

Modeling the Factors Affecting the use of International Human Resources in Iranian Sports

Mohsen Sadeghi¹, Seyed Mohammad Kashef², Mohsen Behnam³

1. Corresponding Author, Department of Motor Behavior and Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: m.sadeghi@urmia.ac.ir
2. Department of Motor Behavior and Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: mm.kashef@urmia.ac.ir
3. Department of Motor Behavior and Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Urmia University, Urmia, Iran. E-mail: m.behnam@urmia.ac.ir

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:

Received:
26 July 2023
Received in revised form:
14 October 2023
Accepted:
17 October 2023
Published online:
22 December 2023

Keywords:

*Human Resource Retaining,
International Human
Resources,
Iranian Sports,
Use of Human Resources.*

ABSTRACT

Introduction: The use of desirable international human resources can play a major role in the success of a country's sports. Therefore, the purpose of this study was to model the factors affecting the use of international human resources in Iranian sports.

Methods: This research was interpretative, fundamental, quantitative, and survey-based. The statistical population included representatives of the Islamic Council, senior public and private sports managers of the country, presidents of sports federations and clubs, senior managers of Spanish sports clubs, and international elite athletes. Based on GPower software, 180 people were selected using specific criteria. The data collection tool was a researcher-made questionnaire, whose validity and reliability were confirmed in this study. The collected data were described in SPSS23 and analyzed in SmartPLS3.1.1 using a structural equation modeling test.

Results: The results showed that the research model had a suitable fit, and specialized factors ($p=0.027$; $t=2.211$), interactive factors ($p=0.006$; $t=2.762$), financial factors ($p=0.006$; $t=2.045$), health promotion ($p=0.009$; $t=2.165$), cultural factors ($p=0.001$; $t=7.276$), geographical factors ($p=0.1$; $t=15.208$), and knowledge ($p=0.001$; $t=10.078$) had a positive and significant impact on the use of international human resources in Iranian sports. On the other hand, management issues ($p=0.004$; $t=2.878$), economic problems ($p=0.003$; $t=2.739$), and belief-cultural issues ($p=0.034$; $t=2.128$) had a negative and significant impact.

Conclusion: To effectively use international human resources in Iranian sports, it is necessary to pay attention to the specialized and interactive needs, improve the health of the existing platforms, exploit cultural and geographical potentials, and address managerial, economic, and belief-cultural issues.

Cite this article: Sadeghi, M. Kashef, SM. & Behnam, M. (2023). Modeling the factors affecting the use of international human resources in Iranian sports. *Sport Management Journal*, 15 (4), 353-371.

DOI:<http://doi.org/10.22059/JSM.2023.362916.3169>



Journal of Sport Management by University of Tehran Press is licensed under [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) | web site: <https://jrm.ut.ac.ir/> | Email: jrm@ut.ac.ir.

© The Author(s).

Publisher: University of Tehran Press.

Extended Abstract

Introduction

Abroad, there exists a diverse set of highly skilled human resources that can fulfill most of a country's sports needs. However, there has been no successful use or attraction of human resources from international sports markets in Iran. Given the success of advanced countries in attracting and using international human resources in their sports industries, it is necessary to conduct research on the use of human capital in Iranian sports. The results of such research can play an important role in the success of the country's sports. Therefore, the present study aimed to model the factors affecting the use of international human resources in Iranian sports.

Methods

This research was interpretive in terms of paradigm, fundamental in terms of purpose, quantitative in terms of data, field-library in terms of data collection method, and survey-based in terms of strategy. The statistical population of this research consisted of representatives of the Islamic Parliament who are experts in sports and legislation, senior public and private sports managers of the country with experience in recruiting and employing foreign human resources in Iranian sports, heads of sports federations and clubs with successful histories in attracting international human resources, senior managers of sports clubs in Spain, and elite international athletes with experience in recruiting and working in other countries. Based on GPower software and considering an error rate of 0.05, accuracy of 0.95, an average effect size of 0.15 in one group, 11 paths, and 37 hidden variables, 180 people were selected in a criterion-oriented and purposeful manner. The data collection tool was a researcher-made questionnaire derived from the qualitative findings of a PhD thesis. The content validity of the questionnaire was confirmed by 10 experts and university professors of sports management and human resources. The validity of the research tool was confirmed using convergent validity tests (AVE) and Fornell-Larker index (divergent validity) in SmartPLS software. The reliability of the research was tested using composite reliability tests, Cronbach's alpha, and checking the factor loadings of all questionnaire items in SmartPLS software. The collected data were described in SPSS23 software and analyzed in SmartPLS3.1.1 software using structural equation modeling test. All analyses in this study were performed at a significance level of 0.05.

Results

The results showed that the research model had a suitable fit, and specialized factors ($p=0.027$; $t=2.211$), interactive factors ($p=0.006$; $t=2.762$), financial factors ($p=0.006$; $t=2.045$), health promotion ($p=0.009$; $t=2.165$), cultural factors ($p=0.001$; $t=7.276$), geographical factors ($p=0.1$; $t=15.208$), and knowledge ($p=0.001$; $t=10.078$) had a positive and significant impact on the use of international human resources in Iranian sports. On the other hand, management issues ($p=0.004$; $t=2.878$), economic problems ($p=0.003$; $t=2.739$), and belief-cultural issues ($p=0.034$; $t=2.128$) had a negative and significant impact.

Conclusion

To effectively use international human resources in Iranian sports, it is necessary to pay attention to specialized and interactive needs, improve the health of existing platforms, exploit cultural and geographical potentials, and address managerial, economic, and belief-cultural issues. Many of the issues that have arisen in the past years in the field of using international human resources in various sports fields are due to the existence of many managerial, economic, and belief-cultural problems that ultimately lead to the use of low-quality human resources. Even if quality human resources are used, not much success is achieved in retaining them.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: In this research, ethical considerations related to research, including data extraction from reliable sites, have been observed.

Funding: This research was done without using financial resources.

Authors' contribution: This article is an extract from a PHD thesis in which Mohsen Sadeghi was a student, Dr. Kashif was the first supervisor and Dr. Behnam was the second supervisor.

Conflict of interest: Informs that this work has not been published elsewhere and has not been submitted to another publication at the same time. Also, all rights to use the content, tables, images, etc. have been assigned to the publisher.

Acknowledgments: The respected referees are thanked for providing structural and scientific comment.

مدل سازی عوامل مؤثر بر به کارگیری منابع انسانی بین المللی در ورزش ایران

محسن صادقی^۱، سیدمحمد کاشف^۲، محسن بهنام^۳

۱. نویسنده مسؤل، گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: m.sadeghi@urmia.ac.ir

۲. گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: mm.kashf@urmia.ac.ir

۳. گروه رفتار حرکتی و مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: m.behnam@urmia.ac.ir

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه: به کارگیری منابع انسانی بین المللی مطلوب می تواند نقش عمده ای در موفقیت ورزش کشور داشته باشد، بنابراین هدف پژوهش حاضر مدل سازی عوامل مؤثر بر به کارگیری منابع انسانی بین المللی در ورزش ایران بود.

روش پژوهش: این پژوهش از نوع تفسیری، بنیادین، کمی و پیمایشی بود. جامعه آماری نمایندگان مجلس شورای اسلامی، مدیران ارشد دولتی و خصوصی ورزش کشور، رؤسای فدراسیون ها و باشگاه های ورزشی، مدیران ارشد باشگاه های ورزشی اسپانیا و ورزشکاران نخبه بین المللی بودند که بر اساس نرم افزار جی پاور، ۱۸۰ نفر به روش ملاک مدار انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی و پایایی آن در پژوهش حاضر به تأیید رسید. داده های گردآوری شده در نرم افزار spss23 توصیف و در نرم افزار smartpls3.1.1 با استفاده از آزمون مدل سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شدند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۵/۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۷/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۷/۲۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۱

یافته ها: نتایج نشان داد مدل پژوهش از برازش مناسب برخوردار است و عوامل تخصصی ($P=0/027$; $t=2/211$)، تعاملی ($P=0/006$; $t=2/762$)، مالی ($P=0/006$; $t=2/045$)، سالم سازی ($P=0/009$; $t=2/165$)، عوامل فرهنگی معنادار و مسائل مدیریتی ($P=0/004$; $t=2/878$)، مشکلات اقتصادی ($P=0/003$; $t=2/739$)، و مسائل اعتقادی-فرهنگی ($P=0/034$; $t=2/128$) تأثیر منفی و معناداری بر به کارگیری منابع انسانی بین المللی در ورزش ایران دارند.

کلیدواژه ها:

به کارگیری منابع انسانی، منابع انسانی بین المللی، نگهداشت منابع انسانی، ورزش ایران.

نتیجه گیری: در به کارگیری منابع انسانی بین المللی باید علاوه بر توجه به نیازهای تخصصی، تعاملی و سالم سازی بسترهای موجود و همچنین بهره برداری از پتانسیل های فرهنگی و جغرافیایی، باید به رفع مسائل مدیریتی، اقتصادی و اعتقادی-فرهنگی نیز اقدام کرد.

استناد: صادقی، محسن؛ کاشف، سیدمحمد؛ و بهنام، محسن (۱۴۰۲). مدل سازی عوامل مؤثر بر به کارگیری منابع انسانی بین المللی در ورزش ایران. نشریه مدیریت ورزشی، (۴) ۱۵: ۳۷۱-۳۵۳.

DOI: <http://doi.org/10.22059/JSM.2023.362916.3169>

این نشریه علمی رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپیو کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است. | آدرس نشریه: <https://jsm.ut.ac.ir/> | ایمیل: jsm@ut.ac.ir



© نویسندگان.

ناشر: انتشارات دانشگاه تهران.

