



تدوین الگوی عوامل رویا پرداززی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی

غلامرضا امانی شلمزاری^۱

پریوش نوربخش^۲

علی زارعی^۳

مهوش نوربخش^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۲/۲۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۴/۱۳

رویا پرداززی مطلوب یکی از نیازهای مدیران و سازمان‌های امروزی در جهت توسعه خلاقیت و کارآفرینی در سازمان‌ها و همچنین ارتقای پویایی آنها می‌باشد. به همین دلیل تحقیق حاضر با هدف تدوین الگوی عوامل رویا پرداززی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی طراحی گردیده است. روش تحقیق حاضر آمیخته (کیفی-کمی) بود. جامعه آماری تحقیق در بخش کیفی شامل نخبگان حوزه مدیریت ورزشی بود که بدین منظور تعداد ۱۳ نفر بر حسب روش نمونه‌گیری هدفمند به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. جامعه آماری بخش کمی تحقیق را کلیه مدیران ورزشی آگاه به موضوع تحقیق به تعداد ۹۰ نفر تشکیل می‌دادند که بر اساس روش نمونه‌گیری کل‌شمار تمامی آنان به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شدند. ابزار گردآوری داده‌های تحقیق شامل پرسشنامه محقق ساخته و مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. روایی پرسشنامه با توجه به نظر خبرگان و روش تحلیل عاملی و پایایی آن با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت ($\alpha = 0/83$). در

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

۲. استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

E-mail: Parivashnourbakhsh@yahoo.com

۳. دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴. استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

بخش تجزیه و تحلیل کمی تحقیق، از روش معادلات ساختاری با رویکرد پی‌اس‌اس استفاده شده است. نتایج تحقیق نشانگر ۸ عامل هدف‌گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت محیط، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، عملیاتی نمودن اهداف، شناخت فرصت‌های جدید و توان مدیریتی در رویا پردازی مطلوب مدیران موثر بود که قدرت تجسم با میزان تاثیر ۰/۹۷۰ مهم‌ترین عامل تبیین‌کننده رویا پردازی مطلوب به دست آمد.

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد با افزایش آگاهی مدیران سازمان‌های ورزشی از آینده متصور از ورزش در سطح جهانی، در جهت رویا پردازی مطلوب آنان جهت هماهنگ نمودن سازمان‌های ورزشی با این تغییرات اقدام شود.

واژگان کلیدی: رویا پردازی، خلاقیت، مدیر و سازمان‌های ورزشی



مقدمه

نحوه مدیریت سازمان‌ها در هر محیطی امری کلیدی می‌باشد. سازمان‌های ورزشی نیز به عنوان متولیان ورزش در سطح جامعه باید مطابق با استانداردهای مناسب و همچنین سبک‌های مناسب با ورزش، مدیریت شوند (میلر و دوهرتی^۱، ۲۰۱۶: ۳۶۶). نحوه مدیریت و فعالیت در سازمان‌های ورزشی، نقش مهمی در شکل‌گیری اهداف و اجرای آن در سازمان دارد. از طرفی تغییرات شکل گرفته شده در جوامع و نیاز سازمان‌ها به همسویی با این تغییرات سبب گردیده است تا به تفکرات جدید و متنوع در سازمان‌ها نیاز باشد. همین مسئله موجب شده تا تفکر سنتی موجود در برخی سازمان‌ها به بروز مشکلاتی بینجامد (فهلن و استنلینگ^۲، ۲۰۱۹: ۲۶۶). بعلاوه، مدیران سازمان‌ها در جهت تقویت فعالیت‌ها و عملکرد سازمانی خود باید به دنبال تغییرات و پیاده‌سازی خلاقیت باشند. بنابراین، رویا پردازي مناسب و استاندارد به عنوان یکی از راهکارهای مهم در جهت تقویت عملکرد سازمان‌ها در محیط رقابتی امروزی به شمار می‌آید (واگستف^۳ و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۷۰).

رویا پردازي مطلوب می‌تواند در جهت ارتقای کارآفرینی، خلاقیت و ایده‌ها و نگرش‌های نو در سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرد. اهمیت رویا پردازي سبب گردیده است تا امروزه از آن به عنوان یکی از مسائل مهم در زمینه کارآفرینی یاد شود (سالو^۴، ۲۰۱۸). این در حالی است که شواهد اولیه نشان می‌دهد امروزه رویا پردازي در میان مدیران در وضعیت نامطلوبی قرار دارد و بیشتر مدیران بدون رویا شده‌اند (ایواموتو^۵، ۲۰۱۶: ۲۳۷). مدیر بدون رویا، مدیری است بدون چشم انداز روشن و هدف بلند مدت برای توسعه کسب و کار که اغلب به انجام امور روزمره، بوروکراسی اداری و کاهش هزینه‌های جزئی می‌پردازد (کیم^۶ و همکاران، ۲۰۱۶: ۳).

چنین خصوصیتی موجب رخوت سازمان و به مرور زمان سبب افول و مرگ سازمان خواهند شد. هرچند در بسیاری از موارد مدیر بدون رویا برای جلوگیری از سیر قهقرایی سیستم، دست به توسعه مصنوعی سازمان با استخدام نفرت‌مازاد بر نیاز و انجام حرکات نمایشی چون: برگزاری جشن سالگرد تاسیس و یا ایجاد و گسترش شعب جدید و پا برجا نگه داشتن واحدهایی که اصطلاحاً بدل به «سگ‌ها» شده‌اند، می‌زند و سعی در ارائه تصویری موفق از خود و سازمان مطبوعش دارد- حتی در این راه اقدام به سرمایه‌گذاری شخصی می‌نماید. بدیهی است که روند جاری سازمان و تلاش‌های مدیریت، جریان دوگانه‌ای را ایجاد می‌کند که لاجرم دور باطلی از سقوط کسب و کار فراهم می‌سازند (هیل^۷ و همکاران، ۲۰۱۴: ۳۸). این وضعیت به علت برخی شرایط از جمله: تغییرات روانی شخص مدیر بر اثر گذشت سالیان عمر، نگرانی‌ها و اضطراب‌های شخصی مدیر و برخی عوامل سیستمی مانند نهادن تمامی بار مسئولیت تصمیم‌گیری‌ها بر دوش مدیر و مسئولیت‌گریزی کارکنان، گسترش چاپلوسی در سازمان و سپری شدن عمر طبیعی سازمان می‌باشد (چان^۸، ۲۰۱۸: ۲۸).

