه اعلام چنین خبری که روند زندگی هر فرد را تغییر می‌دهد همراه با احساس گناه، نگرانی و حتی ترس خواهد بود. بنابراین نیاز به تدوین الگویی برای رفتار با تعدیل‌شدگان است. با این اوصاف سؤال اصلی این تحقیق این است که در سازمان‌های

مثبت و منفی خصوصی سازی، کوچک سازی، که حاکی از افزایش آثار اقتصادی این تغییرات برای سازمان‌ها و کاهش روحیه کاری، احساس افسردگی، فشارهای روانی و حتی افزایش بیماری‌های جسمی و روانی کارکنان شده است (۲۵). تعدیل نیرو و رفتار با تعدیل شدگان در صورتی که بر اساس مدل خاصی انجام نگیرد و پیش‌بینی‌های لازم توسط سازمان برای آینده و جانشین‌پروری انجام نشود، می‌تواند اثرات نامناسب زیادی بر سازمان‌ها بگذارد. بسیاری از سازمان‌ها بدون توجه به مدیریت دانش و مؤلفه‌های آن پس از تعدیل کردن نیروهای کارآمد دچار مشکلات جدی می‌شوند (۲۶). ایزدمهر (۱۴۰۱) بیان کرده است که اصلاح ساختار و کاهش نیروهای مازاد بر شاخص‌های شفاف و منطقی می‌تواند مخاطرات سازمانی را در هنگام خروج نیروها به حداقل برساند. کاملی و همکاران (۱۳۹۷) تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی و فشار شغلی را از عوارض خروج زودتر از موعد کارکنان اعلام کردند. همچنین در پژوهشی دیگر بجانی و رحمتی (۱۳۹۹) الگوی آماده‌سازی کارکنان در معرض تعدیل را تدوین کردند. این الگو شامل دو بعد فردی و سازمانی است. بعد فردی شامل مؤلفه‌های نگرانی و امید و بعد سازمانی شامل مؤلفه انتظارات و نیازهاست. آسونبیر و انیه (۲۰۲۰) به چالش‌ها و مسائل تعدیل نیرو پرداخته و دریافتند که تعدیل نیرو می‌تواند عاملی برای افسردگی باشد. همچنین پدیده تعدیل دارای ابعاد و پیامدهای مختلف فردی و اجتماعی است و رسیدن به این دوره به‌عنوان بخشی از زندگی انسان، در صورتی که با تدبیر اصول و برنامه‌های متناسب با شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه همراه نباشد، زمینه‌ساز نگرانی و اضطراب بازنشستگان خواهد بود و در روابط آنان با خود و اطرافیان آثار منفی بر جای می‌گذارد. با توجه به موارد اشاره شده باید اذعان داشت که یکی از مشکلات اساسی در هنگام تعدیل و کاهش نیرو،

ورزشی چه راهبردها و پیامدهایی برای تعدیل نیروهای انسانی می‌توان در نظر گرفت؟

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی و از نظر ماهیت تحقیق تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان (۷۸۰ نفر) و کارکنان قراردادی فدراسیون های ورزشی که سابقه بیش از ۵ سال داشتند (۴۲۰ نفر) بود که حجم کل جامعه آماری بر اساس استعلام از اداره کل منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان ۱۲۰۰ نفر برآورد شد.

برای تعیین حجم نمونه از نرم‌افزار تعیین حجم نمونه اس. پی. اس. سمپل پاور استفاده شده و حجم نمونه حداقل ۲۸۵ نفر به دست آمد. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای انجام گرفت (جنسیت، تحصیلات و محل کار). تعداد ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شده و ۲۹۱ پرسشنامه جمع‌آوری گردید.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته بعد از تأیید روایی و پایایی استفاده شد. روایی صوری و محتوای پرسشنامه به تأیید ۱۴ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی و منابع انسانی رسید.