مقدمه

مدیریت منابع انسانی عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمانشان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط ملزم باشد (دارسانا و سودجانا؛ ۲۰۲۲). در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی برای اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی مانند کارمندیابی، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود. در ابتدا علم مدیریت ارجحیت و اولویت را به سازمان می‌داد تا منابع انسانی، اما امروزه توجه علم مدیریت به منابع انسانی معطوف است (سدیاستوتی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). برآوردهای کارشناسانه نشان می‌دهد که ۵۰ تا ۹۰ درصد از ارزش‌های خلق‌شده در سازمان‌ها، ناشی از سرمایه‌گذاری‌های سنتی فیزیکی نبوده و حاصل مدیریت سرمایه انسانی است و درحالی که اجماع نظر کارشناسی نشان می‌دهد، بزرگ‌ترین سرمایه مدیران، همکاران او هستند و مدیران بیش از دست‌های کارکنان به مغزها و دل‌های آنان نیاز دارند (مالیک^۲؛ ۲۰۲۲). اما متأسفانه در راستای چنین مدیریتی، به‌طور معمول فرایند جذب، بهسازی و نگهداشت منابع انسانی که کارکرد بی‌بدیل آنها اجرای فرایندهایی معطوف به استقرار شایسته‌سالاری است، در نظام اجرایی برخی سازمان‌ها عملاً در جهت دستیابی به اهداف نظام شایسته‌سالار عمل نکرده است. درحالی که منابع انسانی، به‌عنوان ارزشمندترین و اصلی‌ترین سرمایه هر سازمان، اهمیت حیاتی و مضاعف دارد و ایجاد محیط مناسب و بسترسازی برای به فعلیت رساندن توانایی‌ها و قابلیت‌های بالقوه آنها نوعی آینده‌نگری و سرمایه‌گذاری و از یک جهت تکلیف به‌شمار می‌رود (مقدم و همکاران، ۲۰۲۱).

مدیریت منابع انسانی شامل دو عرصه بسیار وسیع است؛ مدیریت کارکنانی و وظایف توسعه‌ای. هدف اصلی، پاسخگویی به پرسش‌های اساسی در زمینه توجه به اهمیت منابع انسانی از جنبه جهانی است. مدیران ارشد چگونه قادرند یک گروه مدیریتی با فرهنگ مختلط را تربیت کنند؟ نیروی انسانی در مدیریت مذاکرات و اقدامات بین‌المللی چه نقشی بازی می‌کند؟ بهترین شیوه آموزش مشارکت گروهی با فرهنگ مختلط چیست؟ (فارندیل^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). محیط بین‌المللی به‌سرعت در حال تغییر است. هیچ چیز ثابتی وجود ندارد. عواملی که دیروز سبب موفقیت بودند، ممکن است در دنیای فردا سبب شکست شوند. رهبران کنونی باید برای ایجاد مدل‌های نوین مدیریتی، مسئولیت مضاعفی را به‌عهده بگیرند، چراکه بسیاری از فرضیاتی که مطابق آنها عمل می‌کردند، در حال منسوخ شدن است (مکنزی و مارتینز^۴؛ ۲۰۲۲). رقابت بین‌المللی و نیاز به تجارتی کارآمد در عرصه فراملیتی، سبب شده تا بسیاری از سازمان‌ها و دولت‌ها بیش‌ازپیش به نگرش جهانی و تغییرات فرهنگی متأثر از آن توجه کنند. تغییرات سریع فناوری سبب تغییر در بعد زمان نیز شده است. سرعت و کیفیت پاسخگویی به نیازهای مشتریان جهانی، تا حد زیادی روی تعیین برنده بعدی در عرصه تجارت، اثر گذاشته است (خیائو^۵ و همکاران، ۲۰۲۲). پیشرفت فنون تکنولوژیک در سطح جهانی بیش از هر دوره‌ای در تاریخ بشری است. در عرصه فعالیت‌های اقتصادی جهان، رقابتی قدرتمند جدیدی در حال ظهورند. شرایط رقابتی جهانی به‌زودی از بین‌المللی شدن شرکت‌های خدماتی تأثیر می‌پذیرند و تا حد زیادی سبب ظهور و پیشرفت فناوری‌های چندملیتی خواهند شد (ساندرز و ده‌سیری^۶؛ ۲۰۲۱). جهانی شدن به پذیرش این نکته اشاره دارد که گوناگونی فرهنگی بر سبک و سیاق مدیریت اثر می‌گذارد، به مزایای رقابتی شرکت‌های جهانی کمک می‌کند و نیز هرچند ممکن است به‌طور نظری جهانی شدن کارآمد همزمان با استفاده از تئوری‌های مدیریتی متناقض به نظر برسند، اما سبب یافتن نگرش‌های کارآمد مدیریتی می‌شوند (ساندرز و ده‌سیری، ۲۰۲۱). مدیریت منابع انسانی جهانی برای تربیت و مدیریت بر کارکنانی که در بخش‌های راهبردی و عملیاتی با تناقضاتی مواجه‌اند و نیز برای کسانی که توانایی مدیریت کردن بر فرهنگ‌های گوناگون را دارند،

1. Darsana & Sudjana

2. Sedyastuti

3. Malik

4. Farndale

5. MacKenzie & Martínez

6. Xiao

7. Sanders & De Cieri

قالب سازمان‌یافته مناسبی ارائه می‌کند (تین^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). توسعه دادن و مدیریت کردن بر سازمانی جهانی، موجب توسعه در مدیریت بر کارکنانی می‌شود که می‌توانند با نگرش جهانی بیندیشند، هدایت و عمل کنند، کسانی که به همان اندازه مهارت‌های جهانی، دارای ذهنیتی جهانی‌اند. به‌منظور ایجاد مؤسسه‌ای جهانی به تعداد فراوانی مدیر و متخصص نیاز است. فرایند جهانی شدن نیازمند تغییر فکری فزاینده‌ای درباره نقش ابزارهای مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی است. بحث مطرح‌شده این است که مدیریت منابع انسانی می‌تواند و باید در ایجاد راهبرد رقابتی دهکده جهانی مشارکت کند (جانستون^۲ و همکاران، ۲۰۲۳).

صنعت ورزش به‌عنوان واقعیتهای اجتماعی در ساختار جوامع مختلف بشری وجود داشته و با شتاب هرچه بیشتر در حال رشد و توسعه و تکامل است (توحیدی و همکاران، ۲۰۲۳). توسعه ورزش از موضوعات مهم در توسعه ملی است. توسعه در ورزش نیز شبیه دیگر زمینه‌ها در محورهای مختلفی روی می‌دهد (رضایی و همکاران، ۲۰۱۹). برای رشد و توسعه ورزش باید نگاه جهانی به ورزش داشت و به سازمان‌های ورزشی کمک کرد تا افراد مورد نیاز خود را از سرتاسر جهان شناسایی و جذب کنند و کیفیت آموزش را ارتقا بخشند (حسن^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). در سند طرح جامع توسعه ورزش کشور، محورهای مختلفی برای توسعه ورزش در نظر گرفته شده است. در این سند، طرح مدیریت منابع انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد (بدری‌آذرین و همکاران، ۲۰۱۳). مدیریت منابع انسانی از مهم‌ترین بخش‌های یک کسب‌وکار ورزشی است. در هر کسب‌وکار بزرگ یا کوچک زمانی که تعداد کارکنان افزایش می‌یابد، نیاز به واحدی برای مدیریت کارکنان است. کسب‌وکارهای ورزشی نیز شامل این مدیریت می‌شوند، چراکه با افزایش تعداد کارکنان و بازیکنان اداره و مدیریت سازمان‌ها سخت می‌شود (چلادورای و کیم^۴، ۲۰۲۲).

ورزش با تقویت و پرورش ابعاد گوناگون انسان در زمینه‌های اعتقادی، عملکردی، جسمی، مهارتی، عاطفی، فرهنگی و اجتماعی نقشی بسیار مهم و حیاتی در زندگی بشر دارد. علمای رشته‌های مختلف علوم انسانی و علوم زیستی هرکدام به فراخور حال بر این ضرورت و اهمیت تأکید کرده‌اند (صمیمی و همکاران، ۲۰۲۳). اغلب کشورهای پیشرفته دنیا با به کارگیری جدیدترین دستاوردهای علمی و با سرمایه‌گذاری فراوان در این زمینه سعی در ارتقای سطح سلامت عمومی و ورزش قهرمانی جامعه دارند (مرادی و همکاران، ۲۰۲۳). با روند رو به رشد رقابت‌های قهرمانی و با گسترش تمامی طبقات اجتماعی در ورزش و تعدد مشاغل ورزشی نیاز به مدیریت در قلمرو ورزش پیش از پیش احساس می‌شود (صمیمی و همکاران، ۲۰۲۳). دبور^۵ در کتاب *مبانی تربیت بدنی و ورزش* معتقد است ورزش به تجارتی عظیم تبدیل شده است؛ در نتیجه به افراد تعلیم‌دیده در زمینه مدیریت ورزشی نیاز است (به نقل از بدری‌آذرین و همکاران، ۲۰۱۳). گسترش ورزش و ایجاد تحرک در جوامع شهری به دلایل متعددی ضرورت محسوب می‌شود و باید در برنامه‌ریزی همه‌جانبه مدیریت منابع انسانی، اجتماعی و اقتصادی و به کلامی دیگر توسعه پایدار لحاظ شود (بدری‌آذرین و همکاران، ۲۰۱۳). مدیریت منابع انسانی برگ برنده سازمان‌های موفق است. این سازمان‌ها بخش مهمی از اهداف خود را به رشد و توسعه نیروی انسانی اختصاص می‌دهند. اهمیت منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان باید به باور مدیران عالی تبدیل و نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در نظر گرفته شود (میلار و دوهرتی^۶، ۲۰۱۶).