1. Kim

2. Fahlen & Stenling

3. Wagstaff

4. Salo

5. Iwamoto

6. Kim

7. Hill

8. Chan

رویا پردازى یکی از مسائل مهم در سازمان‌های امروزی و مورد نیاز تمامی مدیران می باشد (اخمتشین^۱ و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۵۴). مطابق با دیدگاه رویا پردازى مطلوب در سازمان‌ها، مدیران و سازمان‌ها در جهت نیل به اهداف خود و دستیابی به موفقیت، نیازمند برخورداری از رویا پردازى به صورت مناسب و در حد استاندارد خود می باشند (چان، ۲۰۱۸: ۳۹). بزرگترین دانشمندان و مخترعان و خلاق ترین انسان‌های جهان، رویا پردازانى بزرگ بوده اند. موفقیت تنها داشتن ایده‌های تجاری بزرگ و رسیدن به اهداف نیست، بلکه موفقیت واقعی آن چیزی است که در افکار تان تصور می کنید. انباشت فشارها، تنش‌ها، تجارب و خطرات تلخ در ذهن انسان، روح و روان او را بیمار می سازد و این قوه تخیل و رویاست که می تواند اثرات مخرب چنین هجمه‌های روحی را در انسان کنترل و کمرنگ سازد. از این رو، رویا پردازى به عنوان یک ابزار کارآمد سبب می گردد تا افراد ضمن تجسم موفقیت، در جهت دستیابی به آن تلاش مناسب نمایند (دیسمنوند^۲، ۲۰۱۳: ۶۶۷).

در تحقیقات مختلفی به بررسی رویا پردازى و مسائل مربوط به آن پرداخته شده است. سالو (۲۰۱۸) نشان دادند که افراد رویا پرداز از هوش و عملکرد مطلوب تر مغزی برخوردار می باشند (سالو، ۲۰۱۸: ۱۷۳). لاورنسی^۳ (۲۰۱۸) بر این باور بود که رویا پردازى به واسطه بروز خلاقیت‌ها سبب بهبود وضعیت پژوهشی و تحقیقاتی می گردد (لاورنسی، ۲۰۱۸: ۷). دیسمنوند (۲۰۱۳) نیز اعتقاد داشت که برخی مسائل از جمله عوامل فردی و فرهنگی سبب می گردد تا رویاهای سازمانی ایجاد نگردد و سازمان‌ها در سکوت و سکون محض به فعالیت ادامه دهند. وی اشاره داشت که نبود رویاهای سازمان سبب فقدان خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها می گردد (دیسمنوند، ۲۰۱۳: ۶۵۵). بررسی تحقیقات انجام شده در این حوزه نشان گر ضعف عمده آنها در زمینه رویا پردازى و توسعه مناسب آن در محیط‌های سازمانی می باشد. این در حالی است که در تحقیقات مختلف اشاره شده است که رویا پردازى در صورتی که به صورت مطلوب اجرایی گردد سبب ارتقای وضعیت عملکردی سازمان‌ها می گردد. رویا پردازى یکی از نیازهای مهم سازمان‌های امروزی می باشند. وجود رویا پردازى سبب می گردد تا سازمان‌ها مسیر مناسب و درستی در جهت دستیابی به اهداف مدنظر خود طراحی و طی نمایند. از طرفی رویا پردازى به واسطه گسترش و توسعه نگاه مدیران و کارکنان به سازمان سبب می گردد تا چشم انداز وسیعی برای سازمان طراحی شود. به عبارتی، رویا پردازى مطلوب سبب می گردد تا برخی نگاه‌های کلان در سازمان در زمینه آینده پژوهی و نیازهای آتی سازمان شکل بگیرد و مدیران برای مدیریت تغییرات احتمالی محیطی آماده شوند. از این رو، رویا پردازى مطلوب یکی از نیازهای مهم تمامی سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی جهت دستیابی به عملکرد مناسب به شمار می آید. از طرفی بررسی تحقیقات نشان می دهد که تحقیقات تخصصی در حوزه ورزش نیز به انجام نرسیده است. عدم بررسی مدیریت رویا پردازى در برخی محیط‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا ابهامات اساسی در این مورد در سازمان‌های ورزشی وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، نبود تحقیقات در این حوزه سبب گردیده است تا بهبود رویا پردازى مطلوب در سازمان‌های ورزشی به عنوان یک مسئله مهم و ضروری مورد توجه قرار نگیرد. به همین

1. Akhmetshin

2. Desmond

3. Lawrence

دلیل تا امروزه دغدغه کافی در زمینه رویا پردازی در سازمان‌های ورزشی وجود نداشته است. به عبارتی، نگاه سازمان‌های ورزشی، نگاهی کوتاه مدت و ایستا حاوی کمترین خلاقیت، نوآوری و پویایی لازم در این زمینه می‌باشد. همچنین نبود تحقیقات جامع در این حوزه سبب گردیده است تا در جهت بهبود رویا پردازی مطلوب در سازمان‌های ورزشی و ایجاد روحیه رویا پردازی مناسب و استاندارد، راهکارهای عملیاتی در دست نباشد. در واقع، نبود آگاهی و دانش کافی در مورد رویا پردازی در سازمان‌های ورزشی سبب گردیده است تا مدیران این حوزه از اطلاعات کافی و جامعی در این زمینه برخوردار نباشند. بدین ترتیب، تحقیق حاضر با هدف ارائه الگوی عوامل تبیین کننده رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی طراحی و اجرا گردید. لذا سوال اصلی پژوهش حاضر این است:

الگوی عوامل تبیین کننده رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی در ایران چگونه است؟

۱۴۹

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در زمره تحقیقات آمیخته می‌باشد که به روش کیفی و کمی انجام گردیده و با توجه به کاربرد آن در سازمان‌های ورزشی از جمله تحقیقات کاربردی است. روش گردآوری اطلاعات در این تحقیق، میدانی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر در بخش کیفی شامل کلیه نخبگان و صاحب نظران حوزه ورزش شامل اساتید مدیریت ورزشی و همچنین برخی مدیران سازمان‌های ورزشی بود. جهت انتخاب این افراد شاخص‌های مختلفی از جمله سوابق علمی و اجرایی این افراد و پیشینه تحقیقاتی آنان مورد بررسی قرار گرفت. همچنین با سوالاتی در زمینه ماهیت و مفهوم رویا پردازی در مدیریت، درک و آگاهی آنان از موضوع تحقیق مشخص و پس از آن نمونه‌های تحقیق با علم اینکه در موضوع تحقیق اشراف کامل دارند، در بخش کیفی مورد استفاده قرار گرفتند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی به صورت غیرتصادفی در دسترس هدفمند بود. بدین منظور تعداد ۱۳ نخبه و صاحب نظر به عنوان نمونه تحقیق در بخش کیفی انتخاب شدند. از این تعداد ۱۰ نفر از اساتید دانشگاهی و اعضای هیئت علمی در رشته مدیریت ورزشی و ۳ نفر از مدیران و معاونان اداره کل ورزش و جوانان استان‌های کشور بودند. جامعه آماری بخش کمی تحقیق حاضر را کلیه مدیران فدراسیون‌های ورزشی، مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان و جوانان و همچنین اساتید مدیریت ورزشی آگاه به موضوع تحقیق تشکیل می‌دادند که تعداد آنان ۹۰ نفر بود. با توجه به سوابق شغلی، تحصیلی و پژوهشی روسای فدراسیون‌ها، مدیران وزارت ورزش و جوانان و همچنین اساتید مدیریت ورزشی، از میان آنان افرادی که در مورد تحقیق حاضر آگاهی داشتند به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. با استفاده از روش نمونه‌گیری کل شمار تمامی این افراد به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، در نهایت تعداد ۶۳ نفر از نمونه‌ها با تحقیق حاضر همکاری نمودند. جدول ۱ جامعه و نمونه آماری در بخش‌های کمی تحقیق را نشان می‌دهد:

جدول ۱: جامعه و نمونه آماری تحقیق

نمونه آماری	جامعه آماری	گروه‌ها
۴۵	۵۶	اساتید و خبرگان دانشگاهی
۷	۱۴	روسای فدراسیون‌ها
۱۱	۲۰	مدیران وزارت ورزش و جوانان و معاونان اداره کل ورزش و جوانان استان‌ها
۶۳	۹۰	مجموع

ابزار گردآوری تحقیق حاضر در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. همچنین با توجه به مصاحبه‌های انجام شده، عواملی شناسایی شدند که از آنها به عنوان ابزار گردآوری تحقیق در بخش کمی استفاده گردید. این پرسشنامه به دو بخش کلی ویژگی‌های جمعیت شناختی و ۳۲ سؤال آن به صورت پنج گزینه‌ای لیکرتی (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) تقسیم گردید. این سوالات هدف گذاری مناسب (سؤال ۱ تا ۶)، قدرت تجسم (سؤال ۷ تا ۱۱)، کنترل احساسات (سؤال ۱۲ تا ۱۴)، شناخت محیط (سؤال ۱۵ تا ۱۹)، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها (سؤال ۲۰ تا ۲۳)، عملیاتی نمودن اهداف (سؤال ۲۴ تا ۲۶)، شناخت فرصت‌های جدید (سؤال ۲۷ تا ۲۹) و توان مدیریتی (سؤال ۳۰ تا ۳۲) را مورد آزمون قرار می‌دادند. پایایی این پرسشنامه با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ در تمامی مولفه‌ها و همچنین پرسشنامه کلی مورد تایید قرار گرفت. میزان پایایی کلی این پرسشنامه ۰/۸۳ به دست آمد. پایایی مدل اندازه‌گیری بوسیله ضرایب بارهای عاملی و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار گرفت که اطلاعات مربوط به آن در بخش یافته‌های تحقیق ارائه می‌شود.

روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات ۸ تن از اساتید دانشگاهی خارج از نمونه‌های بخش کیفی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین از فرم‌های روایی سنجی شاخص روایی محتوا^۱ و نسبت روایی محتوا^۲ و فرمول‌های مربوط استفاده شد. مقدار نسبت روایی محتوا با توجه به تعداد اساتید (۸ نفر)، ۰/۹۹ و مقدار شاخص روایی محتوا، ۰/۹۹ به دست آمد. بنابراین روایی محتوای ابزار تحقیق مورد تایید قرار گرفت. همچنین روایی سازه پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی تاییدی بررسی شد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که پرسشنامه تحقیق حاضر از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بود. همچنین در قسمت تجزیه و تحلیل کمی تحقیق، از روش معادلات ساختاری با رویکرد پی‌ال‌اس^۳ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به نمونه‌های آماری تحقیق حاضر در جدول ۲ به نمایش گذاشته شده است.

1. CVI
2. CVR
3. PLS

جدول ۲: یافته‌های توصیفی تحقیق

درصد	فراوانی	گروه‌ها	ویژگی‌های جمعیت شناختی		
۶۹/۲	۹	مرد	جنسیت	بخش کیفی تحقیق	
۳۰/۸	۴	زن			
۷۶/۹	۱۰	دکتری	سطح تحصیلات		
۲۳/۱	۳	کارشناسی ارشد			
۶۶/۷	۴۲	مرد	جنسیت		بخش کمی تحقیق
۳۳/۳	۲۱	زن			
۴۴/۴	۲۸	دکتری	سطح تحصیلات		
۳۱/۷	۲۰	کارشناسی ارشد			
۲۳/۸	۱۵	کارشناسی			
۱۷/۵	۱۱	زیر ۳۵ سال	رده سنی		
۴۷/۶	۳۰	۳۵-۴۵ سال			
۲۵/۴	۱۶	۴۵-۵۵ سال			
۹/۵	۶	بالای ۵۵ سال	سابقه شغلی		
۹/۵	۶	زیر ۱۰ سال			
۶۳/۵	۴۰	۱۰-۲۰ سال			
۲۷/۰	۱۷	بالای ۲۰ سال	رشته تحصیلی		
۸۴/۱	۵۳	تربیت بدنی			
۱۵/۹	۱۰	غیر تربیت بدنی			

نتایج توصیفی تحقیق نشان داد که نمونه‌های بخش کیفی تحقیق شامل ۶۹/۲ درصد مرد و ۳۰/۸ درصد زن بودند. همچنین از این میان نمونه‌های تحقیق، افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری با ۷۶/۹ درصد بیشترین تعداد را دارا می‌باشند. نتایج توصیفی مربوط به وضعیت جنسیت نمونه تحقیق در بخش کمی نشان داد که ۶۶/۷ درصد از افراد شرکت‌کننده در تحقیق را مردان و ۳۳/۳ درصد را زنان تشکیل می‌دهند.

نتایج یافته‌های توصیفی تحقیق همچنین نشان داد که از میان نمونه‌های تحقیق، افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری با ۴۴/۴ درصد، گروه سنی ۳۵-۴۵ سال با ۴۷/۶ درصد، افراد دارای سابقه شغلی بین ۱۰-۲۰ سال با ۶۳/۵ درصد و افراد دارای رشته تحصیلی تربیت بدنی ۸۴/۱ درصد از بیشترین فراوانی در میان نمونه‌های تحقیق برخوردار بودند.