برای تأیید روایی سازه‌ی پرسشنامه از معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین پایایی متغیرهای پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ بر روی یک نمونه اولیه ۳۰ نفره بالای ۷ دهم برای تمامی متغیرها به دست آمده و تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS ورژن ۲۵، و نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳،۲،۸ و اکسل نسخه ۲۰۱۶ استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌های تحقیق را بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۱، ۴۶/۳ درصد از نمونه زن و ۵۱/۷ درصد مرد بودند، همچنین بر اساس تخصص بیشترین تعداد نمونه را افراد ۴۱ تا ۵۰ سال با درصد فراوانی ۳۷/۵ درصد تشکیل می‌دادند. ۴۱/۶ درصد از نمونه‌ها دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند. بر اساس سابقه شغلی نیز بیشترین فراوانی مربوط به سابقه شغلی ۱۱ تا ۱۵ سال با درصد فراوانی ۳۳/۱ بود.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های دموگرافیک

شاخص آماری	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۶/۳
	مرد	۵۱/۷
	بدون پاسخ	۰/۳
تحصیلات	فوق دیپلم	۵/۴
	لیسانس	۴۱/۶
	فوق لیسانس	۴۲/۶
	دکتری	۶/۱
	بدون پاسخ	۲/۷
سن	زیر ۳۰ سال	۶/۴
	۳۱ الی ۴۰ سال	۲۶/۷
	۴۱ الی ۵۰ سال	۳۷/۵
	۵۱ الی ۶۰ سال	۲۲/۰
	بالای ۶۰ سال	۴/۴
		۱۳

جدول ۲ تحلیل مسیر عوامل علی تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن عوامل علی شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به عوامل سازمانی است.

جدول ۲. تحلیل مسیر عوامل علی تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
تحولات سریع و پیشرفت تکنولوژی	←	۰/۷۱۶	۱۲/۴۳۱	۰/۰۱
عوامل سازمانی	←	۰/۸۱۹	۳۸/۶۲۸	۰/۰۱
عوامل فردی	←	۰/۶۶۹	۳۰/۴۴۵	۰/۰۱

جدول ۳ تحلیل مسیر عوامل زمینهای تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن عوامل زمینهای شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به نبود منع قانونی است.

جدول ۳. تحلیل مسیر عوامل زمینهای تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
مناسب بودن نیروی انسانی موجود	←	۰/۷۸۵	۴۷/۰۲۶	۰/۰۱
امکان جذب نیروهای توانمند	←	۰/۷۸۱	۱۸/۱۶۶	۰/۰۱
وجود نقشه راه و برنامه	←	۰/۷۴۰	۱۷/۸۹۰	۰/۰۱
داشتن ساختار منعطف	←	۰/۸۷۳	۴۰/۹۷۷	۰/۰۱
نبود منع قانونی	←	۰/۹۰۵	۱۲۸/۰۹۶	۰/۰۱
وجود مدیریت دانش و یادگیری سازمانی	←	۰/۶۱۲	۱۰/۲۲۸	۰/۰۱

جدول ۴ تحلیل مسیر عوامل مداخله‌گر تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن عوامل مداخله‌گر شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به فشار از سازمان‌های بالادستی است.

جدول ۴. تحلیل مسیر عوامل مداخله‌گر تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
نبود شاخص‌های منطقی تعدیل نیرو	←	۰/۷۳۷	۲۶/۵۰۳	۰/۰۱
فشار از سازمان‌های بالادستی	←	۰/۸۴۷	۲۶/۷۶۳	۰/۰۱
نبود برنامه و راهبرد تعدیل نیرو	←	۰/۸۰۰	۱۸/۹۲۲	۰/۰۱
تأثیر منفی بر نیروی انسانی	←	۰/۷۲۰	۳۵/۵۸۷	۰/۰۱
هزینه‌های اقتصادی	←	۰/۶۷۴	۱۲/۹۶۹	۰/۰۱
نبود شاخص‌های منطقی تعدیل نیرو	←	۰/۷۳۷	۲۶/۵۰۳	۰/۰۱

جدول ۵ تحلیل مسیر شرایط اصلی (پدیده محوری) اصلی (پدیده محوری) شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به مدیریت نیروی انسانی باقیمانده است. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن شرایط تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی را نشان می‌دهد.