با توجه به اینکه کشور ما کشوری اسلامی است و در تمامی اقدامات انجام‌گرفته در هر زمینه‌ای همیشه از توصیه‌های پیامبران و امامان بهره می‌بریم، در اینجا می‌توانیم به این حدیث پیامبر اشاره کنیم که می‌فرمایند: «علم را بجوئید، حتی اگر در چین باشد». در ارتباط با ورزش، می‌توان از این حدیث این‌گونه برداشت کرد که برای کسب موفقیت در ورزش کشور، ضرورت دارد که از تمامی عواملی که موجب موفقیت در ورزش می‌شوند باید بهره گرفت، حتی اگر این عوامل در دورترین نقطه جهان باشند. بدون شک یکی از این عوامل، منابع انسانی است. منابع انسانی در ورزش، نقش تعیین‌کننده‌ای دارد، زیرا عامل انسانی عمل‌کننده اصلی خواهد بود. توجه بر

1. Tien

2. Johnstone

3. Hassan

4. Chelladurai & Kim

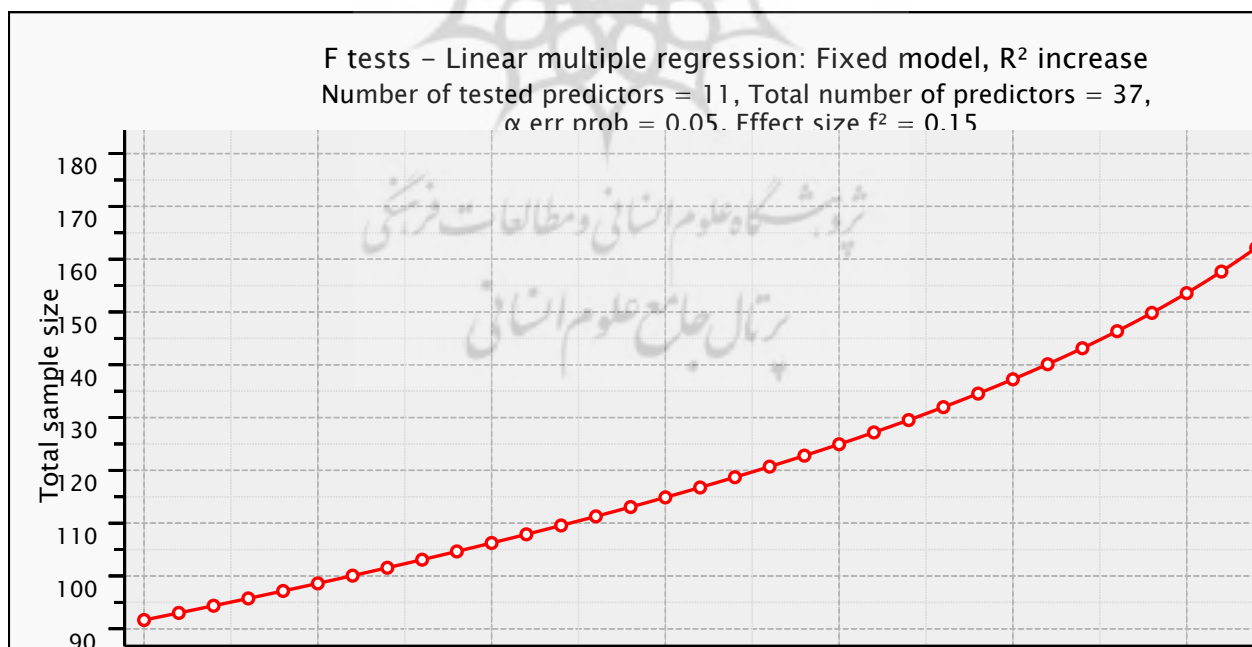
5. Debora

6. Millar & Doherty

نقش کلیدی منابع انسانی در ورزش کشور ضامن دستیابی به اهداف خواهد بود، چیزی که تا به امروز در مورد آن غفلت صورت گرفته است (چلادورای و کیم، ۲۰۲۲). منابع انسانی بسیار متنوع و در سطح بسیار بالایی در خارج از کشور وجود دارد و می‌تواند بخش عمده‌ای از نیازهای ورزش کشور را برآورده سازد. از طرف دیگر به‌کارگیری و جذب منابع انسانی از بازارهای بین‌المللی ورزشی در کشور به‌هیچ‌وجه عملکرد موفق‌تری نداشته است. با توجه به عملکرد مناسب کشورهای پیشرفته در زمینه جذب و به‌کارگیری منابع انسانی بین‌المللی در ورزش آن کشور و کسب موفقیت‌های بسیار، انجام پژوهش در زمینه به‌کارگیری سرمایه‌های انسانی در ورزش کشور امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد و نتایج چنین پژوهش‌هایی می‌تواند نقش مهمی در موفقیت ورزش کشور ایفا کند. بنابراین پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی عوامل مؤثر بر به‌کارگیری منابع انسانی بین‌المللی در ورزش ایران انجام گرفت.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر پارادایم از نوع تفسیری، از نظر هدف از نوع بنیادین، از نظر نوع داده‌ها از نوع کمی، از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع میدانی-کتابخانه‌ای و از نظر راهبرد از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را نمایندگان مجلس شورای اسلامی که در حوزه ورزش و قانونگذاری صاحب‌نظرند، مدیران ارشد دولتی و خصوصی ورزش کشور که در حوزه استخدام و به‌کارگیری و جذب نیروی انسانی خارجی در ورزش کشور صاحب تجربه و نظرند، رؤسای فدراسیون‌ها و باشگاه‌های ورزشی که سابقه موفق و تخصص جذب نیروی انسانی بین‌المللی را دارند، مدیران ارشد باشگاه‌های ورزشی اسپانیا و ورزشکاران نخبه بین‌المللی کشور که در کشورهای دیگر تجربه استخدام و فعالیت دارند، تشکیل دادند. نمونه تحقیق بر اساس نرم‌افزار جی‌پاور^۱ و با در نظر گرفتن خطای ۰/۰۵، دقت ۰/۹۵، اندازه اثر متوسط (۰/۱۵) در یک گروه، تعداد مسیرها (۱۱) و تعداد کل متغیرهای پنهان (۳۷)، ۱۸۰ نفر به‌دست آمد که به‌صورت ملاک‌مدار و هدفمند انتخاب شدند که نمودار مربوط به آن در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. تعیین اندازه نمونه بر اساس نرم‌افزار جی‌پاور

^۱. G*Power

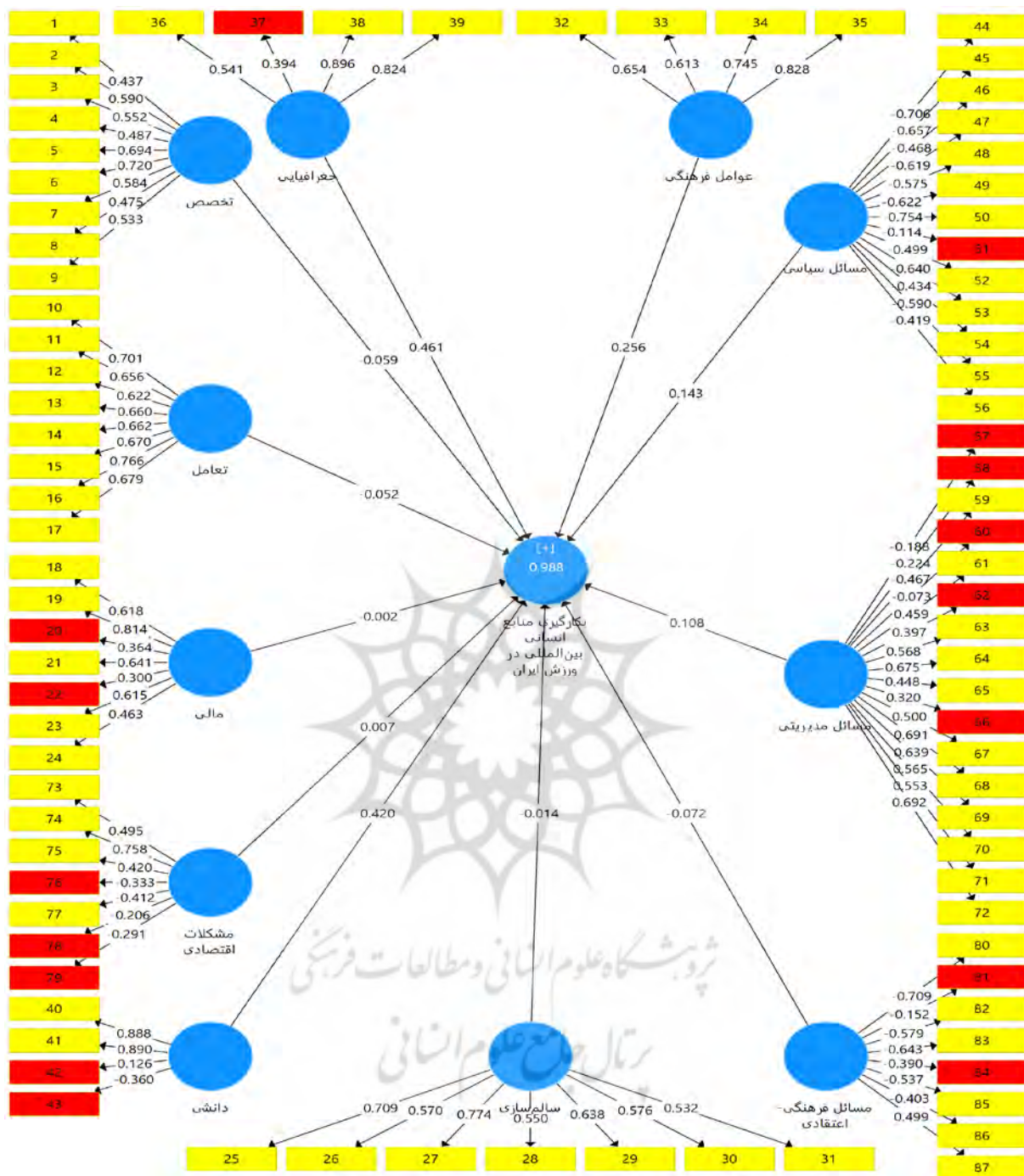
ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته بود. با توجه به اینکه این پژوهش مستخرج از رساله دکتری است، پرسشنامه پژوهش حاضر از دل یافته‌های کیفی رساله به‌دست آمد. این پرسشنامه دارای ۱۱ مؤلفه و ۸۷ گویه بود که با طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای پاسخ داده شد و هیچ سؤال نمره معکوسی در آن وجود نداشت. روایی محتوایی پرسشنامه بخش کمی از طریق تأیید ده نفر از متخصصان و استادان دانشگاهی مدیریت ورزشی و منابع انسانی صورت گرفت. همچنین از آزمون‌های روایی همگرا (AVE) و شاخص فورنل‌لارکر (روایی واگرا) در نرم‌افزار Smartpls برای بررسی روایی ابزار تحقیق استفاده شد. پایایی تحقیق نیز پس از جمع‌آوری داده‌ها از طریق حدوداً ۳۰ پرسشنامه، با استفاده از آزمون‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و بررسی بارهای عاملی تمامی گویه‌های پرسشنامه در نرم‌افزار Smartpls به‌دست آمد.