به منظور شناسایی عوامل تبیین‌کننده رویا پردازی مطلوب در سازمان‌های ورزشی از نظرات خبرگان در

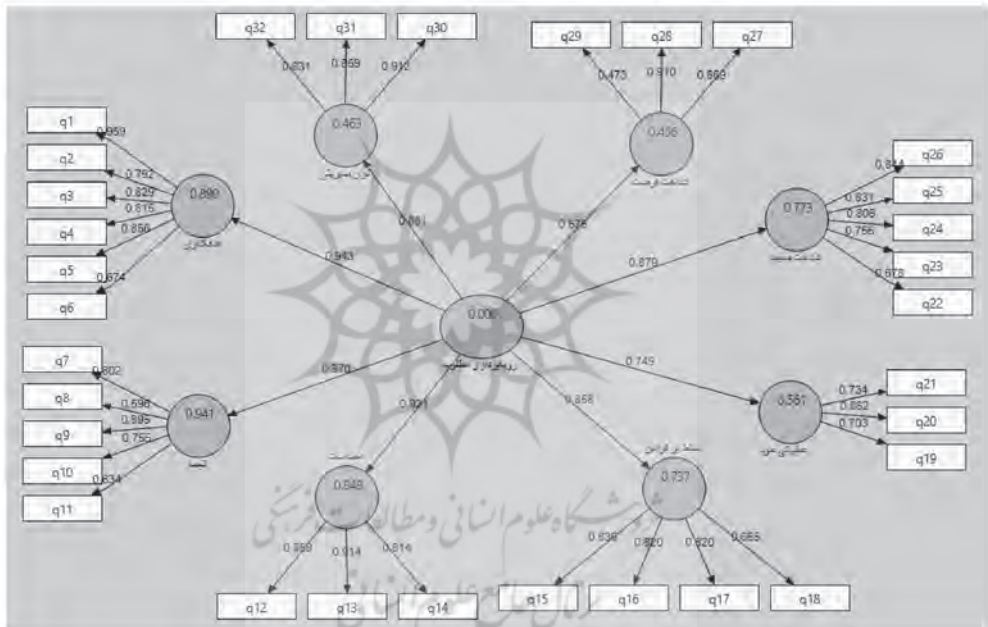
قالب روش کیفی استفاده گردید. پس از انجام کدگذاری‌ها، ویژگی‌های مستخرج از مصاحبه‌ها مشخص گردید. جدول ۳، نتایج کیفی تحقیق حاضر را نشان می‌دهد:

جدول ۳: کدگذاری باز و محوری

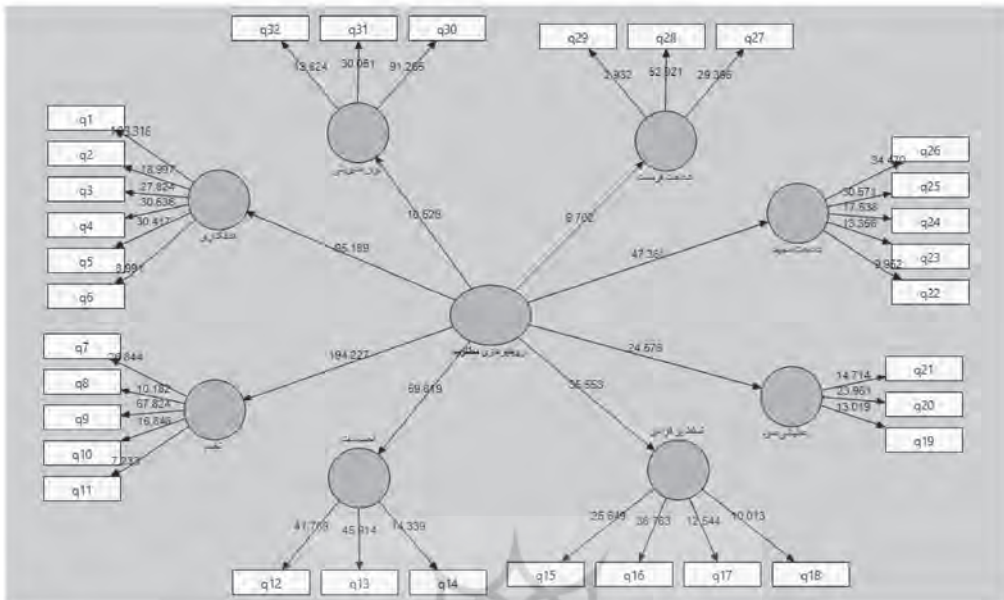
مقوله‌ها	ویژگی‌های استخراج شده
هدف گذاری مناسب	توانایی در شناخت اهداف فعلی سازمان تسلط بر مدیریت اهداف شخصی و سازمانی خود آگاهی بر اهداف عالی ورزش در کشور استفاده از هدف گذاری مشارکتی در سازمان توجه به مسائل آینده در هدف گذاری در سازمان توانایی در اولویت بندی نیازهای آتی سازمان و ورزش
قدرت تجسم	برخورداری از قدرت تخیل منطقی توانایی در تجسم مناسب و استاندارد آگاهی از آینده متصور از ورزش در سطح جهانی درک اهمیت قدرت تخیل در خود مهارت در رها سازی قدرت تخیل
کنترل احساسات	توانایی در حذف احساسات منفی مدیران استفاده از کودک خلاق و رویا پرداز درون در مدیران حذف رویاهای غیرواقعی و غیرقابل دسترس
شناخت محیط	تسلط بر سیاست‌های حاکم بر سازمان شناسایی نیروهای مداخله گر در مسیر رویا پردازی در سازمان شناخت اولویت‌های ورزشی سازمان و جامعه آگاهی از نیازهای آینده ورزش درک مشکلات فعلی حاکم بر ورزش
تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها	آگاهی از ارزش‌های مهم سازمان توانایی ایجاد تغییرات در استانداردها متناسب با دورنمای سازمان کمک به ارکان سازمان در بهبود استانداردهای سازمانی شناخت از قوانین و مقررات قابل انعطاف در سازمان
عملیاتی نمودن اهداف	توانایی در اجرایی نمودن اهداف مشخص نمودن زمان مناسب در اجرایی نمودن اهداف مشخص نمودن مسیرهای جایگزین در دستیابی به اهداف
شناخت فرصت‌های جدید	تحلیل اتفاقات ایجاد شده در سازمان توانایی پیش بینی آینده آگاهی از پیشرفت‌های جهانی در عرصه سازمانی و ورزشی
توان مدیریتی	تیزهوشی مدیر در استفاده از فرصت‌های موجود تسلط مدیر بر تمامی ارکان و منابع سازمانی توانایی در گذر از مرزهای محدود سازمانی در چارچوب اصول حاکم

از طریق مصاحبه‌های انجام شده در بخش کیفی تحقیق، ۳۲ ویژگی استخراج و در ۸ عامل هدف گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت محیط، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، عملیاتی نمودن اهداف، شناخت فرصت‌های جدید و توان مدیریتی دسته بندی گردیدند. به منظور ارائه مدل در تحقیق حاضر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. از این رو، ابتدا با آزمون کلوموگراف اسمیرنوف وضعیت طبیعی بودن توزیع داده‌های تحقیق بررسی شد. نتایج آزمون فوق نشان داد که میزان سطح معناداری در تمامی عوامل پایین از ۰/۰۵ بود که این خود نشان دهنده غیرطبیعی بودن داده‌های تحقیق می باشد. از این رو، جهت تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق حاضر از آمار ناپارامتریک استفاده گردید. شکل ۱ و ۲ مدل اندازه گیری و میزان ضرایب معنی داری تی و عوامل تبیین کننده زبان مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی را نشان می دهد.