جدول ۵. تحلیل مسیر شرایط اصلی (پدیده محوری) تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
تعدیل نیروی انسانی	←	۰/۸۱۰	۷۷/۱۱۹	۰/۰۱
مدیریت نیروهای انسانی باقی مانده	←	۰/۸۵۶	۱۷/۹۲۶	۰/۰۱
توجه به بهره وری منابع انسانی	←	۰/۶۶۹	۶۸/۳۶۳	۰/۰۱
کاهش هزینه های سازمان	←	۰/۸۳۸	۷/۱۰۰	۰/۰۱

جدول ۶ تحلیل مسیر راهبردهای تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن راهبردهای شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به پیاده سازی مدیریت دانش در همه سطوح سازمان است.

جدول ۶. تحلیل مسیر راهبردهای تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
تدوین الگوی راهبردی تعدیل نیرو	←	۰/۴۲۴	۴/۱۸۹	۰/۰۱
ارزیابی منظم و مستمر نیروی انسانی	←	۰/۸۲۳	۴۰/۷۰۴	۰/۰۱
توسعه مهارت‌های نیروهای موجود	←	۰/۵۷۸	۸/۷۸۷	۰/۰۱
پیاده‌سازی مدیریت دانش در همه سطوح سازمان	←	۰/۸۶۳	۴۰/۳۰۵	۰/۰۱

جدول ۷ تحلیل مسیر پیامدهای تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی را نشان می‌دهد. تمام بارهای عاملی بیانگر معنادار بودن پیامدهای شناسایی شده است. بالاترین بارعاملی مربوط به بهبود رضایت شغلی نیروی انسانی است.

جدول ۷. تحلیل مسیر پیامدهای تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
چابک سازی فرآیندها	←	۰/۴۲۴	۴/۱۸۹	۰/۰۱
کاهش هزینه های سازمان	←	۰/۸۲۳	۴۰/۷۰۴	۰/۰۱
اصلاح جو سازمانی	←	۰/۵۷۸	۸/۷۸۷	۰/۰۱
بهبود رضایت شغلی نیروی انسانی	←	۰/۸۶۳	۴۰/۳۰۵	۰/۰۱

جدول ۸ تحلیل مسیر الگوی تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی را نشان داده و تأیید می‌کند.

جدول ۸. تحلیل مسیر مدل تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی

متغیر	مسیر	بار عاملی	مقدار تی	سطح معنی داری
شرایط علی	←	۰/۵۵۷	۱۳/۱۷۲	۰/۰۱
شرایط زمینه ای	←	۰/۴۳۸	۵/۸۶۰	۰/۰۱
شرایط مداخله گر	←	۰/۵۷۷	۱۴/۱۷۲	۰/۰۱
شرایط اصلی	←	۰/۷۱۳	۲۴/۴۰۵	۰/۰۱

بحث و نتیجه گیری

تحقیق پیش رو با هدف کلی تعیین راهبردها و پیامدهای تعدیل نیروهای انسانی در سازمان‌های ورزشی صورت پذیرفت. همچنین، تعیین عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل مداخله‌گر تعدیل نیرو با توجه به شایستگی و ویژگی‌های فردی منابع انسانی در ورزش و در نهایت تعیین راهبردها و پیامدهای تعدیل نیرو با توجه به شایستگی و ویژگی‌های فردی منابع انسانی در ورزش در قالب اهداف اختصاصی تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به یافته‌های تحقیق، مشخص شد که عوامل متعددی وجود دارد که تعدیل نیرو را در سازمان‌های ورزشی موجب شده و علت اصلی این اقدامات مدیریتی محسوب می‌شود. یکی از این علت‌ها را تغییر نیازهای مشتریان تشکیل می‌دهد. از طرف دیگر، عوامل فردی همچون نداشتن تحصیلات و مهارت کافی و مرتبط با یک وظیفه خاص، نداشتن مسئولیت و انضباط کاری، مهارت‌های ارتباطی ناکافی و عوامل سازمانی مانند افزایش هزینه‌های سازمان، استخدام نیروهای غیرمتخصص در مدیریت‌های قبلی و بزرگ شدن بی تناسب سازمان، کاهش بهره‌وری سازمانی، نیاز به بهبود کارایی نیروی انسانی نیز وجود دارد که مزید بر علت شده و سازمان را ناگزیر به اجرای برنامه‌های تعدیل نیرو و کوچک‌سازی می‌کند (۲۸). باید توجه داشت که به منظور اجرای برنامه‌های تعدیل نیرو، لازم است که بسترهای لازم در سازمان نیز موجود باشد تا بتوان اینگونه برنامه‌ها را با کارایی و بهره‌وری مناسب به انجام رساند. همچنین باید توجه داشت که تمامی برنامه‌های تعدیل نیرو می‌توانند به شدت متأثر از عامل مناسب بودن نیروی انسانی موجود باشند چرا که ابتدا سازمان ورزشی بایستی دریابد که آیا نیروی انسانی توانمند و جایگزین با مهارت‌های بالای مورد نیاز سازمان وجود دارد یا خیر؛ چرا که در صورت نبود نیروی انسانی مورد نیاز سازمان، اجرای برنامه‌های تعدیل