داده‌های گردآوری‌شده از طریق پرسشنامه در نرم‌افزار spss نسخه ۲۳ و smartpls نسخه ۳,۱,۱ وارد شده و تجزیه و تحلیل شد. برای توصیف، جمع‌آوری و طبقه‌بندی اطلاعات به‌دست‌آمده از نمونه، از آمار توصیفی استفاده شد. در مرحله بعد با استفاده از آزمون مدلسازی معادلات ساختاری به بررسی تأثیر متغیرهای پژوهش بر به‌کارگیری نیروی انسانی بین‌المللی اقدام شد. تمامی تجزیه و تحلیل‌ها در این پژوهش در سطح معناداری ۰/۰۵ انجام گرفت.

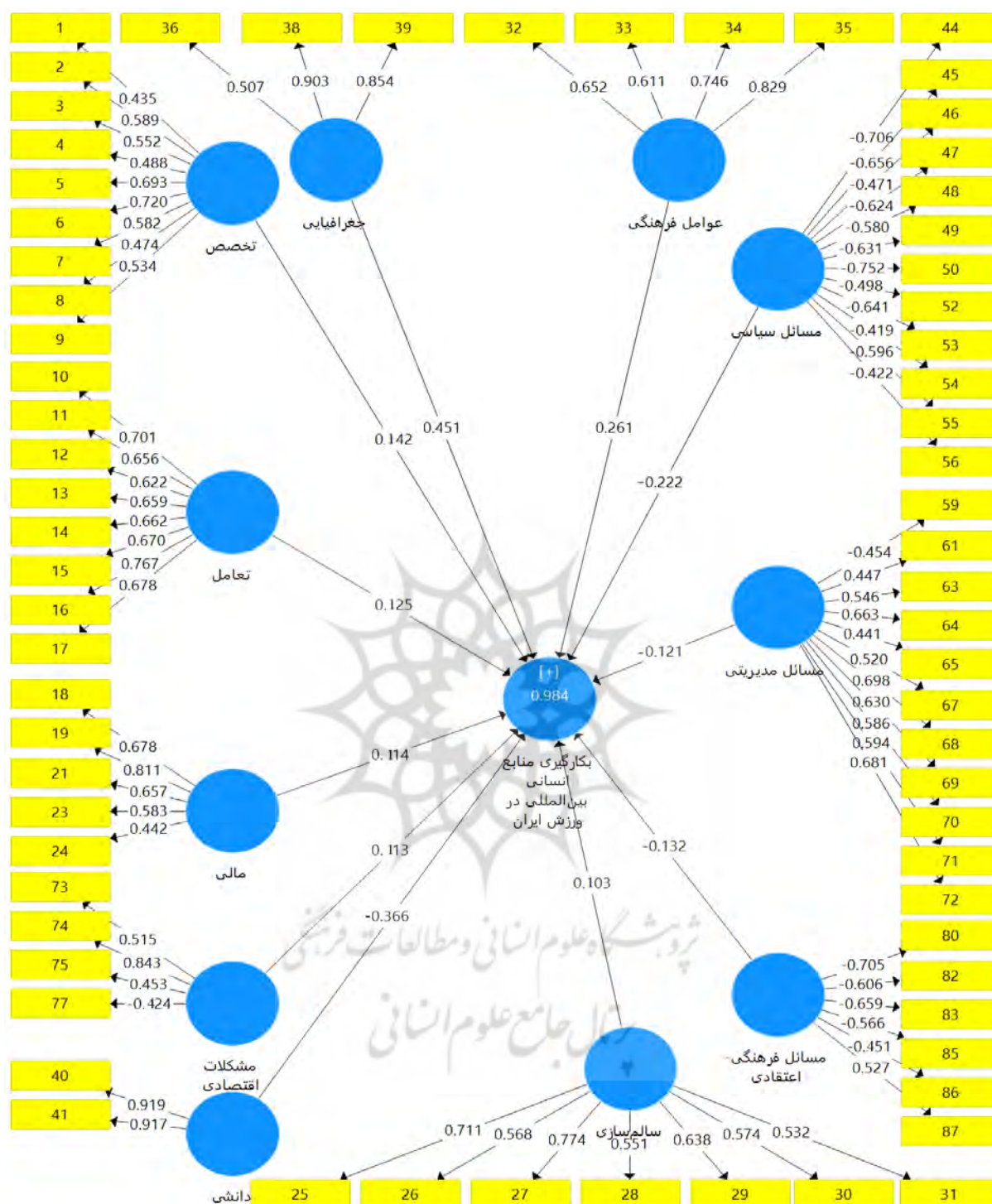
یافته‌های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از آزمون مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. به همین منظور ابتدا برای بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی مرتبه اول و سازنده مرتبه دوم استفاده شد. به‌منظور بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی مرتبه اول از شاخص‌های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، بررسی بارهای عاملی، روایی همگرا (AVE) و شاخص فورنل‌لارکر (روایی واگرا) و به‌منظور بررسی برازش سازنده مرتبه دوم در این پژوهش از شاخص افزایش نرخ واریانس (VIF) استفاده شد. در شکل ۲ نتایج مربوط به بارهای عاملی تمامی گویه‌های پرسشنامه پژوهش گزارش شده است.

بر اساس شکل ۲ بررسی ضرایب بارهای عاملی هر یک از سؤالات پرسشنامه نشان داد که بارهای عاملی برخی از سؤالات که با رنگ قرمز مشخص شده‌اند، کمتر از ۰/۴ بود، بنابراین سؤالات مذکور از مدل حذف و مدل مجدداً اجرا شد که در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل با ضرایب بار عاملی (قبل از حذف گویه‌های دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴)



شکل ۳. مدل با ضرایب بار عاملی (بعد از حذف گویه های دارای بار عاملی کمتر از ۰/۴)

نتایج شکل ۳ نشان می دهد که بعد از حذف سؤالات با بار عاملی کمتر از ۰/۴، مابقی سؤالات از بار عاملی مناسبی برخوردارند و می توانند در مدل شرکت داده شوند. در ادامه در قالب جدول ۱، مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا (AVE) و شاخص افزایش نرخ واریانس (VIF) گزارش شده است.

جدول ۱. نتایج آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا و شاخص افزایش نرخ واریانس