۱۵۳



شکل ۱: مدل اندازه گیری عوامل تبیین کننده رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی



شکل ۲: ضرایب معنی داری T عوامل تبیین کننده رویا پردازان مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی

جدول ۴، جمع بندی از مدل‌های اندازه‌گیری و ضرایب معنی داری تی عوامل تبیین کننده رویا پردازان مطلوب در سازمان‌های ورزشی را به نمایش گذاشته است.

جدول ۴: خلاصه نتایج آماری عوامل تبیین کننده رویا پردازان مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی

تاثیر	T	مولفه‌ها
۰/۹۴۳	۹۵/۱۸۹	هدف گذاری مناسب
۰/۹۷۰	۱۹۴/۲۲۷	قدرت تجسم
۰/۹۲۱	۵۹/۸۱۹	کنترل احساسات
۰/۸۷۹	۴۷/۳۶۱	شناخت محیط
۰/۸۵۸	۳۵/۵۵۳	تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها
۰/۷۴۹	۲۴/۵۷۶	عملیاتی نمودن اهداف
۰/۶۷۵	۹/۷۰۲	شناخت فرصت‌های جدید
۰/۶۸۱	۱۰/۵۲۸	توان مدیریتی

نتایج تحقیق نشان داد که در میان عوامل تبیین کننده رویا پردازی مطلوب در سازمان های ورزشی، قدرت تجسم با میزان تاثیر ۰/۹۷۰ مهمترین عامل بوده است. همچنین عامل هدف گذاری مناسب با میزان تاثیر ۰/۹۴۳ و کنترل احساسات با میزان تاثیر ۰/۹۲۱ از عوامل مهم تبیین کننده رویا پردازی مطلوب در سازمان های ورزشی به شمار می آیند. نتایج تحقیق حاضر مشخص نمود که عامل شناخت فرصت های جدید با میزان تاثیر ۰/۶۷۵ کم اهمیت ترین عامل تبیین کننده رویا پردازی مطلوب در سازمان های ورزشی می باشد. به منظور بررسی برازش مدل تحقیق حاضر از شاخص های برازش روش معادلات ساختاری با رویکرد پی ال اس استفاده گردید. جدول ۵ نتایج مربوط به شاخص های برازش مدل فوق را نشان می دهد:

جدول ۵: شاخص های برازش عوامل تبیین کننده رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی

توان مدیریتی	شناخت فرصت های جدید	عملیاتی نمودن اهداف	تسلط بر قوانین، ارزش ها و استانداردها	شناخت محیط	کنترل احساسات	قدرت تجسم	هدف گذاری مناسب	
۰/۹۲	۰/۸۱	۰/۸۸	۰/۸۰	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۸۶	۰/۸۵	آلفای کرونباخ
۰/۷۸	۰/۷۹	۰/۷۱	۰/۷۰	۰/۷۲	۰/۷۵	۰/۷۱	۰/۷۵	پایایی ترکیبی
۰/۶۸	۰/۵۹	۰/۶۱	۰/۶۰	۰/۴۲	۰/۷۵	۰/۶۱	۰/۵۵	روایی همگرا
۰/۴۶	۰/۴۵	۰/۵۶	۰/۷۳	۰/۷۷	۰/۸۴	۰/۹۴	۰/۸۹	R2
۰/۶۰	۰/۴۲	۰/۴۷	۰/۴۷	۰/۴۴	۰/۴۱	۰/۵۱	۰/۶۱	Q2
۰/۶۰۹	۰/۵۲۱	۰/۵۱۷	۰/۵۱۳	۰/۵۴۱	۰/۵۳۲	۰/۴۸۷	۰/۴۲۱	GOF

نتایج مربوط به شاخص های برازش تحقیق نشان داد که مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیر ها در هر نه متغیر، بالاتر از ۰/۷ می باشد که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. همچنین، میزان روایی همگرا برای تمامی عوامل بالاتر از سطح معیار ۰/۴ می باشد که نشان دهنده مناسب بودن میزان روایی همگرای تحقیق می باشد. همچنین روایی واگرا در تحقیق حاضر نیز در قالب ماتریس عوامل در عوامل، مورد بررسی و تایید قرار گرفت. همچنین مطابق با شکل ۱ تمامی بارهای عاملی مربوط به عوامل تحقیق، بیش از ۰/۴ می باشد که نشان دهنده مناسب بودن این معیار می باشد.

با توجه به سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای R2 معرفی شده است، مقدار R2 در همه عوامل، بیشتر از ۰/۳۳ به دست آمد که نشان از مناسب بودن این شاخص دارد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۲ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Q2 معرفی شده است، مقدار Q2 در همه عوامل، بیشتر از ۰/۳۶ به دست آمد که نشان از مناسب بودن این شاخص دارد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است