نیرو احتمالاً با شکست مواجه خواهند شد (۲۹). در کنار شرایط علی و زمینه‌ای شناسایی شده، بایستی به این موضوع توجه شود که عوامل مداخله‌گری نیز وجود دارند که می‌تواند بر اجرای برنامه‌های تعدیل نیرو در سازمان‌های ورزشی تأثیرگذار بوده و کیفیت اجرای آن را دستخوش تغییرات جدی بنماید. یکی از این عوامل را نبود شاخص‌های منطقی تعدیل نیرو تشکیل می‌دهد که می‌تواند موجب اجرای نامناسب برنامه تعدیل نیرو شود (۳۰). همچنین، وجود فشارهایی از سازمان‌های بالادستی که می‌تواند موجب حفظ برخی نیروها و اخراج برخی دیگر شود و یا آنکه حمایت کافی از برنامه تعدیل نیرو صورت ندهند نیز بر اینگونه برنامه‌ها تأثیرگذارند و بایستی مد نظر مدیران ارشد منابع سازمانی در سازمان‌های ورزشی قرار گیرد حال لازم به ذکر است که به منظور اجرای برنامه‌های تعدیل نیرو در سازمان‌های ورزشی، راهبردهای خاصی نیز از طرف متخصصی نمونه تحقیق ارائه شد که می‌تواند مدیران را در اجرای این برنامه‌ها یاری رساند در نهایت، آخرین مقوله مدل تعدیل نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی را پیامدها تشکیل می‌دهد که نشان دهنده منافع و مضرات احتمالی برنامه تعدیل نیرو و استفاده از راهبردهای یاد شده است. بر اساس عوامل تشکیل دهنده پیامدهای تعدیل نیرو در سازمان‌های ورزشی، سازمان ممکن است با برخی پیامدهای منفی همچون خطر دادخواهی و اقامه دعوی علیه سازمان، حذف کارکنان سطوح پایین و ازدحام در سطوح میانی سازمان، حذف کارکنان توانمند و کاهش انگیزه و سرمایه فکری سازمان مواجه شود (۳۱).

امروزه مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین وظایف عملیاتی کادر مدیریت شامل طرح‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل عملیات استخدامی، بهسازی، نگهداری، کاربرد نیروی انسانی و به طور کلی برنامه‌ریزی سرمایه انسانی است (۳۲). در همین راستا، نظریه‌های نوین

و عملکرد سازمانی که با داشتن منابع انسانی مفید حاصل می‌شود، می‌تواند اهمیت این موضوع را دوچندان کند. از این رو، با عنایت به اهمیت موضوع تعدیل منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی امروزی و نیز شایستگی منابع انسانی در خصوص بهره‌وری سازمان‌ها و از طرفی چون برای انجام تعدیل نیرو در سازمان‌های ورزشی نیاز به توجه به ویژگی‌های فردی نیروهای انسانی که در جایگاه‌های تخصصی و فنی اشتغال به کار یافته‌اند اهمیت دارد، لذا انجام این پژوهش برای ارائه مدلی در این خصوص ضروری بوده و می‌تواند مورد استفاده سازمان‌های ورزشی کشور قرار گیرد.