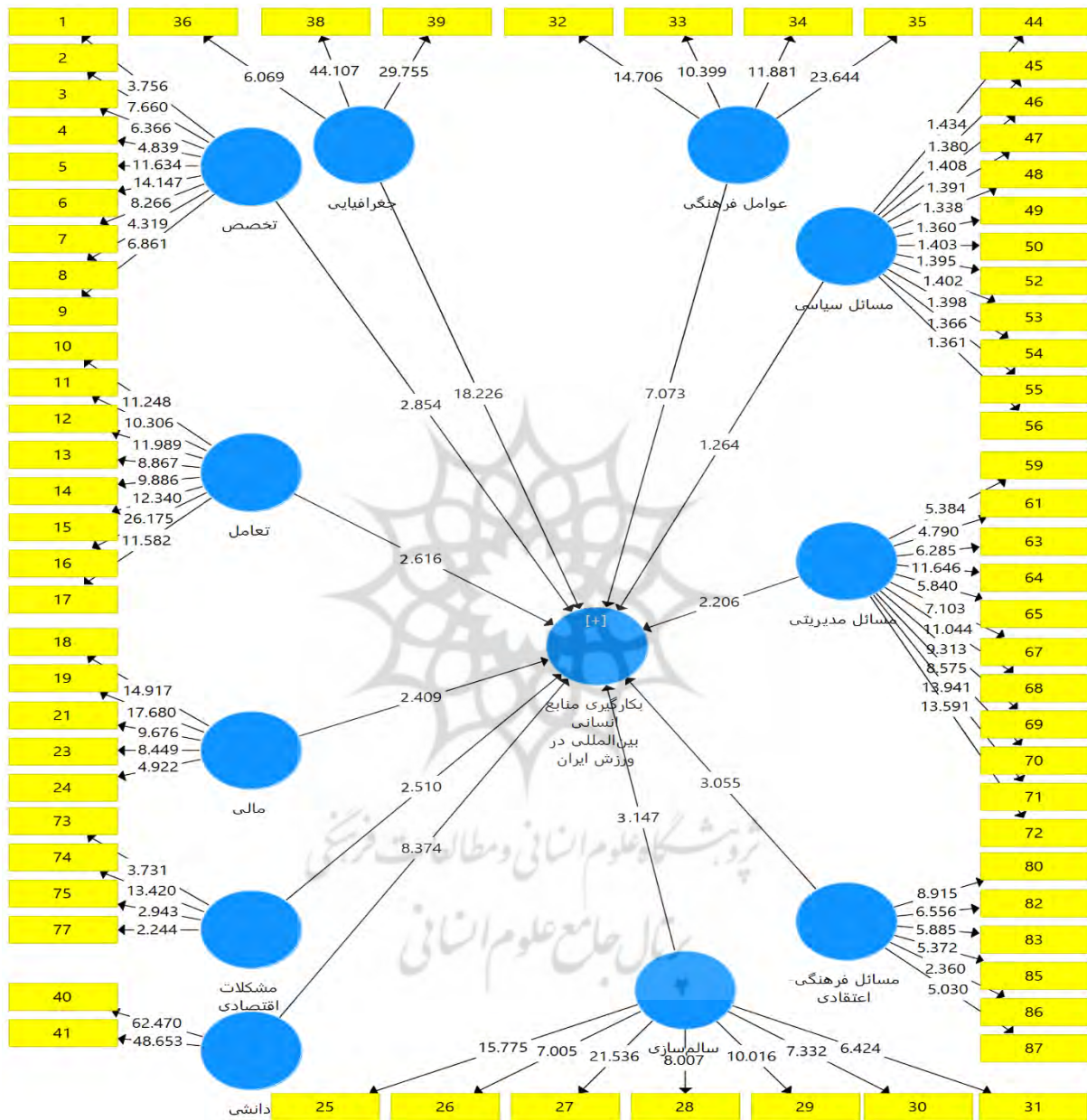
متغیرها	AVE	VIF	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
تخصص	۰/۶۱۳	۱/۵۱۶	۰/۷۹۲	۰/۷۵۳
تعامل	۰/۶۱۸	۱/۶۳۳	۰/۸۶۴	۰/۸۲۹
مالی	۰/۷۱۹	۲/۳۹۹	۰/۹۱۸	۰/۸۸۷
سالم‌سازی	۰/۷۵۲	۱/۶۱۱	۰/۹۶۳	۰/۹۲۳
عوامل فرهنگی	۰/۶۱۴	۱/۲۳۹	۰/۷۹۸	۰/۷۵۹
عوامل جغرافیایی	۰/۶۶۳	۱/۵۴۳	۰/۸۸۵	۰/۸۴۶
دانشی	۰/۷۵۴	۱/۶۷۱	۰/۷۸۸	۰/۷۴۶
مسائل سیاسی	۰/۸۱۱	۱/۲۲۵	۰/۸۴۹	۰/۸۰۳
مسائل مدیریتی	۰/۷۳۶	۲/۳۶۴	۰/۸۱۱	۰/۷۷۱
مشکلات اقتصادی	۰/۷۹۱	۱/۱۹۹	۰/۸۱۴	۰/۷۸۴
مسائل اعتقادی-فرهنگی	۰/۶۵۸	۱/۶۸۱	۰/۷۶۹	۰/۷۳۲

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که تمامی متغیرها مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷، شاخص AVE بالاتر از ۰/۵ و شاخص VIF پایین‌تر از ۵ به‌دست آوردند، بنابراین ابزار مورد استفاده در این پژوهش از پایایی، روایی همگرا و افزایش نرخ واریانس مناسبی برخوردار است. در ادامه در قالب جدول ۲، نتایج مربوط به ماتریس فورنل-لارکر به‌منظور بررسی روایی و اگرایی ابزار پژوهش گزارش شده است.

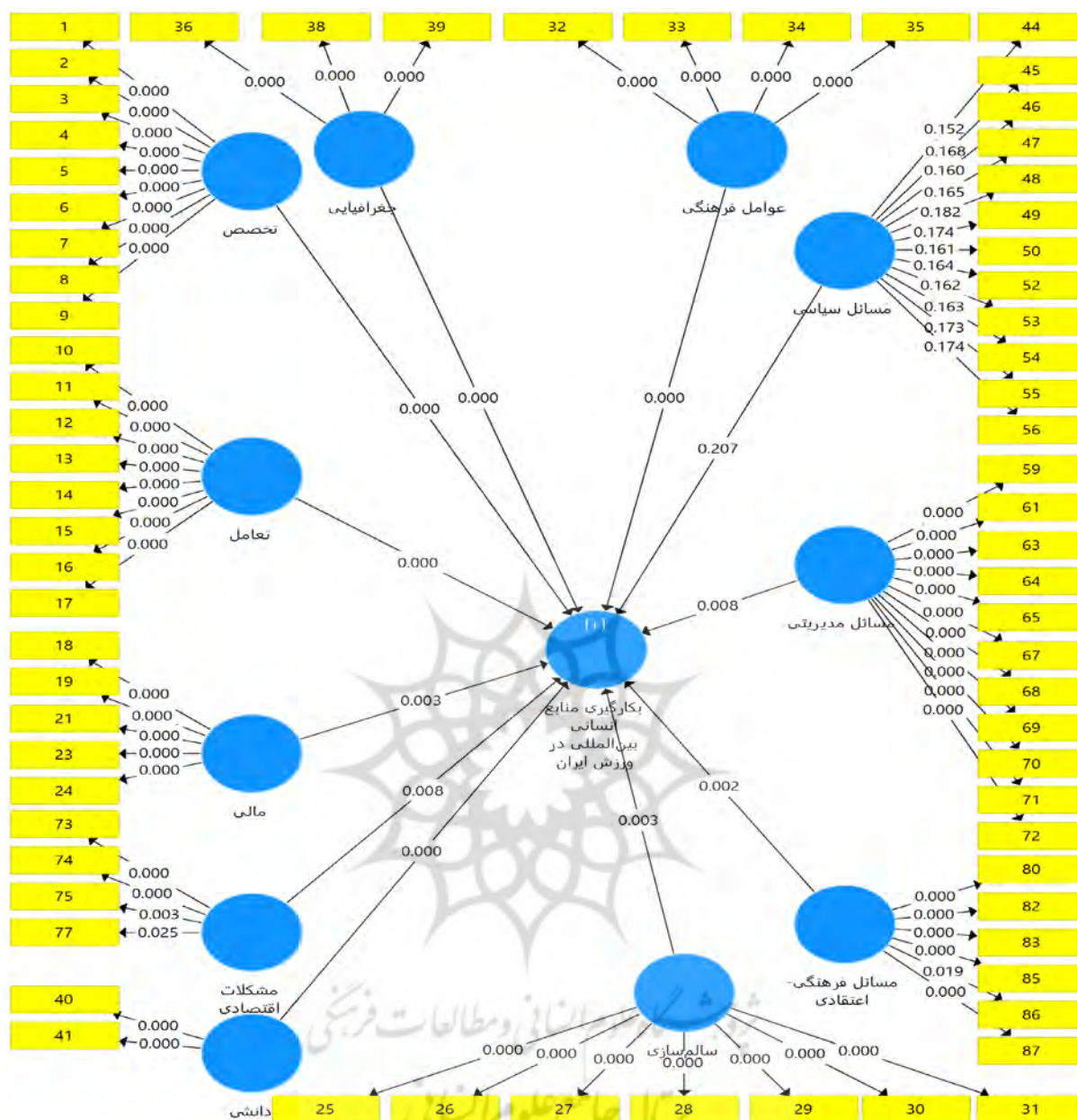
جدول ۲. نتایج ماتریس فورنل و لارکر

متغیرها	تخصص	تعامل	مالی	سالم‌سازی	عوامل فرهنگی	عوامل جغرافیایی	دانشی	مسائل سیاسی	مسائل مدیریتی	مشکلات اقتصادی	مسائل اعتقادی-فرهنگی
تخصص	۰/۸۴۲										
تعامل	۰/۶۳۳	۰/۷۶۹									
مالی	۰/۷۲۸	۰/۶۲۴	۰/۷۹۸								
سالم‌سازی	۰/۷۶۱	۰/۶۴۳	۰/۷۷۴	۰/۸۱۹							
عوامل فرهنگی	۰/۶۷۷	۰/۵۹۴	۰/۶۸۸	۰/۷۱۱	۰/۸۳۷						
عوامل جغرافیایی	۰/۵۵۹	۰/۶۵۱	۰/۷۱۹	۰/۶۴۵	۰/۶۵۸	۰/۷۶۶					
دانشی	۰/۶۴۸	۰/۶۴۳	۰/۶۷۷	۰/۶۳۳	۰/۵۱۹	۰/۶۶۹	۰/۸۲۲				
مسائل سیاسی	۰/۷۹۴	۰/۷۰۹	۰/۷۳۸	۰/۵۵۷	۰/۴۴۶	۰/۵۲۲	۰/۶۱۵	۰/۹۰۵			
مسائل مدیریتی	۰/۷۱۶	۰/۶۲۱	۰/۶۹۴	۰/۶۱۷	۰/۴۸۷	۰/۳۸۸	۰/۶۴۹	۰/۷۹۷	۰/۷۴۴		
مشکلات اقتصادی	۰/۷۷۴	۰/۶۸۴	۰/۶۶۸	۰/۶۴۱	۰/۷۱۳	۰/۴۴۹	۰/۵۵۲	۰/۶۹۸	۰/۶۶۲	۰/۸۱۳	
مسائل اعتقادی-فرهنگی	۰/۶۱۹	۰/۵۵۶	۰/۵۱۱	۰/۵۹۷	۰/۶۴۸	۰/۵۴۹	۰/۴۶۴	۰/۸۵۴	۰/۵۹۴	۰/۷۷۸	۰/۸۸۶

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار جذر AVE تمامی متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که این امر روایی واگرایی مناسب را نشان می‌دهد. در ادامه مدل‌های با مقادیر معناداری t-value (شکل ۴) و p-value (شکل ۵) آورده شده است.