و مقدار GOF در همه عوامل، بیشتر از $0/36$ به دست آمد که نشان از برازش کلی قوی مدل دارد. بدین ترتیب، مدل ارائه شده در تحقیق حاضر، از برازش مناسبی برخوردار می باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که عوامل تبیین کننده رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی شامل هدف‌گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت محیط، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، عملیاتی نمودن اهداف، شناخت فرصت‌های جدید و توان مدیریتی می باشند. عوامل شناسایی شده نشان می دهند که در مسیر بهبود رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی، نیازمند توجه و ارتقای دامنه مختلفی از مهارت‌ها، نگرش‌ها، رفتارها و توانایی‌ها هستیم. این مسئله نشان دهنده این مهم می باشد که رویا پردازی در میان مدیران سازمان‌های ورزشی نیازمند درک جامع آنان از خود، سازمان و محیط و اصول، ارزش‌ها، استانداردها و قوانین حاکم می باشد. همچنین، نیاز به برخورداری از مهارت‌های گسترده و جامع در زمینه رویا پردازی و توانایی در شناخت آینده و تجسم مسیرهای دسترسی به آینده ممکن دارد. بنابراین باید پذیرفت که رویا پردازی مدیران ورزشی نیازمند توجه به جنبه‌های مختلف و متنوعی می باشد. المولدت و نیلسن (۲۰۱۷) اشاره داشتند که رویا پردازی مطلوب نیازمند برخورداری از مهارت‌ها و توانایی متنوع و همچنین احاطه بر تمامی جنبه‌های محیطی و فردی دارد (المولدت و نیلسن، ۲۰۱۷: ۷). ایواموتو (۲۰۱۶) نیز در تحقیق خود مشخص نمود که جنبه‌های مختلفی شامل جنبه‌های شخصی، فرهنگی و اجتماعی جهت گسترش رویا پردازی در مسیر ارتقای خلاقیت وجود دارد (ایواموتو، ۲۰۱۶: ۲۳۶). چنین‌گز^۱ و همکاران (۲۰۱۶) نیز مشخص نمودند که در جهت بهبود رویا پردازی نیاز است تا مسائل مختلفی مورد توجه قرار گیرد و این مسئله نشان دهنده اهمیت برنامه ریزی‌ها در مورد رویا پردازی است (جینگز و همکاران، ۲۰۱۶: ۸۳). به عبارتی، جهت ایجاد رویا پردازی مطلوب در میان مدیران سازمان‌ها باید برنامه ریزی چندسطحی جهت ارتقای برخی مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش و دیدگاه مدیران در زمینه رویا پردازی صورت پذیرد (ایواموتو، ۲۰۱۶: ۲۳۸).

تحقیق حاضر مشخص نمود که در میان عوامل شناسایی شده، قدرت تجسم به عنوان عاملی مهم نقش اساسی در تبیین رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی داشت. تجسم به عنوان یکی از مسائل مهم در مسیر رویا پردازی نقش مهمی در جهت ارتقای توانایی فنی افراد جهت رویا پردازی دارد. گرالدی و همکاران (۲۰۰۸) اشاره داشتند که مهارت تجسم به عنوان اصل زیربنایی رویا پردازی سبب می گردد تا مسیر رویا پردازی در شرایط مطلوب خود قرار گیرد (گرالدی و همکاران، ۲۰۰۸: ۵۸۷). ایواموتو (۲۰۱۶) نیز مشخص نمود که قدرت تجسم نقش مهمی در جهت رویا پردازی افراد دارد (ایواموتو، ۲۰۱۶: ۲۴۰). همچنین، واگستف و همکاران (۲۰۱۲) بیان نمودند که تجسم یکی از مسائل مهم در زمینه رویا پردازی می باشد (واگستف و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۷۹). به نظر می رسد قدرت تجسم در صورتی که در چارچوب منطقی قرار داشته باشد، می تواند سیمای جامعی از آینده را در ذهن مدیران تداعی کند که این خود سبب می گردد تا مدیران ضمن شناخت برخی مشکلات و پتانسیل‌های آینده، مسیری خلاقانه جهت دستیابی به

اهداف عالی سازمان‌های ورزشی طراحی نمایند. البته قدرت تجسم باید در دایره‌ای منطقی و قابل حصول باشد، چرا که عدم تطابق قدرت تجسم با واقعیت‌ها و یا آینده قابل حصول سبب می‌گردد تا افراد در حیطه خیال مطلق قرار گیرند و این مسئله سبب بروز بحران در سازمان‌های ورزشی گردد.

تحقیق حاضر همچنین نشان داد که هدف‌گذاری مناسب عامل مهم دیگری در جهت رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی به شمار می‌آید. هدف‌گذاری به عنوان یکی از مسائل مهم در مباحث سازمانی نقش مهمی در دستیابی سازمان‌ها به جایگاه مناسب خود دارد. در مسیر رویا پردازی نیز، هدف‌گذاری به عنوان عاملی مهم سبب می‌گردد تا مسیر رویا پردازی در میان مدیران سازمان‌های ورزشی در شرایط مطلوب خود باشد. این در حالی است که برخی تحقیقات از جمله تحقیق گرانالدی و همکاران (۲۰۰۸) رویا پردازی را زاییده برخی مسائل ذهنی از جمله تجسم می‌داند و برخی جنبه‌های مدیریتی از جمله هدف‌گذاری را در این زمینه مهم و کلیدی قلمداد نمی‌کند (گرانالدی و همکاران، ۲۰۰۸: ۵۸۷). پس می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر در این زمینه با نتایج تحقیق گرانالدی و همکاران (۲۰۰۸) ناهمخوان می‌باشد. به نظر می‌رسد تفاوت در محیط مورد بررسی در تحقیق حاضر و تحقیق گرانالدی و همکاران (۲۰۰۸) سبب بروز این ناهمخوانی شده است. از طرفی چان (۲۰۱۸) اشاره داشت که رویا پردازی بدون هدف‌گذاری مناسب سبب اتلاف زمان می‌گردد (چان، ۲۰۱۸: ۳۲). یمینی^۱ و همکاران (۲۰۱۵) مشخص نمودند با ایجاد هدف‌گذاری می‌توان رویا پردازی را ارتقا داد (یمینی و همکاران ۲۰۱۵: ۵۳۸). همچنین جنینگز و همکاران (۲۰۱۶) بیان داشتند که هدف‌گذاری مطلوب سبب می‌گردد تا احساسات افراد جهت رویا پردازی بهبود یابد (جنینگز و همکاران، ۲۰۱۶: ۸۳). بنابراین در جهت رویا پردازی توانایی و فن هدف‌گذاری یکی از مسائل مهم و کلیدی می‌باشد. بدون شک هدف‌گذاری مناسب سبب می‌گردد تا اهدافی واقعی و منسجم ایجاد گردد که در جهت دستیابی به این اهداف می‌توان به صورت منطقی رویا پردازی را دنبال نمود.