بر اساس مدل برخاسته از داده‌های پژوهش (نتایج سؤال یک و سه تحقیق)، الگوی تعدیل نیروی انسانی در ورزش کشور با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی شامل شش بخش (۱) شرایط اصلی، (۲) عوامل علی، (۳) عوامل زمینه‌ای، (۴) عوامل مداخله‌گر، (۵) راهبردها و (۶) پیامدها است که هر یک از این بخش‌ها نیز خود به چند مؤلفه و شاخص دیگر تقسیم بندی می‌شوند. شرایط اصلی (پدیده محوری) تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش شامل ۳ مقوله محوری تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی، مهندسی مجدد ساختار با تأکید بر کاهش نیروی انسانی و تعدیل نیروی انسانی با هدف افزایش بهره‌وری؛ شرایط علی مؤثر بر تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش شامل ۴ مقوله محوری تحولات سریع و پیشرفت تکنولوژی، عوامل سازمانی، عوامل فردی و تغییر نیازهای مشتریان؛ شرایط زمینه‌ای مؤثر بر تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش شامل ۶ مقوله محوری مناسب بودن نیروی انسانی موجود، امکان جذب نیروهای توانمند، وجود نقشه راه و برنامه، داشتن

در عرصه برنامه‌ریزی نیروی انسانی، نه تنها انسان را با همه ارزش‌هایش، سازمان را با همه ابعاد و عملکردش و بالاخره محیط سازمان را با همه دگرگونی‌ها و تحولاتش مورد توجه قرار داده و لزوم قابلیت انعطاف پذیری ساختارهای درونی سازمانی را برای پاسخگویی به تغییر و تحول ضروری می‌داند؛ بلکه به جای رفتار انفعالی در جهت کنترل تغییرات محیط، ایجاد تغییر و نوآوری را به صورت فعال و تأثیرگذار بر محیط توصیه می‌کند (۳۳). بر همین اساس، یکی از بهترین و مناسب‌ترین رویکردها برای رسیدن به این مهم، بکارگیری رویکرد شایستگی در مدیریت و برنامه‌ریزی منابع انسانی است. حال آنکه، بررسی مدل‌های مختلف در حوزه برنامه‌ریزی نیروی انسانی نشان می‌دهد لزوم توجه به چشم‌انداز، مأموریت، استراتژی و اهداف سازمان و در ادامه ساختار سازمان، جزء لاینفک در برنامه‌ریزی نیروی انسانی موفق خواهد بود و بدون توجه به این امر، نمی‌توان رویکرد سازمان را مشخص نمود (۳۴). نظر به این موضوع، رویکرد تعدیل منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی در راستای ارتقای بهره‌وری سازمانی، آثار و تبعاتی به دنبال دارد که مدیران سازمان‌ها را با یک دوراهی روبرو مینماید. مدیران، از یک طرف به دلیل کاهش هزینه‌ها، دسترسی به مزیت رقابتی بالاتر و یا ارتقای سهم بازار و یا حتی بالا بردن اثربخشی و کارایی، تمایل به تعدیل نیروی انسانی در سازمان دارند و از طرف دیگر آن‌ها اثرات منفی تعدیل را هم دیده‌اند (۳۵). با توجه به آنچه که گفته شد، منابع انسانی نقش بسیار مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چون سازمان‌های ورزشی از تعداد منابع انسانی قابل توجهی برخوردار بوده و همچنین سازمان‌های ورزشی جز سازمان‌های مهم و مورد توجه در کشور هستند که از ساختار و بودجه دولتی تبعیت می‌نمایند و جامعه هدف این سازمان‌ها تمام اقشار جامعه در ورزش همگانی و نیز ورزش قهرمانی را در بر می‌گیرند (۳۶)؛ لذا پرداختن به نقش بهینه