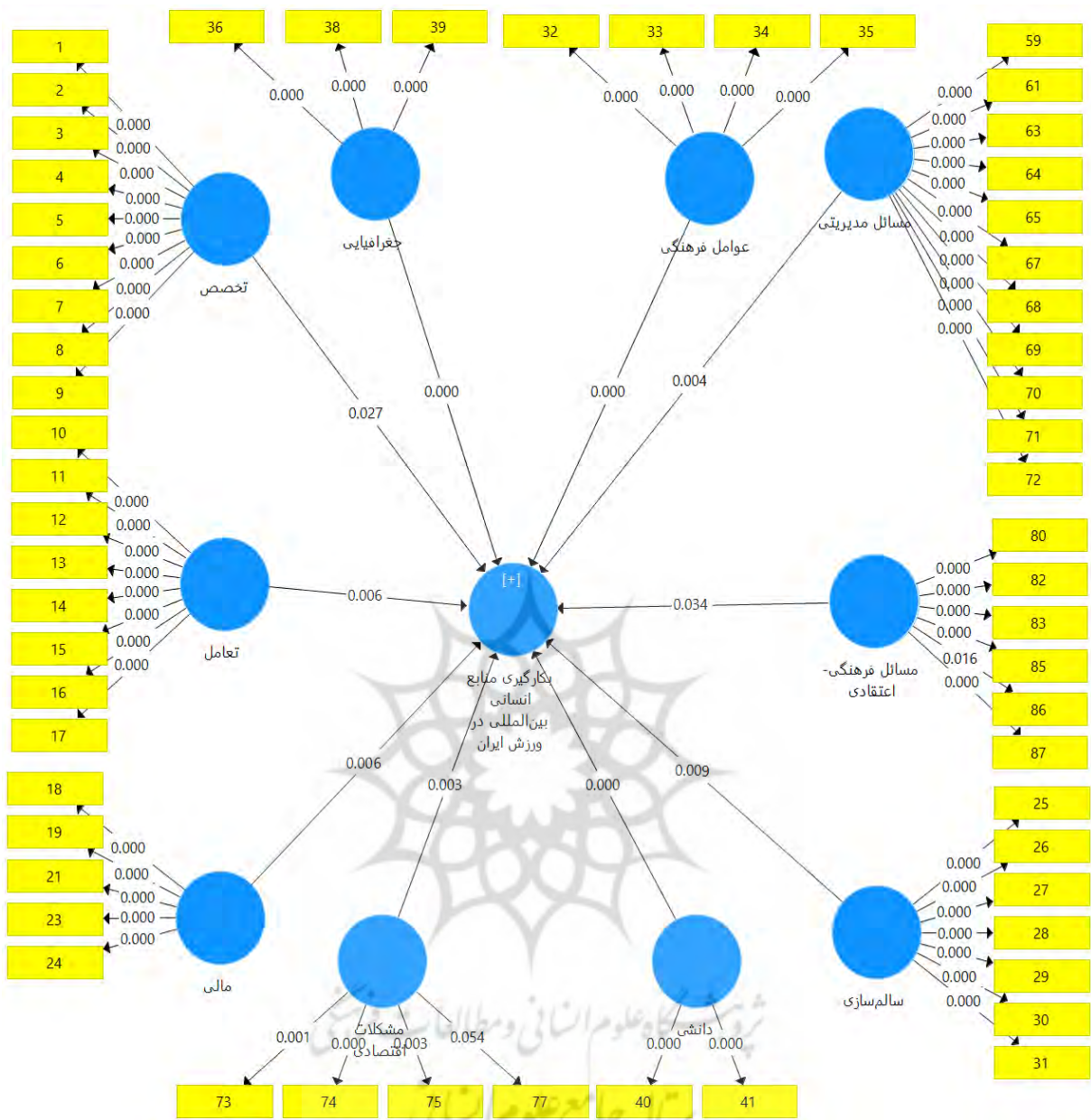


شکل ۴. مدل با مقادیر معناداری t-value

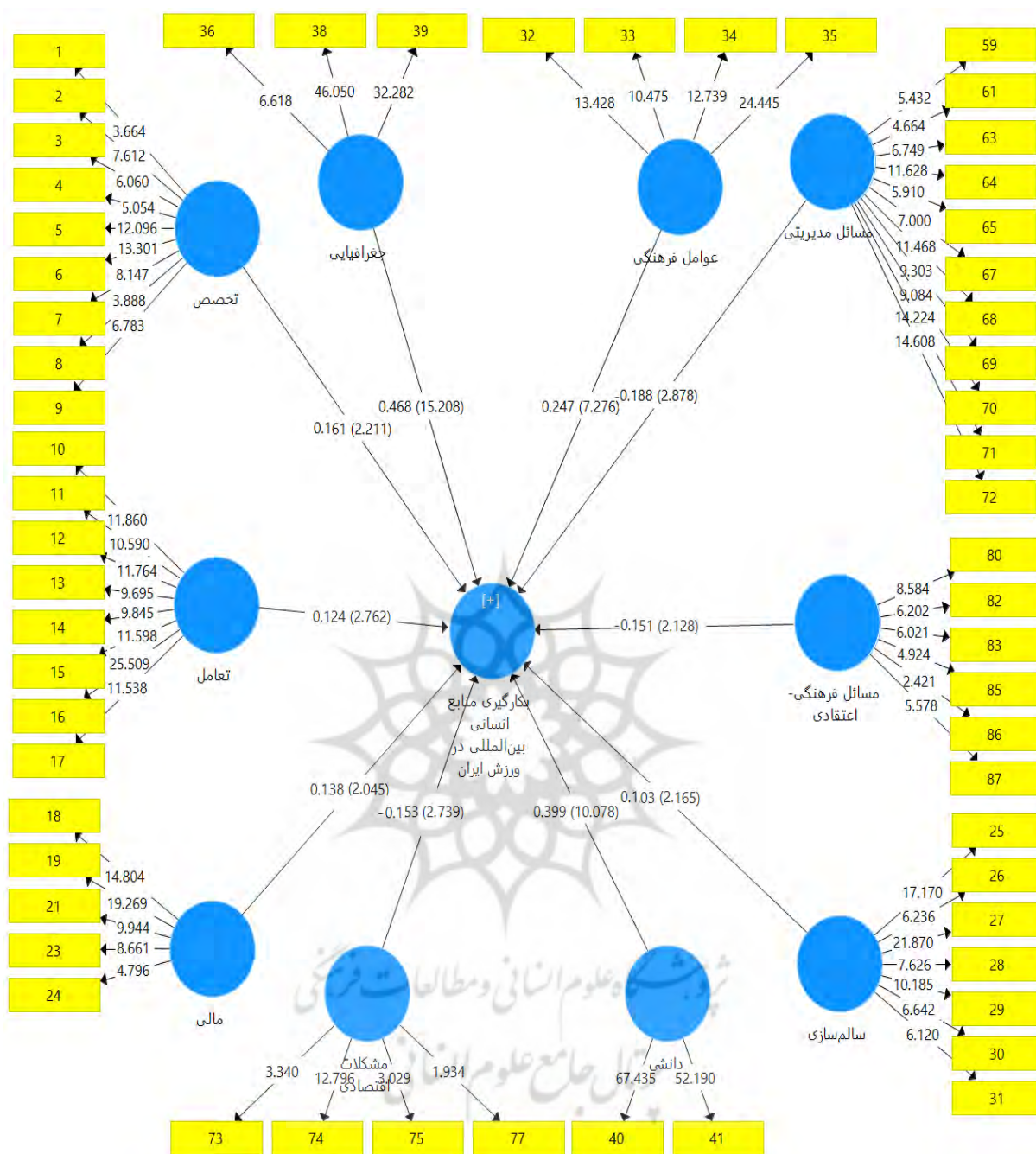


شکل ۵. مدل با مقادیر معناداری p-value

نتایج شکل‌های ۴ و ۵ نشان می‌دهد که به غیر از متغیر مسائل سیاسی ($t=۱/۲۶۴$ ، $P=۰/۲۰۷$)، مقادیر معناداری تمامی متغیرها کمتر از $۰/۰۵$ و مقدار آماره t آنها بزرگ‌تر از $۱/۹۶$ بود. بنابراین متغیر مسائل سیاسی از مدل حذف شد و مدل نهایی پژوهش مجدداً اجرا شد که در شکل‌های ۶ و ۷ نشان داده شده است.



شکل ۶. مدل نهایی با مقادیر معناداری p-value



شکل ۷. مدل نهایی با مقادیر ضریب مسیر و معناداری t-value

بر اساس نتایج به دست آمده از مدل نهایی پژوهش، در ادامه مقادیر ضریب مسیر، معناداری و آماره t تمامی مسیرها در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. مقادیر ضریب مسیر، آماره t و معناداری مرتبط با مسیرهای تحلیل عاملی

نتیجه	معناداری	آماره t	ضریب مسیر	رابطه
تأیید	۰/۰۲۷	۲/۲۱۱	۰/۱۶۱	← تخصص
تأیید	۰/۰۰۶	۲/۷۶۲	۰/۱۲۴	← تعامل
تأیید	۰/۰۰۶	۲/۰۴۵	۰/۱۳۸	← مالی
تأیید	۰/۰۰۹	۲/۱۶۵	۰/۱۰۳	← سالم‌سازی
تأیید	۰/۰۰۱	۷/۲۷۶	۰/۲۴۷	← عوامل فرهنگی
تأیید	۰/۰۰۱	۱۵/۲۰۸	۰/۴۶۸	← عوامل جغرافیایی
تأیید	۰/۰۰۱	۱۰/۰۷۸	۰/۳۹۹	← دانشی
تأیید	۰/۰۰۴	۲/۸۷۸	-۰/۱۸۸	← مسائل مدیریتی
تأیید	۰/۰۰۳	۲/۷۳۹	-۰/۱۵۳	← مشکلات اقتصادی
تأیید	۰/۰۳۴	۲/۱۲۸	-۰/۱۵۱	← مسائل اعتقادی-فرهنگی