تحقیق حاضر مشخص نمود که در جهت بهبود رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی، کنترل احساسات عاملی مهم می‌باشد. واگستف و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیق خود مشخص نمودند که در جهت بهبود رویا پردازی مهارت‌های تجسم افراد نقش مهمی دارد و در این بین این مهارت برتری نسبت به احساسات و مهارت‌های افراد در زمینه کنترل احساسات دارد (واگستف و همکاران، ۲۰۱۲: ۲۸۰). پس می‌توان گفت که تحقیق حاضر در این مورد با نتایج تحقیقات واگستف و همکاران (۲۰۱۲) ناهمخوان می‌باشد. به نظر می‌رسد فضای فرهنگی و اجتماعی تحقیق حاضر و تحقیق واگستف و همکاران (۲۰۱۲) سبب شکل‌گیری این ناهمخوانی شده است. بدون شک محیط‌های فرهنگی و اجتماعی از جنبه‌های مختلفی بر فرایندهای رویا پردازی تاثیرگذار خواهند بود. این مسئله سبب گردیده است تا در برخی محیط‌های کنترل احساسات مهم و در برخی محیط‌های فرهنگی و اجتماعی کنترل احساسات کم اهمیت تلقی گردد. اخمتشین و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود مشخص نمودند که توانایی کنترل بر احساسات نقش مهمی در جهت بهبود خلاقیت و نوآوری دارد (اخمشتشین و همکاران، ۲۰۱۸: ۳۵۴). یمینی و همکاران (۲۰۱۵) نیز اظهار داشتند که کنترل احساسات یکی از راهکارهای بهبود رویا پردازی می‌باشد (یمینی و همکاران ۲۰۱۵: ۵۳۹). از این رو می‌توان

گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اخمشین و همکاران (۲۰۱۸) و یمینی و همکاران (۲۰۱۵) همخوان می‌باشد. کنترل احساسات سبب می‌گردد تا تسلط افراد بر فرایندهای ذهنی خود بهبود یابد و با کنترل احساسات، وضعیت ذهنی و فکری افراد رشد نماید. بدون شک کنترل احساسات سبب می‌گردد تا مدیران سازمان‌های ورزشی درک کلی از شرایط ذهنی خود داشته باشند و با تسلط بیشتری به فعالیت رویا پردازی مطلوب اقدام نمایند.

تحقیق حاضر همچنین نشان داد که برخی مسائل مدیریتی از جمله توان مدیریتی و همچنین تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها به عنوان عوامل مهم در جهت بهبود رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی به شمار می‌آیند. گرالیدی و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیق خود مشخص نمودند که در مسیر ارتقای خیال پردازی در سازمان‌ها نیاز است تا افراد برخی جنبه‌های شخصی خود را بهبود دهند و مسائل مدیریتی نقش تاثیرگذاری در این زمینه ندارند (گرالیدی و همکاران، ۲۰۰۸: ۵۸۷). این مسئله نشان می‌دهد که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات گرالیدی و همکاران (۲۰۰۸) ناهمخوان می‌باشد. به نظر می‌رسد تفاوت‌های موجود در محیط اجتماعی، فرهنگی و مدیریتی تحقیق حاضر و تحقیق گرالیدی و همکاران (۲۰۰۸) سبب بروز این ناهمخوانی شده است. از طرفی ایواموتو (۲۰۰۶) و ماس و تستا (۲۰۰۸) در تحقیق خود مشخص نمودند که مدیریت و برخی قوانین و مقررات نقش مهم و تاثیرگذاری بر فرایند رویا پردازی و تجسم آینده در میان مدیران و کارکنان دارند (ایواموتو، ۲۰۰۶: ۲۳۸ و ماس و تستا، ۲۰۰۸: ۳۹۴). از این رو می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات ایواموتو (۲۰۰۶) و ماس و تستا (۲۰۰۸) همخوان می‌باشد. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که برخی جنبه‌های مدیریتی و تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها سبب می‌گردد تا درک اولیه از اهمیت رویا پردازی در سازمان‌ها ایجاد گردد. از طرفی، مسائل مدیریتی و تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، موجب می‌شود تا فرایند رویا پردازی در سازمان‌ها تسهیل یابد و افراد با دانش و آگاهی بیشتری فعالیت‌های مربوط به رویا پردازی را دنبال نمایند.

تحقیق حاضر همچنین نشان داد که شناخت محیط به عنوان عاملی مهم در جهت رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان‌های ورزشی مشخص می‌باشد. سالو (۲۰۱۸) در تحقیق خود مشخص نمود که مدیران بدون شک در سازمان خود از محیط آگاهی لازم را دارند. لذا ارتقای اطلاعات محیطی کمک چندانی به رویا پردازی آنان نمی‌کند، چرا که آنان شناخت کافی از محیط خود دارند (سالو، ۲۰۱۸: ۱۷۴). این مسئله نشان می‌دهد که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات سالو (۲۰۱۸) ناهمخوان می‌باشد. به نظر می‌رسد عدم تسلط مدیران در کشور ایران بر محیط خود و تغییرات عمده محیطی در کشور ایران و از طرفی تسلط کامل افراد بر محیط خود در تحقیق سالو (۲۰۱۸) سبب گردیده است تا این ناهمخوانی ایجاد گردد. از طرفی لاورنسی (۲۰۱۸) در تحقیق خود مشخص نمود که شناخت محیط نقش مهم و تعیین کننده‌ای بر فرایند رویا پردازی دارد (لاورنسی، ۲۰۱۸: ۸). ماس و تستا (۲۰۰۸) نیز بیان نمودند که رویا پردازی به واسطه شناخت محیط از وضعیت مطلوب تری برخوردار خواهد بود (ماس و تستا، ۲۰۰۸: ۳۹۵). پس می‌توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات لاورنسی (۲۰۱۸) و ماس و تستا (۲۰۰۸) همخوان می‌باشد. شناخت محیط سبب می‌گردد تا افراد

دورنمای مناسبی از محیط خود را داشته باشند. این مسئله سبب گردیده است تا شناخت محیط به عنوان عاملی کلیدی سبب گردد تا مدیران به صورت مناسب تری رویا پردازی را انجام دهند، چرا که شناخت محیط سبب می گردد تا درک کلی افراد از آینده سازمان خود بهبود یابد.

تحقیق حاضر همچنین حاکی از آن بود که عملیاتی نمودن اهداف و شناخت فرصت های جدید به عنوان دو عامل مهم دیگر در جهت رویا پردازی مطلوب مدیران سازمان های ورزشی قابل توجه می باشند. این دو عامل تاکید بر هدف و شناخت فرصت های موجود می باشد. یمینی و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق خود مشخص نمودند که شناخت فرصت های موجود سبب می گردد تا مسیر رویا پردازی و تجسم در میان مدیران هموار گردد (یمینی و همکاران ۲۰۱۵: ۵۳۹). چان (۲۰۱۸) نیز دریافت که هدف گذاری یکی از مسائل کلیدی در جهت رویا پردازی در سازمان ها می باشد (چان، ۲۰۱۸: ۳۳). جنینگز و همکاران (۲۰۱۶) اعلام داشتند که عملیاتی نمودن اهداف سبب می گردد تا مدیران در راستای اجرای مناسب این اهداف، رویا پردازی را به صورت مطلوب تری دنبال نمایند (جنینگز و همکاران، ۲۰۱۶: ۸۲). بنابراین، می توان گفت که نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات یمینی و همکاران (۲۰۱۵)، چان (۲۰۱۸) و جنینگز و همکاران (۲۰۱۶) همخوان می باشد. عملیاتی نمودن اهداف سبب می گردد تا مدیران ضمن شناخت اهداف خود و مسیر دستیابی به این اهداف، اقدام به رویا پردازی نمایند. به عبارتی، عملیاتی نمودن اهداف موجب می شود تا دغدغه و ضرورت گسترش رویا پردازی در میان مدیران افزایش یابد. از طرفی شناخت فرصت های جدید در راستای شناخت محیط می باشد که سبب می گردد تا افراد پتانسیل های موجود در محیط سازمان خود را بشناسند و جهت بهره گیری از این پتانسیل ها به صورت خلاقانه ای تفکر نمایند. در واقع، عملیاتی نمودن اهداف و همچنین شناخت فرصت های جدید سبب ایجاد بستر فکری و ذهنی مناسب جهت بهبود رویا پردازی مطلوب در میان مدیران سازمان های ورزشی می گردد.