شغلی شرکت‌ها تناسب بیشتری داشته باشند (۳۸). سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و ملزم به اجرای تغییراتی در منابع انسانی خود هستند تا بتوانند بهتر به تغییرات و الزامات محیطی پاسخ دهند. بر همین اساس، سازمان‌های ورزشی کشور بایستی ابتدا از طریق سازماندهی و بهینه سازی فرایند جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی های متناسب با الزامات سازمانی و شغلی بهتر، در جهت برآوردن نیازهای حال و آینده گام بردارند و در ادامه، در صورت نیاز اقدام به کوچک سازی و یا تعدیل نیرو نمایند. تعدیل نیرو توسط استراتژیهای بازسازی فرعی سازمان برای واکنش نشان دادن به محیط رقابتی و یا عملکرد ضعیف مورد استفاده قرار میگیرد. البته باید توجه داشت که هدف اصلی تعدیل، تقلیل نیروی انسانی نیست بلکه استفاده بهینه و مطلوب از نیروهای انسانی موجود خواهد بود. لذا ممکن است در یک بخش از سازمان به افزایش نیرو نیاز باشد و در جای دیگر سازمان کاهش نیرو. با تمام این تفاسیر، داشتن الگوی مناسبی جهت تعدیل نیرو بر اساس شایستگی افراد می‌تواند سازمان‌های ورزشی کشور را در امر تعدیل نیرو (و کوچک سازی) کمک شایانی نماید. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود که مدیران منابع انسانی سازمان‌های ورزشی کشور به منظور تدوین و اجرای برنامه-های تعدیل نیروی انسانی خود، مدل به دست آمده را به عنوان یک نقشه راهنمای مناسب و علمی مورد استفاده قرار دهند چرا که الگوی به دست آمده نتیجه نقطه نظرات متخصصان امر بوده و مسلماً می‌تواند این مدیران را در اجرای برنامه تعدیل نیروی انسانی باری رساند.

ساختار منعطف، نبود منع قانونی و وجود مدیریت دانش و یادگیری سازمانی؛ شرایط مداخله گر مؤثر بر تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش شامل ۵ مقوله محوری نبود شاخص‌های منطقی تعدیل نیرو، فشار از سازمان‌های بالادستی، نبود برنامه و راهبرد تعدیل نیرو، تأثیر منفی بر نیروی انسانی و هزینه‌های اقتصادی؛ راهبردهای تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش شامل ۳ مقوله محوری تدوین الگوی راهبردی تعدیل نیرو، ارزیابی منظم و مستمر نیروی انسانی، توسعه مهارت‌های نیروهای موجود و پیاده سازی مدیریت دانش در همه سطوح سازمان و در نهایت، پیامدهای تعدیل نیروی انسانی با تأکید بر شایستگی منابع انسانی و ویژگی‌های فردی در ورزش شامل ۵ مقوله محوری چابک سازی فرآیندها، کاهش هزینه های سازمان، اصلاح جو سازمانی، بهبود رضایت شغلی نیروی انسانی بود. این نتیجه با تحقیقات ایزدمهر و همکاران (۱۴۰۱) (۳۸)، فیلنباوم^۱ (۲۰۱۹) (۳۱)، و فورتاناتو^۲ (۲۰۱۱) (۸) همسو بود. همانطور که پیشتر نیز بیان شد، افزایش رقابت بین‌المللی شرکت‌ها را وادار کرده است تا شیوه عملیات خود را از شیوه تکراری به شیوه نوین و خلاق تغییر دهند که این تغییر کیفی، الزاماتی را برای جذب منابع انسانی در شرکت‌ها مطرح کرده است (۳۹). اهمیت این موضوع به ویژه در بازار کار رقابتی کنونی چندین برابر شده است؛ زیرا یکی از دغدغه های اصلی ادارات، شرکت‌ها و مؤسسات جذب و حفظ کارکنان ماهر و با استعداد است؛ از جمله کارکنانی که با الزامات سازمانی و