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که تخصص (t=۲/۲۱۱، P=۰/۰۲۷)، تعامل (t=۲/۷۶۲؛ P=۰/۰۰۶)، مالی (t=۲/۰۴۵، P=۰/۰۰۶)، سالم‌سازی (t=۲/۱۶۵، P=۰/۰۰۹)، عوامل فرهنگی (t=۷/۲۷۶، P=۰/۰۰۱)، عوامل جغرافیایی (t=۱۵/۲۰۸، P=۰/۰۰۱)، دانشی (t=۱۰/۰۷۸، P=۰/۰۰۱) تأثیر مثبت و معنادار و مسائل مدیریتی (t=۲/۸۷۸، P=۰/۰۰۴)، مشکلات اقتصادی (t=۲/۷۳۹، P=۰/۰۰۳) و مسائل اعتقادی-فرهنگی (t=۲/۱۲۸، P=۰/۰۳۴) تأثیر منفی و معناداری بر به کارگیری منابع انسانی بین‌المللی در ورزش ایران دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مدل‌سازی عوامل مؤثر بر به کارگیری منابع انسانی بین‌المللی در ورزش ایران انجام گرفت. نتایج نشان داد که تخصص، تعامل، عوامل مالی، سالم‌سازی، عوامل فرهنگی، عوامل جغرافیایی و عوامل دانشی تأثیر مثبت و معناداری بر به کارگیری منابع انسانی بین‌المللی در ورزش ایران دارند. این بخش از نتایج پژوهش با بخشی از نتایج تحقیقات کروین^۱ (۲۰۲۳)، ادیب‌زاده و مهدی رکن‌آبادی (۱۴۰۲)، خدابخشی و همکاران (۱۴۰۱)، انگین^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، فرشاد و همکاران (۱۳۹۹) و ایوردی^۳ و همکاران (۲۰۱۶) همسوست. کروین (۲۰۲۳) در تحقیق خود نشان داد که توانایی‌ها و شایستگی‌های نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در هدف‌گذاری سازمان در جذب نیروی انسانی جدید است. ادیب‌زاده و مهدی رکن‌آبادی (۱۴۰۲) نیز در تحقیق خود به تأثیر مثبت به کارگیری نیروی انسانی متخصص بر مدیریت منابع انسانی دست یافتند. همچنین خدابخشی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود نشان دادند که عوامل فرهنگی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی در محیط‌های چندفرهنگی است. در تحقیقی دیگر انگین و همکاران (۲۰۲۰) نشان دادند که نبود مسائل نژادپرستی در ترکیه و تنوع فرهنگی بالا زمینه مناسبی را برای ورود بسکتبالیست‌های زن خارجی به این کشور فراهم کرده است. فرشاد و همکاران (۱۳۹۹) نیز توجه به تخصص و مهارت افراد را از عوامل مؤثر بر بهبود انتخاب منابع انسانی دانستند. ایوردی و همکاران (۲۰۱۶) نیز گزارش کردند که ساختار منعطف سازمانی، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین و مدیریت و رهبری حمایت‌گرا در سازمان می‌تواند زمینه جذب و نگهداشت نیروی انسانی را فراهم کند.

در تبیین این بخش از نتایج تحقیق می‌توان گفت که با توجه به محدود بودن افراد متخصص هم در زمینه مدیریتی و هم در زمینه عملیاتی در داخل کشور و از طرفی نیاز مبرم سازمان‌های ورزشی به افراد با تخصص‌های مختلف، جذب افراد با تخصص‌های مورد نیاز صنعت ورزش داخل کشور از منابع انسانی بین‌المللی می‌تواند نقش عمده‌ای در بهبود مدیریت منابع انسانی و در نتیجه موفقیت ورزش

1. Kerwin

2. Engin

3. Ouiridi

کشور داشته باشد و از آنجایی که تخصص افراد تنها عامل موفقیت نمی‌تواند باشد، در کنار تخصص باید به ویژگی‌های مختلف منابع انسانی مانند توانایی افراد در برقراری تعامل و ارتباط مناسب با محیط، سازمان و شرایط جدید و همچنین مباحث مالی مرتبط با منابع انسانی توجه ویژه‌ای کرد. در کنار موارد ذکرشده، وجود برخی قابلیت‌های موجود در کشور بر به‌کارگیری نیروی انسانی بین‌المللی تأثیر مثبتی می‌گذارند که از جمله این قابلیت‌ها می‌توان به وجود تنوع فرهنگی و همچنین تنوع آب‌وهوایی و جغرافیایی در ایران نام برد، به‌گونه‌ای که وجود این قابلیت‌ها می‌تواند زندگی و کار در این کشور پهناور را لذت‌بخش کند. با وجود تمامی قابلیت‌های ذکرشده اگر دانش کافی از بهره‌برداری از فرصت‌های موجود نباشد و افراد دخیل در به‌کارگیری نیروی انسانی بین‌المللی با عواملی مانند مسائل بوروکراسی در برخورد با کشورهای مختلف، فرهنگ، اقتصاد و شرایط اجتماعی-سیاسی کشورهای مختلف و دانش مدیریتی به‌ویژه در صنعت ورزش، آشنا نباشند، نمی‌توان موفقیت چشمگیری در زمینه به‌کارگیری نیروی انسانی بین‌المللی در ورزش کشور به‌دست آورد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در روند به‌کارگیری منابع انسانی بین‌المللی در ورزش کشور به مباحث فنی و تخصص افراد و همچنین نیازی که ورزش کشور دارد، توجه ویژه شود؛ به ویژگی‌های تعاملی و ارتباطی و میزان سازگاری منابع انسانی موردنظر با شرایط داخل کشور پرداخته شود؛ در زمینه محیط رقابتی و فرایند جذب نیروی انسانی باید اصلاحات عظیم صورت گیرد و در مسیر ایجاد محیط رقابتی سالم و توجه بیش‌ازپیش به امر شایسته‌سالاری قدم برداشته شود و از پتانسیل‌های فرهنگی و جغرافیایی در جهت ترغیب منابع انسانی بین‌المللی در ورزش ایران و همچنین نگهداشت آنها استفاده شود.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که مسائل مدیریتی، مشکلات اقتصادی و مسائل اعتقادی-فرهنگی تأثیر منفی و معناداری بر به‌کارگیری منابع انسانی بین‌المللی در ورزش ایران دارند. این بخش از نتایج پژوهش با بخشی از نتایج تحقیقات ادیب‌زاده و مهدی رکن‌آبادی (۲۰۲۳)، نیازی و همکاران (۲۰۲۲)، کروی و همکاران (۲۰۲۱)، موسوی چشمه‌کبودی و همکاران (۲۰۲۱)، پرابهو (۲۰۲۰) و خالد^۲ (۲۰۲۰) همسوست. ادیب‌زاده و مهدی رکن‌آبادی (۲۰۲۳) در پژوهش خود نشان دادند که ضعف مدیریتی و کجروی‌های فرهنگی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر عملکرد نامطلوب مدیریت منابع انسانی‌اند. نیازی و همکاران (۲۰۲۲) نیز در تحقیق خود مشکلات اقتصادی و فرهنگی را از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عدم موفقیت در نگهداشت منابع انسانی بیان کردند. در تحقیق دیگر کروی و همکاران (۲۰۲۱) عدم تطابق فرهنگی را از مهم‌ترین مشکلات پیش‌روی مدیریت منابع انسانی دانستند. همچنین موسوی چشمه‌کبودی و همکاران (۲۰۲۱) در تحقیق خود به تأثیر عوامل مدیریتی بر مدیریت سرمایه انسانی تأکید کردند. پرابهو (۲۰۲۰) و خالد (۲۰۲۰) نیز در پژوهش‌های مختلفی که روی نسل‌های مختلف کاری داشتند، به تفاوت میان گروه‌های مختلف سنی، فرهنگی و سیاسی در زمینه مدیریت نیروی انسانی در ورزش، اشاره کرده‌اند.

در زمینه وجود مسائل مدیریتی در صنعت ورزش کشور می‌توان به موارد بسیاری اشاره کرد که موجب ایجاد مشکلات فراوانی در زمینه به‌کارگیری منابع انسانی بین‌المللی می‌شود. از جمله این مسائل می‌توان به مسائل قانونی و مقرراتی مانند نبود امکان به‌کارگیری مدیران بین‌المللی به دلایل قانونی، نبود قوانین و مقررات جامع در زمینه به‌کارگیری نیروی انسانی بین‌المللی در ساختار ورزش کشور، وجود نگاه یک بام و دو هوایی در تفسیر قوانین، سلب مسئولیت از مدیران پس از کنار گذاشته شدن یا پایان دوره مدیریتی آنها و عدم تناسب قوانین با ساختارهای مدرن سازمان‌های فعلی اشاره کرد. مسئله مدیریتی دیگری که ورزش کشور در به‌کارگیری منابع انسانی بین‌المللی با آن مواجه است، نبود تخصص‌گرایی است که در این زمینه می‌توان به عدم استفاده از افراد متخصص و متعهد در پست‌های