کارکردهای رویا پردازی در سازمان ها سبب می گردد تا بتوان در فضای امروزی از سطح خلاقیت و نوآوری بیشتری برخوردار بود. تحقیق در این حوزه به خصوص در سازمان های ورزشی سبب می گردد تا سازمان های ورزشی با تحلیل و تفکر عمیق تر ضمن بررسی پتانسیل های خود و درک نیازهایشان در سطح مطلوبی از خلاقیت ها و نوآوری اقدام نمایند. رویا پردازی در سازمان های ورزشی سبب می گردد تا بتوان برخی اهداف جدید را طرح ریزی و دنبال نمود. سازمان های ورزشی کشور با برخورداری از رویا پردازی و توسعه استاندارد آن در سازمان های خود می توانند به سطح مطلوبی از کارآفرینی دست یابند و بسیاری از مشکلات خود را پیش بینی و در جهت مدیریت و رفع آن اقدام نمایند.

از این رو لازم است که برای ارتقای رویا پردازی مطلوب در سازمان های ورزشی، توانمندی مدیران از جنبه های مختلفی مانند هدف گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت محیط، تسلط بر قوانین، ارزش ها و استانداردها، عملیاتی نمودن اهداف، شناخت فرصت های جدید و توان مدیریتی ارتقا یابد. به عبارتی مدیران سازمان های ورزشی به عنوان منابع مهم سازمان های ورزشی جهت برخورداری از رویا پردازی مطلوب نیازمند سطح مطلوبی از هدف گذاری مناسب، قدرت تجسم، کنترل احساسات، شناخت

محیط، تسلط بر قوانین، ارزش‌ها و استانداردها، عملیاتی نمودن اهداف، شناخت فرصت‌های جدید و توان مدیریتی هستند.

بدین ترتیب پیشنهاد می‌گردد:

- با افزایش آگاهی مدیران سازمان‌های ورزشی از آینده متصور از ورزش در سطح جهانی، در جهت رویا پردازی مطلوب آنان برای هماهنگ نمودن سازمان‌های ورزشی با این تغییرات اقدام گردد.
- دوره‌های آموزشی مختلف با هدف تقویت مهارت مدیران سازمان‌های ورزشی در جهت رهاسازی قدرت تخیل مناسب و اصولی مناسب برگزار گردد.
- با استفاده از هدف‌گذاری مشارکتی در سازمان و افزایش آگاهی مدیران سازمان‌های ورزشی بر اهداف عالی ورزش در کشور، سعی در رویا پردازی مطلوب در راستای این اهداف صورت پذیرد.
- افزایش مهارت مدیران سازمان‌های ورزشی در جهت حذف احساسات منفی مد نظر قرار بگیرد.



منابع

- Akhmetshin, E., Morozov, I., Pavlyuk, A., Yumashev, A., Yumasheva, N., & Gubarkov, S. (2018). **“Motivation of personnel in an innovative business climate”**. European Research Studies Journal, 21(1), 352-361.
- Chan, H. Y. (2018). **“Effective countertransference management through experiential learning-informed dream interpretation in Chinese Novices”**. Doctoral dissertation, California Southern University, 1-150.
- Desmond, J. (2013). **“Organization of dreams: the dream of organization–dreaming organization”**. Journal of Organizational Change Management, 26(4), 654-669.
- Elmholt, K. T., & Nielsen, J. (2017). **“Dreaming together of the good organization: Understanding the “Prosumption” of Management Fashion through Consultant-Client interaction”**. In EGOS 2017--33rd Colloquium.1-39.
- Fahlén, J., & Stenling, C. (2019). **“Re conceptualizing institutional change in sport management contexts: the unintended consequences of sport organizations’ everyday organizational life”**. European Sport Management Quarterly, 19(2), 265-285.
- Geraldi, J. G., Turner, J. R., Maylor, H., Söderholm, A., Hobday, M., & Brady, T. (2008). **“Innovation in project management: Voices of researchers”**. International Journal of Project Management, 26(5), 586-589.
- Hill, C. W., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2014). **“Strategic management: theory: an integrated approach”**. Cengage Learning.1-528.
- Iwamoto, T. (2016). **“Dream-based social innovation”**. In 2016 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology (PICMET), 236-242.
- Jennings, J. E., Jennings, P. D., & Sharifian, M. (2016). **“Living the dream? Assessing the “entrepreneurship as emancipation” perspective in a developed region”**. Entrepreneurship Theory and Practice, 40(1), 81-110.
- Kim, K. C., Lee, S. S., Almacen, J., Enriquez, J. L., & Lynn, H. G. (2016). **“The dreaming-sharing-excitement Model of K-Management and K-Entrepreneurship”**. Korea Business Review, 20(2), 1-32.
- Lawrence, W. G. (2018). **“Social dreaming as a tool of consultancy and action research”**. In Social dreaming, 9, 1-18.
- Massa, S., & Testa, S. (2008). **“Innovation and SMEs: Misaligned perspectives and goals among entrepreneurs, academics, and policy makers”**. Tec novation, 28(7), 393-407.
- Millar, P., & Doherty, A. (2016). **“Capacity building in nonprofit sport organizations: Development of a process model”**. Sport management review, 19(4), 365-377.
- Salo, A. K. (2018). **“Dreaming of a ledger-free, globally connected wealth manage-**

ment industry". *The Wealth Tech Book: The Fin Tech Handbook for Investors, Entrepreneurs and Finance Visionaries*, 173-176.

- Yemini, M., Addi-Racah, A., & Katarivas, K. (2015). **"I have a dream: School principals as entrepreneurs"**. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 526-540.
- Wagstaff, C. R., Fletcher, D., & Hanton, S. (2012). **"Exploring emotion abilities and regulation strategies in sport organizations"**. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 1(4), 268-282.