References

1. Andrijw A, M" Identity regulation in the North American field of men's professional ice hockey: An examination of organizational control and preparation for athletic career retirement". *Sport Management Review*, (2020). 23(5), P:898-912.
2. Pak K, Kooij D, De Lange A. H, Meyers, M. C., & van Veldhoven, . Unravelling the process between career shock and career (un) sustainability: exploring the role of perceived human resource management. *Career Development International*. 2020. P:514-539
3. Allui. A, Sahni, J. Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2016 235, P:361-371
4. Delery JE, Roumpi D. Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles?. *Human Resource Management Journal*. 2017 Jan;27(1):1-21.
5. Bejani H, Rahmati D" Providing a model for preparing employees about to retire Naja. *Quarterly Resource management in the police force"* (2019) (4), P:90-159. (In Persian)
6. Brilon S. Job assignment with multivariate skills and the Peter Principle, *Labour Economics*. (2015)32,P: 112-121
7. Mutran, E. J., Reitzes, D. C. & Fernandez, M. E. "Factors that Influence Attitudes toward Retirement", *Research on Aging*, 2019. Vol. 19, No. 4, P:251-273.
8. Fortunato, V and Gilbert, K *Reconstructing Lives. the problem of retirement from elite sport*, Commong Ground Publishing Pty Ltd, Australia: (2011), P:88.
9. Manourian Qolipour A, Ahmadi H, Shabani M". Identifying the organizational culture in the framework of competitive values and its impact on the processes of human resources management recruitment system - case study: an insurance company. *Insurance Journal*. (2012)105(27), P:25-48. (In Persian)
10. Da'ai H "Improving human resources", [Msc]. Mashhad: Ferdows University, (2012).
11. Daft RL *Organization theory and structure design*, translated by Ali Parsaian and Seyyed Mohammad Arabi, Tehran: Business Studies and Research Institute. (1994).
12. Fortunato V, Gilbert K *Reconstructing Lives" the problem of retirement from elite sport*, Commong Ground Publishing Pty Ltd, (2011) Australia, P:88.
13. Robbins, Stephen P. *Management* (13th Ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson, 2016.
14. Sultani A, Moinabadi H " The relationship between social life skills and political education components of students [Msc], (case study: Shahid Bahonar University, Kerman) 2019. (In Persian).
15. Yousefzadeh I, Eshaghgorji M, Zaman Shaar Harris E "Social services and retirement: a successful case study". *Rozeneh Publications*. Commissioned by Saba Retirement Strategies Institute, (2018). p. 34. . (In Persian)
16. Buchanan, D. A., & Huczynski, A. A.. *Organizational behaviour*. Pearson UK. (2019). P:67-90

17. Ahmadi S.A. al et" The role of capital social on improving the talent management at the southern khorasan electric energy distribution company"(2012).P:100-105 (In Persian)
18. Rangraz M, Forecasting the supply of manpower using the Markov model during the years 95 to 1400. Human resource management research, 2017, 29.9, P: 103-128. . (In Persian)
19. Motahrinjad H. Recruitment of human resources based on merit. Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein University (AS). (2016)9 (1); P:21-49. (In Persian)
20. Wallace, M., Lings, I., Cameron, R., & Sheldon, N. Attracting and retaining staff: The role of branding and industry image. In *Workforce development* (2014). (p. 19-36). Springer, Singapore.
21. Eslami Nasab A. Psychology of Self-Esteem, Tehran: Rushd Publications. (2014), P:13-20. (In Persian)
22. Efje A, Kanzadeh ASL L, Examining the human resources training plan in the Ministry of Economic Affairs and Finance and its impact on the productivity of human resources. General stress in management, Number 1 (consecutive 1 spring 2019), 2014, P:29-52.. (In Persian)
23. Afsharfar F, Abbaspour A, The impact of human resources competencies on the organizational performance of knowledge-based companies. Farda Management Magazine. 2017, P:19-34. (In Persian)
24. Tojjari F, Meshgalgosha E "Transition process of athletes from championship sports to retirement: Conceptual model of Charter and Schlesberg". Sports management studies. Number 19. Mehro, November 1992, pp. 63-80. (2017). (In Persian)
25. Rajabi F, Hajieh Ahi P, Designing a model for empowering Naja retirees (with numbers based on economic factors). (2018) P:10-57. (In Persian)
26. Soltani GH, ET all, Competency models architecture: providing a conceptual framework, Human Resource Management Research Quarterly. (2011) 3 (2), P:49-81. (In Persian)
27. Saleh H, Experiences during retirement of retired Iranian athletes. Sports management studies. (2016). 38: 410-389. (In Persian)
28. Mohammedzadeh Y, Kavousi M. Identifying and determining the competency indicators of middle managers in sports and youth departments of Fars province. National Conference of New Researches in Sports Sciences. (2015) .Article code: 1117-ICPC. P:90-111 (In Persian)
29. Vaezi R, Seyyed Naghavi M, Malaki S. The relationship between perceived justice in adjusting the organization's human resources and employees' guilt. Management studies (improvement and transformation). (2018). 28 (92): 9-33. (In Persian)
30. Jeanette A, Angelo J, Christine L, Developing and testing a model of survivor responses to layoffs, Journal of Vocational Behavior, (1991) Volume 38, Issue 3, P:302-317,
31. Abdullah, A. H., & Sentosa, I. Human resource competency models: changing evolutionary trends. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, (2012) 1(11), 11-25.
32. Fillenbaum, G. G., "On the Relation between Attitude to Work and Attitude to Retirement", Journal of Gerontology, (2019) Vol. 26, No. 7, Pp. 244-248.