1. Prabhu

2. Khalid

مدیریتی ورزشی، وجود مدیران غیرمتخصص در بدنه ورزش کشور، به کار نگرفتن نیروی انسانی متخصص تحصیل کرده در بدنه ورزش کشور و مشکل در به کارگیری معیارها و علم در عمل پرداخت و ضعف ساختاری نیز یکی دیگر از مسائل مدیریتی است که با سیستم مدیریتی نادرست حاکم بر جامعه ورزش کشور، استفاده نامناسب و غیرقانونی برخی باشگاه‌های دولتی از روابط و امکانات دولتی، نبود ساختار مناسب برای به کارگیری نیروی انسانی بین‌المللی، مدیریت سازمان‌های ورزشی کشور با ساختارهای سنتی و غیرمنعطف و نبود پتانسیل در سازمان‌های ورزشی جهت بهره‌برداری از نیروی انسانی بین‌المللی نمایان می‌شود. در کنار مسائل مدیریتی، مشکلات اقتصادی مانند ناتوانی مالی باشگاه‌های ورزشی با توجه به قیمت بالای نیروی انسانی با کیفیت و وجود بازار سیاه در زمینه نیروی انسانی در شرایط فعلی، پرداخت حقوق نیروی انسانی بین‌المللی با ارزش بین‌المللی و مشکلات مربوط به تبدیل ارز، تفاوت وضعیت اقتصادی در ایران با کشورهای توسعه‌یافته و سنگین شدن حقوق نیروی انسانی و وجود تورم بالا و وضعیت ناپایدار اقتصادی در کشور و همچنین مسائل اعتقادی-فرهنگی مانند وجود مشکلات ارتباطی مرتبط با زبان، مشکلات مرتبط با برقراری ارتباط‌های اجتماعی، عاطفی و غیره به دلیل تفاوت‌های فرهنگی، مشکلات مربوط به جایگاه بانوان در جامعه مانند مشکلات مربوط به شیوه پوشش و محدودیت‌های اخلاقی، رفتاری و شیوه زندگی مرتبط با اعتقادات از جمله عواملی هستند که مانعی بزرگ در به کارگیری نیروی انسانی بین‌المللی با کیفیت در ورزش کشور محسوب می‌شوند. بنابراین پیشنهاد می‌شود به منظور به کارگیری منابع انسانی بین‌المللی مطلوب، بازنگری و به‌روزرسانی مفیدی در زمینه برخی قوانین پیش‌پاافتاده صورت گیرد، قوانین صریح و واضح باشند تا امکان سوء تفسیر و سوء برداشت وجود نداشته باشد؛ در مناصب مدیریت ورزشی به‌ویژه در زمینه‌های به کارگیری منابع انسانی بین‌المللی از افراد متخصص و مجرب استفاده شود؛ اصلاحات ساختاری اساسی مانند تیم‌داری نکردن ارگان‌های دولتی همچون وزارت ورزش در لیگ‌های ورزشی صورت گیرد؛ توانایی مالی باشگاه‌ها و سازمان‌های ورزشی در پرداخت حقوق منابع انسانی بین‌المللی در نظر گرفته شود و بسترهای فرهنگی مناسب برای افراد با فرهنگ‌ها، اعتقادات و سبک‌های زندگی مختلف فراهم شود.

به‌طور کلی بر اساس نتایج تحقیق می‌توان گفت که عوامل مختلفی وجود دارند که تأثیرات مثبت و منفی بسیاری را در به کارگیری هرچه بهتر منابع انسانی بین‌المللی در ورزش ایران می‌گذارند که در کنار بهره‌گرفتن از عوامل مثبت و قابلیت‌های موجود، باید بر رفع مسائل و مشکلات پیش‌رو نیز اقدام شود، چراکه بسیاری از مشکلات پیش‌آمده در سال‌های گذشته در زمینه به کارگیری نیروی انسانی بین‌المللی در رشته‌های مختلف ورزشی، به دلیل وجود مشکلات عدیده مدیریتی، اقتصادی و اعتقادی-فرهنگی بود که در نهایت به به کارگیری منابع انسانی بی‌کیفیت منجر می‌شد و حتی در صورت به کارگیری منابع انسانی باکیفیت، در نگاه‌داشت آنها موفقیت چندانی به‌دست نمی‌آمد.

تقدیر و تشکر

از آنجایی که این مقاله مستخرج از رساله دکتری است، از استادان راهنما و داوران رساله و همچنین از داوران مقاله حاضر که محققان این پژوهش را از نظرهای ارزشمند خود دریغ نکردند، تقدیر و تشکر می‌شود.

References

- [Adibzadeh, M; Mahdi Roknabadi, H. \(2023\). Identification and prioritization of human resources management factors in Islamic Azad University \(Study of North Tehran Branch\). *Transformational Human Resources*, 2\(5\), 70-84. \(In persian\)](#)
- [Badriazarin, Y., Seyedameri, M., & Imanpoor, A. \(2013\). Regression Analysis of the Relationship between Knowledge Management Components and Human Resource Performance. *Sport Management Journal*, 4\(15\), 35-50. \(In persian\)](#)
- [Badriazarin, Y., Talebiannia, H., & Salmani, A. \(2013\). Strategies in the Human Resources Development of Gymnastic Sport. *Sport Management Studies*, 5\(19\), 81-92. \(In persian\)](#)
- [Chelladurai, P., & Kim, A. C. H. \(2022\). *Human resource management in sport and recreation*. Human Kinetics.](#)
- [Darsana, I. M., & Sudjana, I. M. \(2022\). A Literature Study of Indonesian Tourism Human Resources Development in the Era of Society 5.0. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14\(3\), 2691-2700.](#)
- [Engin, S. G., Beşler, H. K., Çelik, V. O., & ÇALIŞKAN, K. \(2020\). The Evaluation of Foreign Female Basketball Players' Thoughts on Turkey, Turkish Culture and Their Professional Sports Life in Turkey. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9\(3\), 1883-1896.](#)
- [Farndale, E., Bonache, J., McDonnell, A., & Kwon, B. \(2023\). Positioning context front and center in international human resource management research. *Human Resource Management Journal*, 33\(1\), 1-16.](#)
- [Farshad, M., Bagheri, M., & Ahmadi, A. \(2020\). Identifying Factors Influencing Human Resource Improvement in Education. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 16\(1\), 147-163. \(In persian\)](#)
- [Hassan, Y., Pandey, J., Varkkey, B., Sethi, D., & Scullion, H. \(2022\). Understanding talent management for sports organizations-Evidence from an emerging country. *The InTernaTional Journal of human resource management*, 33\(11\), 2192-2225.](#)
- [Johnstone, S., Rodriguez, J. K., & Wilkinson, A. \(Eds.\). \(2023\). *Encyclopedia of human resource management*. Edward Elgar Publishing.](#)
- [Karoubi, A. M., Poursadegh, N., Salehi Sedghiani, J., & Rezaie Manesh, B. \(2021\). Studying the level of impact of factors affecting the implementation of human resources strategies. *Journal of Business Management*, 13\(50\), 522-542. \(In persian\)](#)
- [Kerwin, S. \(2023\). Human Resource Management and Digital Technology. In *The Routledge Handbook of Digital Sport Management*, 1, 22-36.](#)
- [Khalid, R., Mehta, A. M., & Serfraz, A. \(2020\). Role of women entrepreneurs in economic activities: Analyzing the factors affecting women empowerment and the way forward. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17\(6\), 3957-3975.](#)
- [Khodabakhshi, A., Fallah, Z., Montazeri, A., & Bahlakeh, T. \(2022\). Identifying and explaining effective factors on multicultural management in school sports. *Human Resource Management in Sports*, 10\(1\), 41-59. \(In persian\)](#)
- [MacKenzie, R., & Martínez Lucio, M. \(2022\). International human resource management: The transformation of work in a global context. *International Human Resource Management*, 1-100.](#)
- [Malik, A. \(2022\). *Strategic human resource management and employment relations: An international perspective*. Springer Nature.](#)
- [Millar, P., & Doherty, A. \(2016\). Capacity building in nonprofit sport organizations: Development of a process model. *Sport management review*, 19\(4\), 365-377.](#)

- Moghaddam, A., Vishlaghi, M., Jafari, M. (2021). Futuristic Personality and Human Resource Productivity: Analyzing the Mediating and Moderating Role of Protein Career Path and Political Skills (Case: Imam Khomeini Port Staff). *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 8(1), 110-123. (In persian)
- Moradi, J., Sohrabi, Z., & Noroozian, S. (2023). Analyzing the situation of human resources and effect on the development and social sustainable performance of Iran's football industry. *Strategic Sociological Studies in Sport*, 3(1). (In persian)
- Mousavi Cheshmehkaboodi, K., Hakak, M., Sepahvand, R., & Nazarpouri, A. (2021). Identify the implications of global talent management with an emphasis on human capital development in Iranian sports organizations. *Sport Management Studies*, 13(66), 327-362. (In persian)
- Niyazi, M., Hossein panahi, H., & Baizidi, R. (2022). Interpretive structural modeling of factors affecting the migration of human resources from Iran. *Journal of Cultural Management*, 16(55), 1-22. (In persian)
- Ouiridi, M., Ouiridi, A. E., Segers, J., & Pais, I. (2016). Technology adoption in employee recruitment: The case of social media in Central and Eastern Europe. *Computers in Human Behavior*, 57, 240-249.
- Prabhu, J. J. (2020). A Study on Women Empowerment and Entrepreneurial Intention among Small Business of Women Entrepreneurs in the Czech Republic. *Quantitative Economics and Management Studies*, 1(5), 312-318.
- Rezaei, S., Gharakhan Lou, R., Soleimani Moghadam, R. (2019). Designing Development Model of Iranian Athletics and Professional Sport: A Grounded Theory Approach. *Strategic Studies on Youth ans Sports*, 18(45), 149-168. (In persian)
- Samimi, S., Nazari, R., Tabesh, S., & Nadi, M. A. (2023). The Formulation of a model based on strategic thinking of human resource management in Iranian sports. *Strategic Sociological Studies in Sport*, (). (In persian)
- Sanders, K., & De Cieri, H. (2021). Similarities and differences in international and comparative human resource management: A review of 60 years of research. *Human Resource Management*, 60(1), 55-88.
- Sedyastuti, K., Suwarni, E., Rahadi, D. R., & Handayani, M. A. (2021). Human Resources Competency at Micro, Small and Medium Enterprises in Palembang Songket Industry. In *2nd Annual Conference on Social Science and Humanities (ANCOSH 2020)* (pp. 248-251). Atlantis Press.
- Tien, N. H., Jose, R. J. S., Ullah, S. E., & Sadiq, M. (2021). Development of human resource management activities in Vietnamese private companies. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 4391-4401.
- Tohidi, S., Moharamzade, M., Imanzadeh, M., & Esgandari Dastgiri, S. (2023). Designing a model for the development of sport for all with emphasis on social marketing dimensions. *Strategic Sociological Studies in Sport*, 3(1). (In persian)
- Xiao, Q., Cooke, F. L., & Chen, L. (2022). Nurses' well-being and implications for human resource management: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 599-624.