33. Greer, C. R. Strategic human resource management. Pearson Custom Publishing. (2021).
34. Sadr F, Gholami A "Investigation of the factors affecting the early retirement of employees of the relief committee of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces. Journal of new research in humanities, (2015) number 2, pp. 37-51.(In Persian)
35. Perlin L. I. Downsizing, Life strains and distress in maturity. Speech at the 7th annual conference for helpers of adults. University of Maryland, (2019). P:38-52
36. Reynolds M. The effects of sports retirement on the job satisfaction of the former football player. In S. Greendorfer& A. Yainnakis (Eds.), Sociology of Sport: Divers perspectives. West point, NY: Leisure press.(2005), P: 127- 135).
37. Robbins Stephen P, Timothy A. Judge, Organizational. (2018)
38. Izadmehr, S. Designing the retirement model of human resources with an emphasis on the competence of human resources and individual characteristics in sports, [PhD thesis], Borujerd Azad University. (2021), P:88-89.
39. Andre Michael Andrijw,(2020)"Identity regulation in the North American field of (2020), P:9-13

Strategies and Consequences of Human Resource Adjustment: A Case Study of Sports Organizations

Sara Eftekharzadeh¹ - Sara Keshkar*² - Reza Saboonchi³

1. Ph.D. Student, Department of Physical Education, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran 2. Associate Professor of Sports Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran 3. Associate Professor, Department of Physical Education, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran

(Received:2023/01/08;Accepted:2023/03/14)

Abstract

The purpose of this study was to identify strategies and consequences of human resource adjustment in sports organizations. The research method is descriptive-survey and applied in nature. The statistical population of the research in the qualitative part includes all managers, members of federation committees, athletes, coaches and university professors, and in the quantitative part it includes all employees of the Ministry of Sports and Youth and sports federations. (1200). Sample size with SPSS sample size determination software. S. The sample size was determined and estimated at 291 people. The analysis of the collected data is descriptive and inferential statistical methods. SPSS software version 25, Smart PLS software version 3.2.8 and Excel version 2016 were used. The model of manpower adjustment with emphasis on the competence of manpower and individual characteristics in sports of the country consists of causal factors, background factors, intervening factors, strategies and consequences of manpower adjustment in sports, which is designed based on 3 main categories. Causal conditions affecting manpower adjustment with emphasis on manpower competence and individual characteristics in sports including 4 main categories, background conditions including 6 main categories, intervention conditions including 5 main categories, solutions for adjusting manpower in sports including 3 categories. Finally, the consequences of manpower adjustment with emphasis on manpower competence and individual characteristics in sports include 5 main categories. All the research paths are meaningful and the model can be a model for adjusting human resources in sports organizations.

Keywords

Adjustment, competence, manpower, sports organizations.

* Corresponding Author: Email: sarakeshkar@gmail.com